

СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Аннотация. В статье рассматривается процесс планирования курсов повышения квалификации сотрудниками, его тонкости и узкие места. По итогу выявления требований будет разработана система, поддерживающая этот процесс для сотрудников учебного центра предприятия.

Ключевые слова. Курсы повышения квалификации, учебный центр, программное обеспечение, Web-приложение

Введение. Успех и уровень предприятия, а также его работа очень сильно зависит от профессионализма и компетентности сотрудников. Для того чтобы обеспечивать постоянное развитие, а также конкурентоспособность, сотрудникам предприятия желательно время от времени проходить обучение на курсах повышения квалификации [1]. Работодатель же, в свою очередь, также должен способствовать развитию желания и продвижению этого процесса, чтобы предприятие развивалось вместе с сотрудниками, и повышалась эффективность рабочего процесса. Пройдя курс обучения, сотрудник повышает не только свой уровень знаний, но и свою ценность как достойный кадр, который не засиделся на месте и может взглянуть на ту или иную проблему нестандартно, а значит и быстрее и качественнее выполнит поставленные задачи [2].

В крупных предприятиях за обучение сотрудников могут отвечать целые подразделения по несколько десятков человек, тогда как в небольших компаниях со штатом на уровне 50-100 человек за это могут быть ответственны всего несколько человек.

В обязанности людей, ответственных за обучение сотрудников, входит планирование процесса обучения, согласование графиков с руководителями подразделений, актуализация списка курсов, предоставление отчётов об обученности сотрудников. В связи с большим количеством задач, стоящих перед ответственным за обучение сотрудником и высокой степенью важности его работы, перед ним возникает необходимость сбора большого количества информации – в какие даты сотрудники будут готовы пройти обучение, по каким курсам, согласны ли руководители на запланированные сотрудниками даты [3]. Поэтому изучение процесса планирования прохождения курсов повышения квалификации и разработка технических средств, способствующих повышению эффективности и оперативности его работы, является актуальным направлением исследования.

Объектом исследования является процесс планирования курсов повышения квалификации.

Предметом исследования является автоматизация процесса планирования курсов повышения квалификации.

Целью выпускной квалификационной работы является повышение эффективности работы учебного центра, ответственного за обучение сотрудников на предприятии путём разработки и внедрения информационной системы.

Функции и задачи учебного центра

Учебный центр выполняет следующие функции:

- Планирование графика обучения сотрудников
- Согласование графика с руководителями подразделений
- Предоставление отчётов об обученности сотрудников
- Предоставление информации о предстоящих курсах и местах обучения

Планирование графика обучения сотрудников

Основной целью деятельности учебного центра является получение графика обучения сотрудников. Как правило, основной план обучения готовится на квартал, с возможностью дальнейшего дополнения пожеланиями сотрудников, или какими-либо срочными программами. Для выполнения этой задачи, работникам учебного центра необходимо учитывать, какие курсы сотрудники уже прошли, какие им нужно пройти с учётом их должности, и какие они хотели бы пройти сами, или уже прошли и не сдали с первого раза.

Результатом этого процесса является документ «**План обучения**», который необходим для следующего процесса.

Согласование графика с руководителями подразделений

Полученный на предыдущем этапе график необходимо согласовать с руководителями подразделений – готовы ли они отпустить своих сотрудников в эти даты? Не получится ли такой ситуации, в которой все сотрудники ушли на обучение в один день и подразделение не может функционировать? На все эти вопросы должны ответить руководители, и в сотрудничестве с учебным центром внести соответствующие правки в график обучения.

Предоставление отчётов об обученности сотрудников

По ходу обучения сотрудники могут получать оценки (если учебный курс это предполагает), и часто руководителям подразделений требуется информация об обученности своего подразделения – во многих предприятиях процент обученности зашит в KPI (контрольные показатели эффективности), и его невыполнение может отразиться на премировании сотрудников.

Предоставление информации о предстоящих курсах и местах обучения

Так как учебная группа может собираться на разных площадках (вплоть до различных городов), важно чтобы у сотрудников был доступ к актуальной информации – где будет проходить обучение, кто будет преподавателем.

Анализ процесса работы сотрудников учебного центра ЗАО «Сбербанк» показывает, что в настоящее время степень автоматизации находится на низком уровне – процесс планирования происходит вручную в Excel, данные хранятся в файлах с разрозненной структурой, для согласования графика обучения необходимо совершать огромное количество коммуникаций, и процесс планирования может затягиваться на длительное время - вплоть до месяца.

