

СЕКЦІЯ 7. ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ МОДЕЛЮВАННЯ І ПРОГНОЗУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

*Капітула С.В., к.е.н., доцент
Криворізький національний університет,
м. Кривий Ріг, Україна*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СТВОРЕННЯ КОРПОРАТИВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ПІДПРИЄМСТВ ГМК НА БАЗІ СИСТЕМИ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

В сучасних кризових умовах діяльності для більшості вітчизняних суб'єктів господарювання і в тому числі для підприємств гірничо-металургійного комплексу (ГМК) гостро постає проблема кадрової безпеки, що обумовлено рядом негативних тенденцій в економічному середовищі. Більшість досліджень у цій галузі доводять, що рівень кадрової безпеки безпосередньо залежить від систем освіти та навчання, що функціонує на підприємстві [2-4].

Існуючі підходи до вирішення цього питання на більшості підприємств не здатні протистояти сучасним загрозам щодо зниження кадрового потенціалу та кадрової безпеки, а отже потребують негайного вдосконалення та модернізації. Ефективне функціонування сучасного промислового підприємства неможливе без якісної системи підготовки кадрів, функціонування та розвиток якої, в свою чергу, неможливий без сучасних інформаційних систем [5; 9].

Сучасний стан ринкової економіки України вже характеризується конкуренцією, яка надалі, на нашу думку, буде ще більш гостріша, між підприємствами різних галузей економіки за якісні трудові ресурси, що обумовлюється складною кон'юнктурою ринку та певними кризовими явищами. Одним з таких кризових явищ є суттєвий відтік освіченого та досвідченого персоналу з галузі та взагалі з країни, що негативно відображається на рівні ефективності діяльності підприємства та її економічній безпеці.

Однією із складових економічної безпеки підприємства є кадрова безпека [6], яка поділяється на:

- кадровий потенціал підприємства;

- стратегію взаємозамінності працівників;
- рівень кваліфікації персоналу підприємства до певного рівня;
- забезпечення необхідного рівня економічної ефективності використання персоналу.

Для даної роботи особливого значення набуває оцінка та підвищення кваліфікації персоналу підприємства, що вимагає акцентувати увагу на наступному [3]:

1. Як часто в минулому працівники підприємства проходили курси підвищення кваліфікації, були на відповідних конференціях або семінарах? Коли це було в останній раз?

2. Чи має підприємство, що досліджується, власні курси або навчальні заклади для підвищення кваліфікації працівників?

3. Чи є у цього підприємства можливості для підвищення кваліфікації працівників в інших навчальних закладах або на інших підприємствах?

4. Чи є у регіоні, де знаходиться підприємство, навчальні заклади, що готують спеціалістів необхідної кваліфікації?

Відповіді на ці питання дадуть змогу оцінити перспективи підвищення кваліфікації персоналу підприємства, а разом з тим і перспективи підвищення кадрової безпеки підприємства.

Очевидно, що вирішення всіх вищезазначених проблем можливе лише при застосування комплексного інноваційного підходу, чим, на нашу думку, є корпоративний університет.

Історія створення та розвитку корпоративних університетів на Заході налічує вже більше 100 років. За весь цей період вони довели свою необхідність та ефективність при вирішенні проблеми невідповідності кваліфікації певної частини персоналу вимогам до нього. В першу чергу, це обумовлено зміною устаткування, методик та технологій виробництва, що вимагає нових знань та навичок у колективу підприємства. Подібні проблеми виникали й раніше і вже існують методи їх вирішення, які полягають в направленні відповідних спеціалістів на навчання або на курси підвищення кваліфікації. Однак даний підхід має певні недоліки, що полягають у великих матеріальних витратах і витратах часу, що необхідний для підготовки спеціалістів. Вирішенням цього питання є, на нашу думку, застосування корпоративного університету на базі системи дистанційного навчання (СДН), що дозволяє проводити якісне та ґрунтовне навчання персоналу не відриваючи їх від виконання основних професійних обов'язків.

