

НАПРЯМ 7. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-308-1-18>

ОБМІН ДОСВІДОМ СПІВРОБІТНИКІВ: ЗНАЧЕННЯ ТА ЗАСОБИ ОРГАНІЗАЦІЇ В ГАЛУЗІ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ

Сорока Олександра Володимирівна

кандидат економічних наук,

доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

Одеського національного економічного університету

В сучасному бізнес-середовищі людські ресурси та інформація є надзвичайно цінними. До того ж розвиток інформаційного суспільства передбачає створення та забезпечення умов для ефективного використання знань. Компанії все більше зміщують акцент від матеріальних ресурсів до інтелектуальних і людських. Створення команди фахівців з необхідними компетенціями – це лише частина роботи з персоналом. Сьогодні важливішими є питання навчання, розвитку та комунікацій між співробітниками [1].

Обмін досвідом між компаніями набуває все більшої актуальності. Співпраця всупереч конкуренції розвивається навіть у галузі HR-менеджменту. Це зумовлено глобальним переходом на цифрові технології, який, у свою чергу, розмиває межі між різними галузями, прискорює процес впровадження інновацій, а також кардинально змінює традиційні бізнес-моделі. Досить згадати такі концерни, як Amazon чи Apple, які несподівано всім опанували безліч нових напрямів бізнесу, вкрай далеких від цього, з чого вони починали, і продовжують інтегрувати своєї діяльності у цілі галузі.

Розуміння особливостей діяльності інших компаній та знайомство з їх досвідом подвійно важливе в умовах цифрової революції. Це процес постійної віддачі та набуття безцінних знань та корисного досвіду. Дуже часто компанії не мають жодного уявлення про актуальні технології. Саме в контексті передових, інноваційних технологій має відбуватися безперервний, необмежений процес професійного розвитку.

Компанії обмінюються досвідом із кількох причин (табл. 1).

Причини обміну досвідом між компаніями

Причини	Пояснення
Позитивний вплив на впровадження інновацій та на підвищення продуктивності	Активна інноваційна діяльність усередині компанії разом із отриманням нового досвіду підвищує продуктивність персоналу. Співробітники охоче обмінюються ідеями, тим самим допомагаючи компанії слідувати останнім тенденціям ринку.
Зміцнення співпраці та налагоджування зворотнього зв'язку	Працівники наочно бачать важливість обміну знаннями, і це мотивує їх до відкритості для взаємодії та створення міцних горизонтальних зв'язків усередині компанії. Завдяки цьому кожен член колективу може брати участь в обговореннях заради розвитку бізнесу.
Підвищення залученості персоналу	Співробітники активно обмінюються корисними навичками та сильніше залучаються до діяльності компанії навіть поза своїми робочими місцями. Люди щиро налаштовані на відкрите спілкування з колегами та начальством, бо відчують свою цінність усередині колективу.
Підвищення рівня експертності персоналу	Обмін досвідом роботи сприяє зростанню професіоналізму серед працівників. При цьому люди розвивають свої навички та стають більш впевненими у своїй професійній діяльності. Відкриваючи доступ до цінної інформації, компанія вирощує штат справжніх експертів.
Привабливість та збільшення потенційних клієнтів	Відкритість та згуртованість команди помічають і потенційні клієнти. Люди бачать, наскільки ефективно працює колектив, і хочуть співпрацювати із цією компанією. Це приваблює талановитих претендентів на посади в штаті.
Скорочення тимчасових та інших витрат	Ділячись один з одним навичками та проблемами, працівники як би оберігають компанію від здійснення необдуманих дій у майбутньому. При цьому люди саморозвиваються та набираються досвіду, взаємодіючи зі своїми колегами з інших підрозділів. Це допомагає перед використанням різних напрацювань та ідей.

Джерело: складено автором

Прямими методами обміну досвідом є:

– Мікронавчання. Допомогає в освоєнні певного програмного забезпечення. Наприклад, досвідченіший спеціаліст може передати свої знання певної програми менш досвідченому у вигляді кількох практичних занять. Потім засвоєний матеріал перевіряється. Зазвичай такий формат уроків без окремого навчання сприяє максимально швидкому засвоєнню.

– Наставництво. Спеціально призначений наставник передає свої навички молодому фахівцю протягом тривалого часу. У такому навчанні допоможе розробка корпоративних регламентів та різних інструкцій із зазначенням необхідних довідкових відомостей. Додатково варто

навести список довідників та інших ресурсів із готовими рішеннями типових завдань. Наставництво, безумовно, має окремо оплачуватись.