Поэтому для повышения эффективности работы сотрудников учебного центра было принято решение разработать информационную систему «Система поддержки курсов повышения квалификации» с доступом через веб-браузер, автоматизирующую процесс планирования, ведения информации об учебных группах и выгрузки отчётов по обученности.

Средством разработки был выбран язык C#, технология – ASP.Net MVC 5, в качестве СУБД используется Microsoft SQL Server 2012 [4].

Разработка Web-приложения производится на основе следующих требований:

1. В приложении должно быть три роли – обучающийся, руководитель подразделения, и администратор от учебного центра. У каждой роли свой набор функциональных возможностей:
 - a. Обучающийся может просматривать информацию о своём предстоящем обучении и планировать своё обучение, которое в дальнейшем будет согласовываться руководителем подразделения
 - b. Руководитель подразделения может согласовывать обучение своих подчинённых сотрудников и планировать своё собственное, которое так же пойдёт на согласование к его руководителю, и выгружать отчёты об обученности своего подразделения
 - c. Администратор от учебного центра может назначать обучающимся курсы, которые им будет необходимо запланировать, выгружать отчёты об обученности различных подразделений, следить за актуальностью списка учебных площадок и курсов, делать массовые

рассылки на почтовые ящики сотрудников с целью информирования о вопросах, касающихся обучения;

2. У руководителей подразделений должно быть чёткое представление о том, на каких датах хотят обучаться их подчинённые – для этого необходимо визуальное представление запланированного графика, чтобы можно было легко увидеть пересечения;
3. Отчёты должны выгружаться в формате Excel [5];
4. Обучающиеся должны быть оповещены о любых изменениях в их графике обучения – о решении руководителя по обучению тому или иному курсу, о новом назначенном курсе, о выставленной оценке;
5. У обучающихся должен быть доступ к информации, касающейся их обучения – где будет проходить обучение, кто будет его вести, как попасть на площадку.

Несмотря на то, что система разрабатывается для автоматизации процесса планирования, основной страницей в данном приложении является страница «Моё обучение», представленная на рисунке 1, в которой обучающиеся смогут отслеживать актуальную информацию о своём предстоящем, текущем, и прошедшем обучении. Так же с этой страницы они могут перейти к более подробной информации о площадке, на которой будет проводиться обучение - с подробной инструкцией попадания, если такая нужна, о преподавателе, проводящем обучение.

