

9. Synyashchyk, Anna. «What's wrong with Russian?» Passwords, insults and vocabulary of the Second World War – how the war changed the language. Retrieved from: <https://www.pravda.com.ua/rus/articles/2022/> [in Ukrainian].

10. Ukraine is the heart of Europe. Do you hear how it beats? Retrieved from: <https://nday.te.ua/ukrajina-sertse-evropy-chujete-yak-vono-bjetsya/> [in Ukrainian].

11. Yaremchuk, M. (2015). Sociology of mass communication. Chernivtsi: Chernivtsi national. University, 248 [in Ukrainian].

12. Taheri, Zadeh Z. et al. (2021). Depression, anxiety and other cognitive consequences of social isolation: Drug and non-drug treatments. International journal of clinical practice, 75, 12 [in English].

Стаття надійшла до редакції 10.05.2022
Отримано після доопрацювання 09.06.2022
Прийнято до друку 14.06.2022

УДК 004.6:[37.018.43]+005.963

Цитування:

Лісіна С. О. Особливості інформаційного забезпечення підвищення кваліфікації працівників. *Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія*. 2022. № 2. С. 81–86.

Lisina S. (2022). Features of information support for training of employees. *Library Science. Record Studies. Informology*, 2, 81–86 [in Ukrainian].

Лісіна Світлана Омелянівна,
кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри соціальних комунікацій
та інформаційної діяльності
Національного університету
«Львівська політехніка»
<https://orcid.org/0000-0003-2929-2652>
Svitiva@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Мета дослідження пов'язана із пошуком нових технологій розвитку системи підвищення кваліфікації в середині організації за рахунок використання інформаційного забезпечення. Актуальними проблемами на сьогодні є пошук інноваційних підходів до системи управління персоналом, формування ефективної системи управління підприємством, створення власної системи навчання, структуризація і систематизація інформаційного забезпечення навчання та врегулювання інформаційних потоків доступу працівників до інформаційних ресурсів й інформаційних джерел. **Методологія** емпіричного дослідження, тобто спостереження та порівняння на прикладі функціонування системи підвищення кваліфікації працівників фабрики «Світоч» дає можливість на основі аналізу та синтезу (виділення окремих частин наявної системи та поєднання їх в одне ціле) запропонувати розробку й застосування спеціально організованої бази даних, що покликана забезпечити єдине структурне рішення для всіх інформаційних елементів процесу та її змістове наповнення. **Новизна роботи** полягає в описанні структури бази, яка через відповідні програми направлятиме працівників на дослідження та набуття нових знань, а також дозுவатиме їх кількість. У системі створено посилання на друковані й електронні джерела, що допоможуть працівникові глибше дослідити тему. Важливою перевагою цієї підсистеми управління розвитком персоналу є забезпечення зворотного зв'язку на всіх рівнях організації. Така система професійного навчання персоналу дасть змогу найбільш ефективно використовувати новітні технології і забезпечить можливість електронного навчання. **Висновки.** Реформування та вдосконалення системи професійного навчання сприятимуть: створенню сучасної цілісної, мобільної та гнучкої системи підвищення кваліфікації з належним ресурсним потенціалом; запровадженню системи оцінювання і моніторингу надання освітніх послуг; створенню належних умов для реалізації права фахівців на професійний розвиток; розширенню спектру освітніх послуг і збільшенню кількості суб'єктів навчання, а також забезпечать якість навчання та його безперервність.

Ключові слова: інформаційні засоби, управління розвитком персоналу, підвищення кваліфікації, база даних, зворотний зв'язок.