На сьогоднішній день, під час прогресивного розвитку інформаційних технологій, сформувалась нова форма навчання – дистанційна. Система дистанційного навчання заснована на використанні глобальних та корпоративних мереж і може бути впроваджена на будь-якому підприємстві. Від традиційної системи СДН відрізняється більш індивідуальним характером навчання та передбачає викладення матеріалу через комп'ютерні мережі, залучаючи висококваліфікованих фахівців з власного підприємства, які добре знають специфіку його роботи і сприяють розробці курсів, виступаючи в ролі лекторів і консультантів [3]. Очні зустрічі з групами відбуваються лише при викладанні основного матеріалу, а взагалі працівник навчається самостійно в вільний від роботи час і в разі виникнення питань звертається через мережу за консультацією до викладача. Важливою особливістю СДН є розподіл курсу на окремі розділи (модулі), кожен з яких вимагає обов'язкового контролю отриманих знань шляхом розв'язку тестових, ситуаційних завдань, ділових ігор, тощо. Наприкінці курсу підсумкове модульне завдання, оцінка результатів навчання та прийняття рішення про підвищення рівня кваліфікації [8].

СДН має певні особливості та переваги: доступність навчання широкій аудиторії; розробка та одночасне проведення різноманітних курсів для працівників різних категорій, кваліфікацій і професій, що дозволяє прискорити процес навчання; можливість вільного вибору часу для навчання, що не відриває працівників від виробництва; доступ усіх учнів до навчального матеріалу в електронному вигляді та додаткової інформації в мережі Internet; зручне подання матеріалу з використанням гіперпосилань та анімацій, що допомагає краще і легше його засвоїти; проведення дискусій та тематичних конференцій в мережі, з запрошенням фахівців різного профілю та інше.

На сьогоднішній день існує декілька СДН професійного спрямування, однак найбільш придатною для застосування на підприємствах вітчизняного ГМК є СДН «Агапа», що розроблена криворізькими вченими та фахівцями компанії ТОВ «АВ-Консалтинг», та має сутність клієнт-серверного забезпечення, створеного з використанням мови програмування PHP та СУБД MySQL [1]. Зовнішній вигляд головної сторінки СДН «Агапа» наведено на рис. 1.

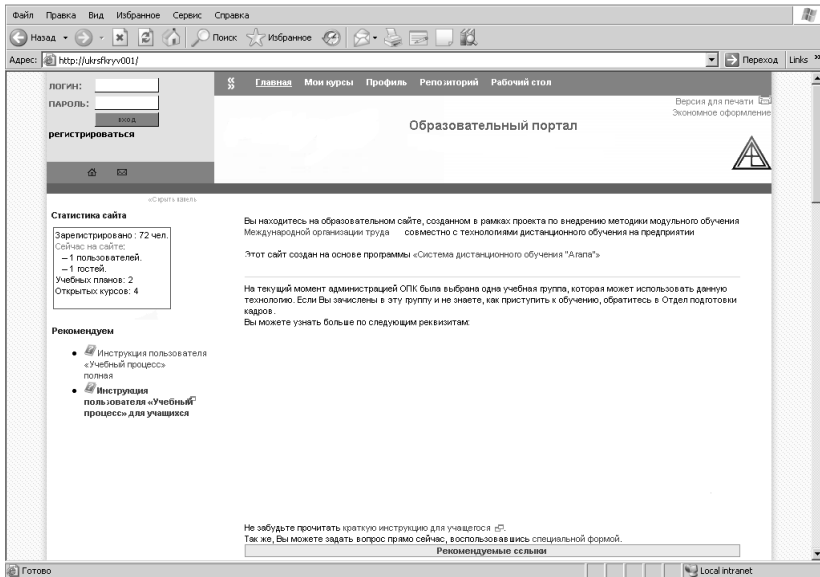


Рисунок 1 - Зовнішній вигляд головної сторінки СДН «Агапа»

СДН «Агапа» дозволяє інтерактивно створювати нові навчальні елементи, реєструвати велику кількість користувачів, об'єднувати їх в навчальні групи та контролювати кожен етап їх навчання, що позитивно впливає на якість освоєння матеріалу та на кадрову безпеку підприємства. Керівництво підприємства при даній організації учбового процесу має можливість контролювати інтенсивність навчання кожного користувача системи та його успішність (рис. 2).

Впровадження СДН «Агапа» на ряді промислових підприємств України довело її ефективність та актуальність. Проведені дослідження показали, що при застосування вищезгаданої системи ефективність навчання співробітників підвищується на 28-36%, а рівень кадрової безпеки (при проведенні її оцінки за розробленою методикою [7]) збільшується в середньому на 10-12%.

Таким чином, вважаємо, що для вирішення проблем кадрового забезпечення та відповідності персоналу до вимог процесу виробництва на підприємствах ГМК необхідно створювати сучасний інноваційний корпоративний університет обов'язково з

використанням систем дистанційного навчання.