– Внутрішній маркетинг. Організація обміну досвідом може здійснюватися через періодичні опитування співробітників щодо перспектив розвитку компанії. Зокрема, у персоналу корисно цікавитися проблемними місцями в діяльності компанії. Це сприятиме подальшій організації тренінгів для новачків з метою усунення виявлених слабких ланок.

– Призначення найбільш досвідченого співробітника на роль керівника підрозділу. Завдяки цьому майбутній керівник доносить свій корисний досвід до підлеглих. Можна призначити керівника як відділу, і окремого проекту і навіть процесу. Важливо забезпечити грамотне делегування доручень підлеглим. Керівник повинен чітко пояснювати співробітникам, якими засобами ті чи інші цілі досягатимуться максимально швидко та ефективно.

– Мозковий штурм. Колективу описується проблема, на яку потрібно розробити кілька варіантів рішення. Після цього визначається найоптимальніша модель. Згодом керівник ускладнює завдання, пропонуючи розпочинати обговорення найнедосвідченішим співробітникам. Коли думка новачків озвучена, у процес вступають досвідченіші колеги. Вони також пропонують свої ідеї. Якщо висловлені думки відрізняються від думок інших, керівнику слід вибрати оптимальний варіант і самому запропонувати методи вирішення проблеми.

– Колективний вебінар. Вебінар проводиться за допомогою відеозв'язку. Такий варіант обміну досвідом не потребує великих витрат. Призначається досвідчений ведучий, якому решта учасників заходу ставлять питання. Співробітники також спілкуються між собою, обмінюються своїм досвідом та обговорюють насущні проблеми.

– Конференції, виставки тощо. Подібні заходи можна організувати самим, у тому числі співпрацюючи з іншими компаніями.

– Професійні спільноти. Участь у таких спільнотах сприяє активному обміну актуальним та цінним досвідом на ринку.

– Партнерські угоди. Договори та угоди з партнерами з метою спільних стажувань. Компанії діляться одна з одною своїми інформаційними базами. З'являється можливість легкої організації спільних проєктів та створення унікальних продуктів.

– Платні семінари та тренінги. Ці заходи компанія організує на власній базі для інших гравців ринку. Такі можливості є головним чином у великих підприємств зі своїми тренінг-центрами. Компанія в результаті набуває не тільки матеріальної вигоди, а й позитивного іміджу, фактично стаючи лідером ринку, що диктує свої стандарти галузі.

– Перехресне навчання та стажування. З точки зору обміну інформацією цей формат вважається одним із найефективніших. Однак за наявності прямих конкурентів він складно реалізований.

Непрямі методи обміну досвідом передбачають:

– Створення wiki-сторінок. На основі движка Wiki створюється корпоративна база знань. Такий варіант передбачає обов'язкову підтримку інформації у актуальному стані.

– Перелік ресурсів з різними добірками. Цей метод нагадує попередній, але сфокусований головним чином на самостійному навчанні. За допомогою такого списку полегшується пошук найцікавіших тем та відповідних співрозмовників для їх обговорення.

– Вузькотематичні чати. Звичайний чат у мережі також здатний акумулювати знання з будь-якого проєкту. Незважаючи на погану структурованість інформації, тут, як правило, досить легко відшукати потрібну фотографію або посилання, щоб на основі цього відповісти на запитання, що цікавить, або знайти фахівця для вирішення зазначеної проблеми.

– Статті. Писати тематичні статті корисно, оскільки цей процес пов'язаний із пошуком та аналізом вихідного матеріалу, внаслідок чого автор розширює свій професійний кругозір. Отриманими знаннями можна ділитися з колегами. Як відповідна тема підійде, наприклад, головна проблема поточного проєкту.

– Бази даних щодо інцидентів. Усі інциденти, що відбулися, аналізуються, а результати цього аналізу системно публікуються на Wiki. Цей досвід корисно потім використовувати для навчання нових співробітників. Більш досвідчені працівники також дістануть із цього користь, коригуючи наявні знання за потребою.

Отже, результати обміну досвідом можуть суттєво вплинути на діяльність компанії та бренд. Цінні знання не тільки підвищують поінформованість персоналу, але також можуть керувати думкою цільової аудиторії про цей бізнес. Штат досвідчених фахівців, які активно обмінюються досвідом, безперечно корисний у будь-якому бізнесі. Обмін досвідом необхідний для створення кваліфікованих кадрів і формування власного іміджу на ринку. У XXI столітті інформація – найцінніший ресурс, тому варто приділити їй отриманню сили та кошти.

Список використаних джерел:

1. Жмай О.В., Філатова М.О. Управління знаннями : інтеграція обміну знаннями між співробітниками у корпоративну культуру компанії. *Економіка та суспільство*. № 43. 2022. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-71> (дата звернення: 18.05. 2023).