

ПРОБЛЕМА НЕФОРМАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ НА ОТЕЧЕСТВЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ ЗЕРКАЛ УЗЛА СКАНИРОВАНИЯ

Аннотация научного исследования

Под неформальными знаниями понимаются знания и опыт специалистов в определенной предметной области, которые не записаны и находятся только в головах. Многие полагают, что неформальные знания крайне полезны и для успешного развития организации, сотрудники должны обладать таковыми, однако у этого есть и другая сторона.

Одна из наибольших проблем заключается в отсутствии их формализации и в том, что информация не экстернализована или захвачена, и первичный локус знания может находиться внутри чьей-то головы.

Ключевые слова и словосочетания

Неформальные знания, опыт специалистов, количество брака.

Введение

Неформальные знания образуются с самого детства и до самой старости в любой сфере жизни человека. В данной статье будет рассмотрена та их часть, которая образовывается и применяется в рабочем процессе.

Разумеется, не стоит утверждать, что неформальное обучение среди коллег несет негативные последствия. Как следствие этого можно выделить: общий командный дух, повышенную заинтересованность коллег в общей рабочей цели.

Однако не стоит забывать, что с уходом человека, обладающего неформальными знаниями, вышеуказанные бесследно исчезнут.

Основная часть

Давно доказанным фактом является то, что неформальное общение и обучение среди сотрудников ведет к благоприятным последствиям. Как правило это приводит к:

- повышению заинтересованности коллег в работе;
- улучшению командной работы;
- изучению слабых и сильных сторон коллег и т. д.;

Нельзя не согласиться со многими успешными предпринимателями, что необходимо не только не запрещать, но и поощрять неформальное обучение среди коллег. Для этого используется множество различных методов, некоторыми из которых являются командные кейсы, турниры по различным видам спорта и другие мероприятия, проводимые на территории всей организации.

Разумеется, неформальному обучению препятствует ряд факторов, например:

- высокая разница в возрасте;
- неподходящая атмосфера в организации;
- неверное распределение времени сотрудников и т. д.;

С большей частью таких препятствий грамотный руководитель справится сможет, однако, если брать в пример отечественное предприятие с высоким средним возрастом сотрудников, придется работать куда больше, в частности в области общения с коллективом и в их понимании важности неформального общения/ обучения.

На рисунке 1 приведена статистика затраченного времени на проведение работы одного объема и качества ее выполнения на примере двух сотрудников отдела технического контроля (далее – ОТК). Целью было подтвердить качество 100 подложек зеркал узла сканирования при выходных испытаниях.

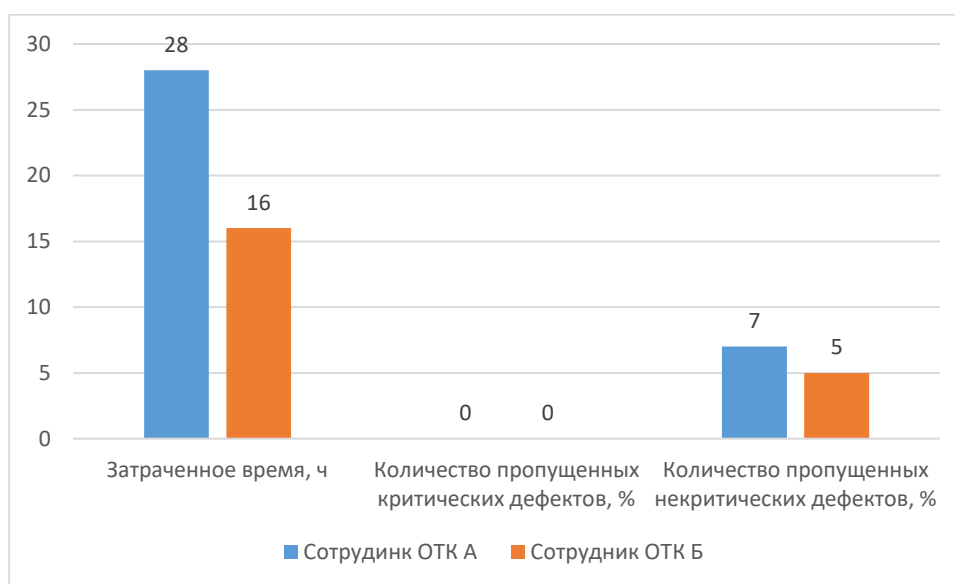


Рисунок 1 – Сравнение затраченного времени и количества пропущенных дефектов сотрудников ОТК

Как видно из рисунка, сотрудник А затратил больше времени и пропустил на 2 некритических дефекта больше.

При этом оба сотрудника имеют среднее профессиональное образование и повысили квалификацию за 2 недели до проведения опыта, однако сотрудник А проходил обучение в АО «ОПК», а сотрудника Б неформально обучил заместитель начальника ОТК.

Убедившись, что неформальное обучение имеет положительный результат, стоит сказать и о том, что неформальные знания часто ведут к обратному, например, недоработанные по факту технологические процессы, одобренные и применяемые в производстве, несут в себе скрытый риск.

Добавить этот риск в «Карту рисков», казалось, не имеет смысла, однако довольна типичная ситуация заставила передумать всю службу качества.

Сотрудник, проработавший 26 лет в организации, изготавливал свое

изделие с использованием как обновленного технологического процесса, так и имея свой собственный опыт, что приводило к практически полному отсутствию брака. Однако при выходе на пенсию, его заменил молодой специалист. Количество брака с того момента возросло, после чего проведен внутренний аудит соответствия работы технологическому процессу или «Комиссионная проверка».

Заключением комиссии было полное соответствие осуществляемых сотрудником действий технологическому процессу. Выяснилось, что бывший сотрудник выполнял дополнительные мероприятия для обеспечения качества продукции, но не вносил предложения по изменению технологического процесса. Как результат организация понесла большие убытки на восстановление бракованной продукции.

Другим примером может служить сборка ракетных двигателей для выхода на орбиту в СССР. В то время их было произведено с избытком, и немалая часть была продана. Долгое время они не производились, однако, когда пришло время «воскрешать» технологию, выяснилось, что большая часть тонкостей в работе были именно неформальными знаниями, в результате чего данную технологию можно считать утраченной.

Заключение

Выводом данной работы является доказанный факт того, что неформальное обучение сотрудников ведет к успеху организации, а неформальные знания так или иначе образуются, однако часть из них (вся информация, используемая сотрудниками при производстве и обеспечении качества продукции) должна быть записана с целью недопущения их потери.

Список литературы

- 1 Жукова О.О. Обучение как один из основных элементов развития персонала организации/ О.О. Жукова// Экономика и экономические науки. - 2017. - №12. - С. 192-193.
- 2 Тарханова И.Ю. Обучение взрослых средствами неформального образования/ И.Ю. Тарханова // материалы научно-практической конференции «Чтения Ушинского». Под научной редакцией М.В. Новиков. - 2018. - С. 89-194.
- 3 Берман Н.Д. Цифровая компетентность и цифровое неформальное обучение студентов/ Н.Д. Бердман// International journal of advanced studies in education and sociology – 2019. – С. 4-8.