

Моделирование профессиональной компетенции сотрудников как практическая форма сохранения знаний компании

Статья опубликована в журнале **Вестник НЛП №14.**

Авторы: Александр Викторович Герасимов

Темы, затрагиваемые в статье: НЛП в бизнесе, Техники НЛП

Симптомы

- Постоянное увеличение разрыва между компетенцией сотрудника и требованиями производства (управления).
- Быстрое "моральное устаревание" профессиональных кадров.
- Значительные потери профессиональной информации при увольнении сотрудника. Временное снижение качества работы компании, потеря лидирующих позиций.
- Слишком долгая адаптация и вхождение в должность нового сотрудника.
- Отсутствие системного управления развитием профессиональной компетенцией сотрудников.
- Невозможность четкой систематизации передового опыта отдельных сотрудников и передачи его другим сотрудникам.
- "Изобретение велосипедов" и "Безвозвратные инвестиции в обучение".

Желаемый результат

- Создание принципиально иной корпоративной культуры и новой формации профессиональных кадров, ориентированных на постоянное совершенствование собственной компетенции и компетенции компании в целом.
- Создание самоорганизованной системы управления развитием профессиональной компетенции сотрудников.

- Разработка методик работы с гуманитарными бизнес-стратегиями.
- Сохранение и приумножение знаний компании.
- Быстрая адаптация и вывод на максимальное КПД новых сотрудников.
- "Осознанное" использование лучших профессиональных стратегий.
- Создание "Компании Быстрого Реагирования" на изменения требований рынка.

Эволюция системы управления знаниями компании

Этап 1 Девиз:

- *"Проще найти обученные кадры, чем обучать самим".*
- *"Обучение только отвлекает сотрудников от работы".*

Подход:

- "Отжать" по максимуму и заменить новым специалистом.

Следствия:

- Постепенно уровень компетенции даже опытного специалиста расходится с требованиями рынка.
- Падает репутация компании.

Этап 2 Девиз:

- *"Обученные кадры закончились либо слишком дорого стоят".*
- *"Даешь полномасштабное обучение сотрудников!"*

Подход:

- Обучение всех и всему.
- Отправка на открытые программы обучения.
- Создание внутренних учебных отделов.

Следствия:

- Появляется новая статья расходов.
- Вложения в каждого сотрудника достаточно дороги.

- С потерей сотрудника теряется весь накопленный им профессиональный опыт.

Этап 3 Девиз:

- "Вложение в обучение сотрудника должно окупаться его вкладом в "копилку" знаний компании".
- "Обучение сотрудника и сохранение его профессионального опыта в компании должны стать системными, взаимодополняющими процессами".

Подход:

- Плановое обучение и развитие компетенции сотрудника.
- Разработка системы выявления, обобщения и передачи лучших стратегий в компании.

Следствия:

- Сохранение знаний в компании.
- Быстрая передача знаний.
- Постоянное повышение профессионализма специалистов.

