

Література.

1. Бесседін М.О., Нагаєв В.М. Основи менеджменту. Оцінно-ситуаційний підхід: підручник. К.: ЦУА, 2005. 496 с.
2. Грідін О.В. Концептуальні підходи до створення ефективної системи управління персоналом. *Вісник ХНТУСГ імені Петра Василенка: Економічні науки*. Харків: ХНТУСГ, 2017. Вип. 188. С. 228-236.
3. Нагаєв В.М. Формування професійно-творчої компетентності фахівця аграрної сфери. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії*. 2012. № 2(5). Т. 1. С. 184-189.

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПОСЛІДОВНІСТЬ СТАНОВЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО САМОНАВЧАЮТЬСЯ

***ІППОЛІТОВА І.Я., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ***

Перехід суспільства від індустріального типу розвитку до інформаційного висуває нові вимоги до забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Розвиток та довгострокове функціонування забезпечується імплементацією інновацій та постійним оновленням знань, носіями яких є компетентні співробітники. Постійне формування нових навичок та розширення компетентностей персоналу є ключовими характеристиками, що дозволяють підприємствам та організаціям бути інтегрованими в економіку знань.

Саме тому, організація, що самонавчається – являє собою сучасний вид підприємства, на якому кожен окремий співробітник є по-справжньому розвинутим, вмотивованим до навчання та є залученим до загальної справи. Сендж П. розглядає організацію, що самонавчається як місце, де співробітники постійно розширюють свій потенціал в процесі досягнення результатів, де швидко впроваджується нове мислення, і люди постійно навчаються тому, як необхідно організувати навчання, щоб далі розвиватися [1].

Якщо організація вже знаходиться на цьому шляху, то вона повинна запроваджувати кардинальні зміни, і не тільки в управлінні та розвитку персоналу а, й в методах адаптації і управління змінами, що запроваджуються [2]. Організації, що покращують свою діяльність шляхом безперервного навчання працівників, які зацікавлені власним розвитком та мають талант, стають найбільш цікаві для інвесторів.

Зміни, що з'являються в результаті отриманих персоналом знань та навичок, дозволяють організаціям, що самонавчаються швидко адаптуватися до будь-яких змін. Для досягнення високої продуктивності та підвищення рівня конкурентоспроможності всі методи менеджменту і стратегії організації орієнтовані створення умов для навчання всіх співробітників.

Свідоме та цілісне навчання призводить до не тільки інтелектуального, але й психологічного, духовного зростання особистості, що, в свою чергу впливає на можливість прискорити трансформаційні процеси в організації і, в результаті, довести її до стійкого розвитку в умовах постійних динамічних змін. В іншому випадку вона стає консервативною, що неминуче призведе до погіршення її становища на ринку [3]. Тому таким організаціям мають бути притаманні риси живого організму, здатного до самонавчання під впливом реакції навколишнього середовища на його дії. Діяльність організацій, що самонавчаються ґрунтується на культурі, системі й навичках самонавчання. Сендґ П. виділив п'ять основних понять, властивих організаціям, що самонавчаються [1]: системне мислення як здатність сприймати складні системи; особиста майстерність, яка полягає у безперервному осмисленні, поглибленні особистого бачення, оцінці поточної ситуації, прагненні особистісного вдосконалення; інтелектуальні моделі – ті переконання, установки, які впливають на світосприйняття людини, її судження та способи дій, вони вимагають виявлення та вивчення для того, щоб з'явилася можливість проводити зміни; загальне бачення як запорука досягнення організацією успіху, що спонукає людей до діяльності, розвитку; групове навчання, коли ціле стає більшим, ніж сума його частин. У сучасних організаціях одиницею, здатною діяти та вчитися, стає група, а не окрема людина.

Звісно, що процес становлення організації, що самонавчається це не одномоментна дія. Для цього організація має пройти через чотири етапи:

1) «організація, що знає» – це організація, яка має добре налагоджене виробництво та відрізняється передбачуваністю зовнішніх та внутрішніх процесів;

2) «організація, що усвідомлює» – має візію, місію, характеризується єдністю корпоративних цінностей, визначеністю організаційної культури;

3) «організація, що думає» – організовує поточну діяльність як процес вирішення низки проблем, для цього постає необхідність навчання персоналу, інтегруючи механізми критичного мислення;

4) «організація, що самонавчається» – характеризується безперервним навчальним процесом для постійного удосконалення та здатністю до трансформації, швидкої адаптації. В такій організації персонал має спільну мету, акумулює нові колективні знання, які співробітники спрямовують на створення інноваційної продукції та послуг для задоволення постійно виникаючих нових потреб клієнтів.

Але для набуття та подальшого аналізу отриманого нового досвіду організації необхідно імплементувати значну кількість нововведень, які запропоновані безпосередньо працівниками. Цю умову неможливо реалізувати без розвитку інноваційного потенціалу кожного співробітника. Перетворення ідей у практичну діяльність є, по-перше, здатність організації своєчасно виявляти невідповідність між поточним та бажаним станом справ та максимально ефективно її усувати; по-друге, наявність ресурсів для здійснення експерименту та апробації інновацій, по-третє, здатність виявляти, аналізувати, осмислювати отриманий досвід, позитивний чи негативний, та керуватися ним у подальшій діяльності.

Таким чином, конкурентною перевагою, яку отримує організація, що самонавчається є стратегічна гнучкість, сформована постійним отриманням нового досвіду та знань через колективне навчання та його своєчасними запровадженням в діяльність. Динамічність, гнучкість, адаптивність організації та її постійна готовність до змін, в такого типу організаціях, стануть ключовими факторами розвитку в мінливому середовищі.

Література.

1. Senge P. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Bantam Doubleday Dell P, 2006. 464 p.

2. Бикова А.А., Лобза А.В. Управління знаннями персоналу як передумова конкурентоздатності організації. *Молодий вчений*. 2017. № 12.(52). С. 572-576.

3. Аніщенко В.О., Падалка О.С. Феномен самонавчальних організацій у контексті проблеми неперервної освіти. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2014. Вип. 1(8). С. 6-12. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/OD_2014_1_3.pdf (дата звернення: 05.06.2022).