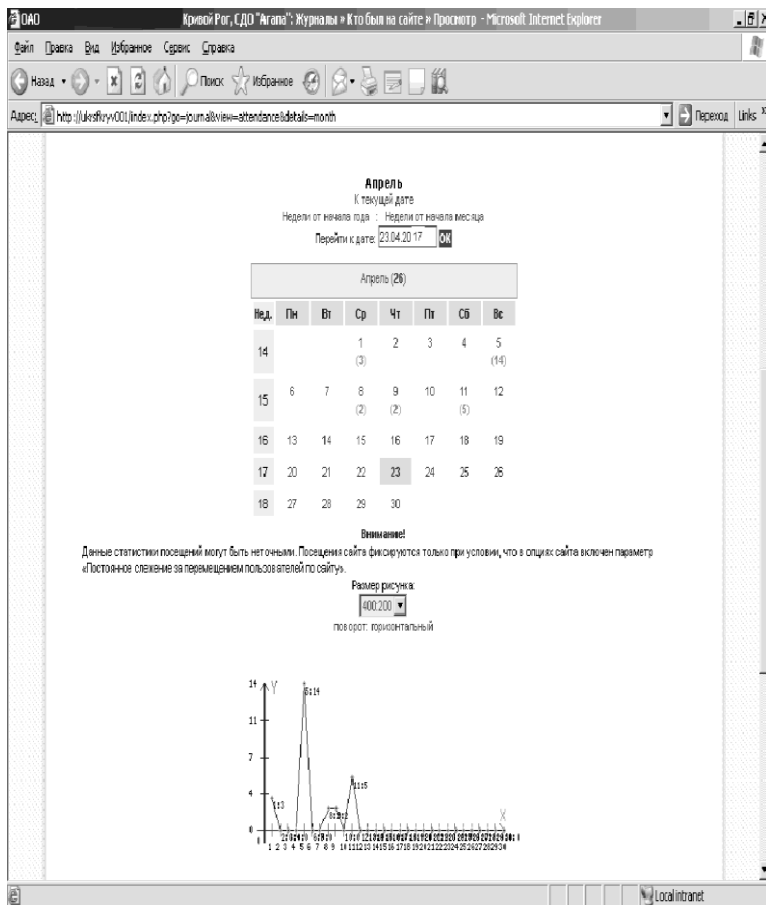


Рисунок 2 - Контроль успішності навчання користувача СДН «Агапа»

Література:

1. Агапа. Система дистанційного навчання. Версія: 2.0. Керівництво користувача. Частина перша / За ред. В.О. Осмятченко – Кривий Ріг: ТОВ «АВ-Консалтинг», 2006. – 76 с.

2. Афанасьєв Є.В. Методологічний підхід до моделювання та кількісної оцінки виробничо-економічних ризиків гірничорудного підприємства / Є.В. Афанасьєв // Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ: наук. збірн. – 2007. – №1(9). – С.39-45.

3. Дідик В.Л. Застосування системи дистанційного навчання як одна з передумов підвищення кадрової безпеки підприємства / В.Л. Дідик, С.В. Капітула, О.Ю. Гук // Економіка: проблеми теорії та практики: збірн. наук. праць, Дніпропетровськ: ДНУ. – 2010. – Випуск 263. - Том IV. - С. 1015-1020.

4. Донскова Е.Н. Методи управління економічної безпекою підприємства / Е.Н. Донскова // Праці IV міжнар. наук. конф. студентів та молодих учених «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, сталі економічне зростання». – Донецьк, 2003. – С.23-25.

5. Зошенко О.В. Інформаційне суспільство: ознаки і динаміка // Інтелект. Особистість. Цивілізація / О.В. Зошенко // Темат. зб. наук. праць із соц.-філософ. проблем. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2004. – №3.

6. Капітула С.В. Методичні підходи до оцінки кадрової безпеки підприємства / С.В. Капітула // Економіка і регіон. Науковий вісник Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка. - 2003. – №1(1). – С. 123-124.

7. Капітула С.В. Оцінка кадрової безпеки підприємства / С.В. Капітула // Збірник наукових праць Черкаського державного технічного університету. Серія: Економічні науки, – Черкаси, 2003. – Вип. 9. – С. 261-264.

8. Кухаренко В.М. Дистанційне навчання: Умови застосування. Дистанційний курс: навч. посіб. - 3-є вид./ За ред. В.М. Кухаренко / Кухаренко В.М., Рибалко О.В., Сиротинко Н.Г. – Харків: НТУ «ХП», «Торсінг», 2002. – 320 с.

9. Пілова Д.П. Формування та оцінка економічної безпеки гірничо-збагачувальних підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Д.П.Пілова. – Кривий Ріг, 2007. – 20 с.