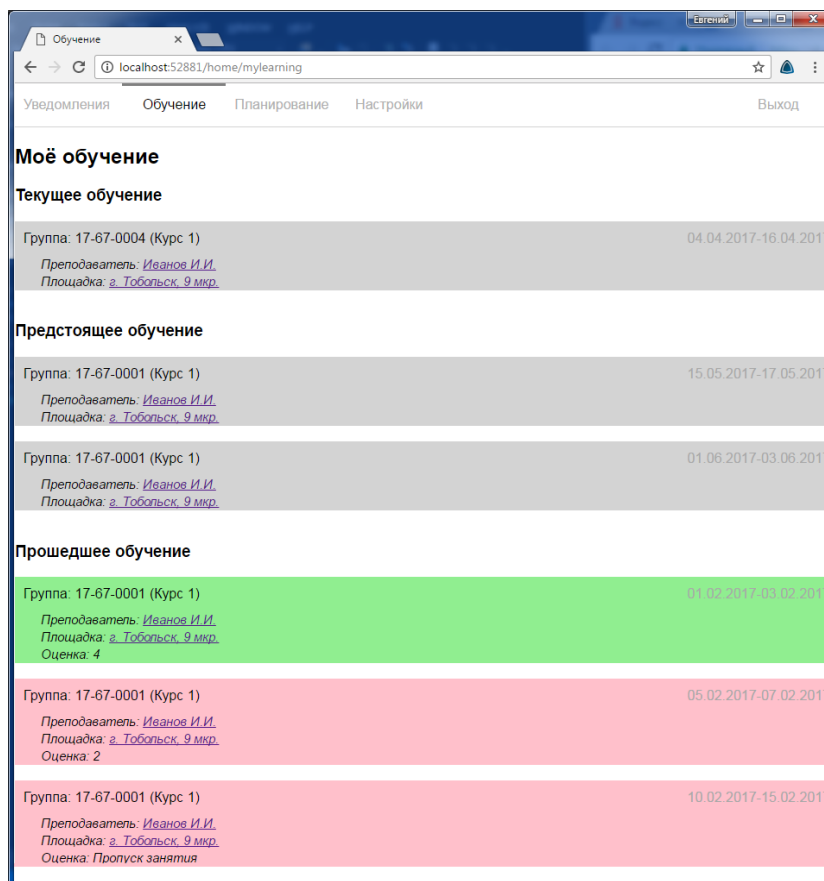


Рис. 1. Страница с информацией об обучении сотрудника

С этой страницы обучающиеся смогут узнать актуальную информацию о площадке, на которой будет проводиться обучение, и о преподавателе, а так же об оценках, полученных ими на курсах пройденных ранее.

Следующей по важности является страница, отвечающая за планирование обучения, представленная на рисунке 2.

На этой странице обучающиеся в режиме онлайн смогут наблюдать за статусом своего планирования – какие из их заявок были согласованы руководителем, какие ещё находятся на согласовании, в каких было отказано, и какие ещё предстоит запланировать.

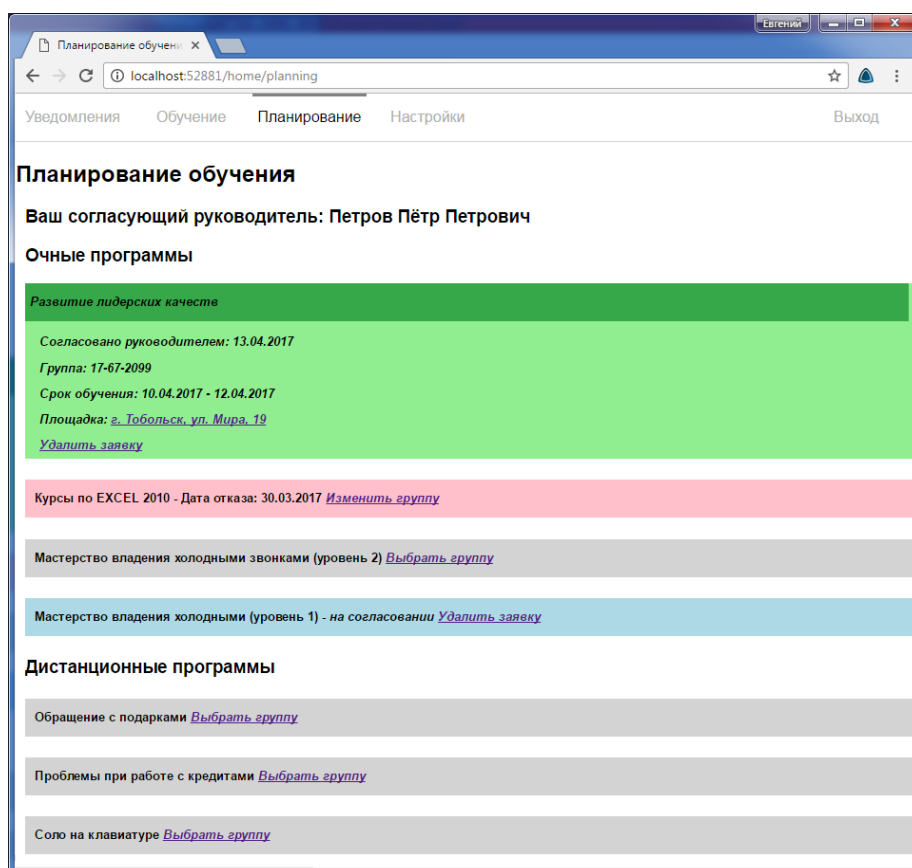


Рис. 2. Страница с информацией о планировании обучения

С этой страницы обучающиеся смогут попасть в интерфейс непосредственно планирования по какому-либо курсу, продемонстрированному на рисунке 3. Если по какой-либо причине они не смогут попасть в группу, у них будет возможность «встать в лист ожидания» - то есть они по факту не будут зачислены в группы, но если в группах появятся свободные места, ответственный за обучение сможет предложить им посетить это обучение.

