

ИНФОРМАЦИОННАЯ СРЕДА СОВРЕМЕННОЙ ОБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Т.П. Якушина

(г.Томск, Томский политехнический университет)

INFORMATIONAL ENVIRONMENT OF A MODERN LEARNING ORGANIZATION

T.P. Yakushina

(c. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

The article gives the definition of the two terms, such as a learning organization and information environment of the organization. This in turn gives the opportunity to see that the training of the personnel of the various methods is an information thread organization. Learning organizations are constantly in development. So it could develop, it should be in contact with information space.

Определение обучающейся организации было дано американским ученым, директором Центра организационного обучения в школе менеджмента MIT Sloan Питером Сенджем. Обучающаяся организация – это организация, в которой сотрудники постоянно развивают свои способности создавать то, чего они хотят, где развиваются и растут новые, активные способы мышления, где возможно свободное, коллективное творчество, где сотрудники постоянно учатся тому, как учиться всем вместе [1].

Информационная среда организации – это мир информации вокруг нее и ее информационная деятельность. Организация пронизана множеством потоков. Эти потоки являются внутренней и внешней информационной средой организации.

Внешние информационные потоки отображают отношения между организацией и политическими и экономическими субъектами, которые действуют за ее границами. Внешние информационные потоки определяют взаимодействие между предприятием и его клиентами и конкурентами.

Внутренние информационные потоки представляют собой отношения, сложившимися в коллективе, а также производственные знания. К внутренним информационным потокам относятся кадровые параметры, это личные амбиции сотрудников, психологические особенности персонала, возможности профессионального развития, обучения. Также к внутренним информационным потокам относятся производственные параметры, которые включают в себя характеристики организации и хода производственного процесса, хозяйственных стратегических областей, применяемой техники.

Остановимся более подробно на внутренних информационных потоках. Рассмотрим такой кадровый параметр, как обучение сотрудников. Отметим, какие существуют методы обучения персонала.

К традиционным методам обучения персонала можно отнести лекции. Лекция является лучшим средством изложения большого объема материала в короткий срок. Во время изложения лекции можно развить большое количество новых идей. Преимуществом лекционной подачи материала можно назвать то, что лектор контролирует содержание и последовательность подачи материала. Во время лекции существует возможность охвата большой аудитории. Недостатком лекционной подачи материала является низкая активность

слушателей, а так же невозможность получения обратной связи снижают эффективность усвоения материала.

Следующий традиционный метод – это семинар. Семинары используют для поиска новых идей, выработки общих решений и обсуждения проблем. На семинаре наблюдается большая активность участников. Интерактивными формами проведения семинаров могут быть метод мозгового штурма, стратегических сессий. Преимущества семинарских занятий заключается в том, что они позволяют контролировать степень понимания слушателями пройденного материала. Им задаются вопросы и даются практические задания по пройденному материалу. Семинары за счет двухсторонней коммуникации позволяют преподавателю в процессе занятия установить связь между материалом, который получили слушатели на лекции, и теми знаниями, которыми они располагают в настоящий момент времени. Минусом в семинарских занятиях является то, что он проходит в небольших группах людей, всего 8–25 человек.

Среди современных методов обучения персонала выделяется метод дистанционного обучения, получивший широкое применение в практике российских компаний. Данная форма обучения предполагает использование телекоммуникационных технологий, которые позволяют обучать персонал на расстоянии. Обучающийся сам выбирает удобное для себя время занятий. Преимуществом дистанционного обучения является большой обхват обучающихся лиц, а так же то, что обучение может осуществляться на рабочем месте, что позволяет сотрудникам меньше отрываться от своих обязанностей.

Еще один метод – это деловые игры. Суть заключается в том, что обработка тематики происходит на основе ситуаций и материалов, моделирующих те или иные аспекты профессиональной деятельности слушателей. Преимуществом этого метода является всестороннее исследование проблемы, подготовка и принятие решения. Метод позволяет оценить готовность и умения персонала решать проблемы разной сложности.

Метод сторителлинг заключается в том, чтобы с помощью историй из жизни и мифов организации обучать сотрудников правилам работы в корпорации. Этот метод начинает работать уже в процессе подбора персонала. Преимуществом этого метода является то, что он облегчает период адаптации нового сотрудника и формирует его лояльность к компании.

Другим распространенным методом в современных организациях является коучинг. Коучинг – это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Коучинг не учит, а помогает учиться, направлен на изменения, исследует изменения как самостоятельное явление, а поэтому и сам данный метод должен изменяться. Коучинг создается в настоящем, но ориентирован в будущее, это – система реализации совместного социального, личностного и творческого потенциала участников процесса развития с целью получения максимально возможного эффективного результата.

Обучающаяся организация непрерывно находится в развитии. Многочисленные методы обучения составляют ее информационную среду. В обучающихся организациях происходит обновление знаний, обучаясь, она, получает возможности изменять мир вокруг себя, т.е. ту информационную среду, которая находится за ее границами. Поэтому на современном этапе развития обучение становится способом трансформирования организаций и одновременно ее стабилизации, поскольку, чтобы стоять на месте, как было замечено Л. Кэррелом, автором «Алисы в стране чудес», нужно бежать еще быстрее, а для этого находиться в контакте с постоянно изменяющимся информационным пространством организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сендж П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающихся организаций. –М.: Олимп-Бизнес, Харьков: 2006. –384 с.