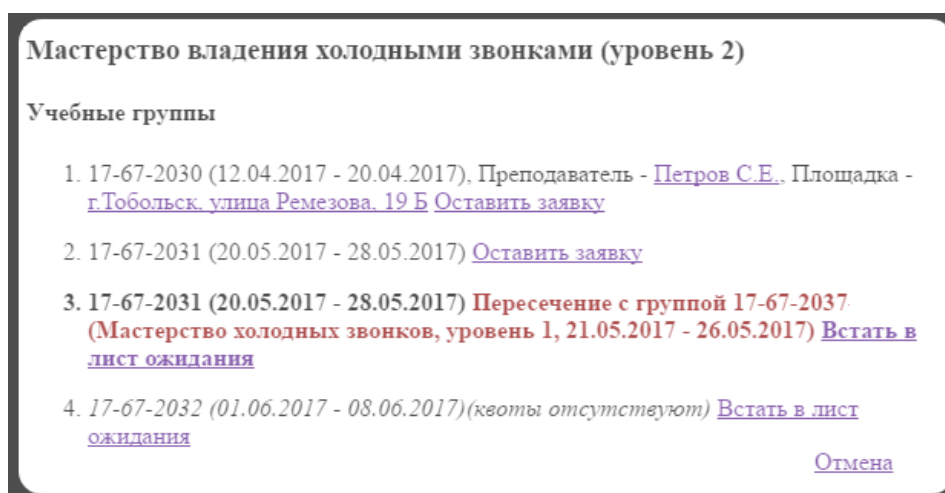


Рис. 3. Интерфейс планирования обучения по конкретному курсу.

Для руководителей разрабатывается удобный инструмент для отображения графика обучения его подчинённых сотрудников (включая его собственный), показанный на рисунке 4, на котором он может увидеть пересечения в планах и принять меры для их разрешения [6].

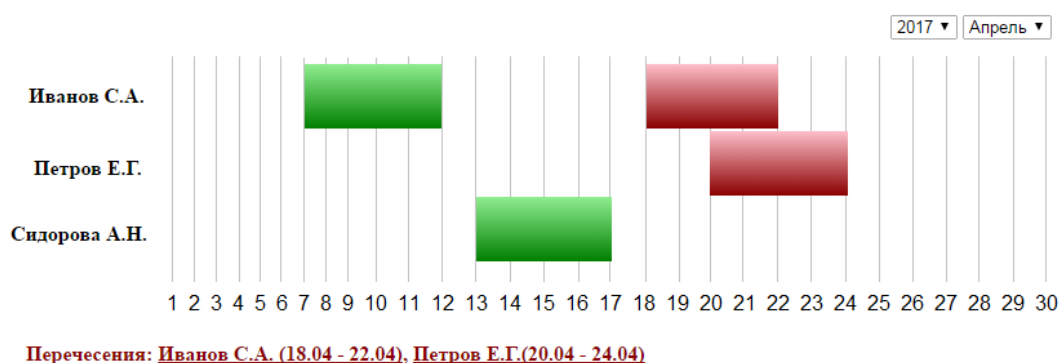


Рис. 4. График пересечений сотрудников.

Заключение

С каждым днём в предприятиях возрастает потребность в обучении сотрудников, поэтому одним из главных направлений деятельности автоматизированной системы является создание комфортных условий для протекания процессов, связанных с обучением. Прототип приложения собрал исключительно положительную обратную связь – обучающимся понравилась возможность «в прямом эфире» планировать своё обучение. Руководители оценили возможность исправления графика «на лету». Сотрудник,

ответственный за обучение, получил возможность быстро получать отчёты о заполненности групп и об обученности персонала. Значительно упростилась схема коммуникации – если раньше 90% согласования графика протекало по телефону, то сейчас используется массовая почтовая рассылка, не затрачивающая время ответственного сотрудника и освобождая его для других задач.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник / В.Р.Веснин. – М.: Проспект, 2013.
2. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: Учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. – М.: РИОР, 2013.
3. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: Учебник для бакалавров / Е.Б. Моргунов. – М.: Юрайт, 2011.
4. Чедвик Джесс, Снайдер Тодд, Панда Хришикеш ASP.Net MVC 4. Разработка реальных веб-приложений с помощью ASP.NET MVC; Вильямс – Москва, 2013.
5. Айзек М.П. Вычисления, графики и анализ данных в Excel 2010. Самоучитель / М.П. Айзик. – СПб.: Наука и техника, 2-13.
6. Чаффер Джонатан, Изучаем jQuery 1.3. Эффективная веб-разработка на JavaScript / Джонатан Чаффер, Карл Шведберг. –М.: Символ-плюс, 2010.