Lisina Svitlana,
Candidate of Historical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department
of Social Communications and Information Activities
of the National University "Lviv Polytechnic"

FEATURES OF INFORMATION SUPPORT FOR TRAINING OF EMPLOYEES

The purpose of the study is to find new technologies for the development of training systems within the organization through the use of information support. Current issues are the search for innovative approaches to personnel management, the formation of an effective enterprise management system, creating internal training system, structuring and systematization of information training and regulation of information flows of access to information sources and resources. The methodology of empirical research, i.e. observation and comparison on the example of the professional development system of «Svitoch» factory allows to offer the development and application of a specially organized database, based on analysis and synthesis (selection of individual parts of the existing system and their combination into one), which is designed to provide a single structural solution for all information elements of the process and its content. The novelty of the work is to describe the structure of the database, which through appropriate programs will guide employees to research and acquire new knowledge, as well as dose its quantity. The system provides links to printed and electronic sources that will help the employee to explore the topic more deeply. An important advantage of this HR development subsystem is that it provides feedback at all levels of the organization. Such a system of professional staff training will allow the most effective use of the latest technologies and provide the possibility of e-learning. Conclusions. Reforming and improving the vocational training system will ensure: the creation of a modern, holistic, mobile and flexible training system with adequate resource potential; quality and continuity of education; introduction of a system of evaluation and monitoring of the provision of educational services; creation of appropriate conditions for the realization of the right of specialists to professional development; expanding the range of educational services and increasing the number of subjects of education, as well as ensure the quality of education and its continuity.

Keywords: *information tools, personnel development management, professional development, database, feedback.*

Актуальність дослідження професійного розвитку й організації навчання персоналу зумовлена негативними тенденціями, що сьогодні наявні в нашому суспільстві, а саме: брак цілеспрямованої державної стратегії і політики у сфері професійної підготовки кадрів; незабезпеченість підприємств методичними матеріалами щодо організації процесу навчання; незацікавленість та фінансова неспроможність роботодавців забезпечувати перенавчання і підвищення кваліфікації своїх кадрів; низький рівень стимулювання професійного розвитку працівників; відсутність інфраструктури щодо професійної підготовки кадрів. Кадрова політика є невід'ємною частиною стратегії управління організацією. Для досягнення цілей розвитку персоналу необхідна якість кадрів, а також постійне підвищення їх кваліфікації.

Отож затребуваними на сьогодні є: пошук інноваційних підходів до системи управління персоналом, створення власної ефективної системи навчання, структуризація та систематизація інформаційного забезпечення навчання і врегулювання інформаційних потоків доступу працівників до інформаційних ресурсів й інформаційних джерел. Одним із методів удосконалення системи

підвищення кваліфікації працівників є створення бази даних навчальних і методичних матеріалів, які забезпечать покращення фахових умінь і знань. Отже, підвищення кваліфікації персоналу за допомогою формування баз даних та оновлених програм дає змогу чітко реалізувати підприємством його мету та стратегію за умови, що ці системи та структури будуть побудовані правильно. Вказана проблематика тісно пов'язана зі структуруванням навчальної бази даних і постійним інформуванням персоналу про методи й способи підвищення кваліфікації. Упровадження світових методів підвищення кваліфікації працівників дасть змогу наблизити вже наявну систему до стандартів провідних країн світу.

Аналіз досліджень і публікацій. Питання підвищення кваліфікації працівників частково регулюють закони України «Про вищу освіту» [7], «Про інноваційну діяльність» [8], «Про інформацію» [9] «Про професійний розвиток працівників» [10], що визначають правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників. Проте перелічені нормативно-правові акти не враховують усіх особливостей навчання громадян, які працюють.

Питання вдосконалення сучасної системи підвищення кваліфікації, методів навчання, основних умов забезпечення якості перепідготовки порушено в наукових працях: М. Виноградського [1], О. Гавриша [2], Л. Герасима [3], Т. Кір'ян [5], В. Никифоренка [6], І. Продана [11], І. Чухлебова [12] та ін. Більшість дослідників наголошують на необхідності покращення та реформування системи підвищення кваліфікації. Проте нечасто в працях вивчають проблеми збереження кадрового потенціалу, перспектив їх розвитку, створення власної ефективної системи навчання. Тому, незважаючи на теоретичні дослідження різних аспектів процесу управління та навчання персоналу, саме підвищення кваліфікації потребує комплексного аналізу цієї системи.

Доповнюючи та поглиблюючи вже відомі підходи до проблеми, маємо на меті показати систему підвищення кваліфікації через створення бази даних. Як інформаційні ресурси з питань підвищення кваліфікації кадрів визначено навчально-методичну базу даних та систему проходження навчання. Також важливою частиною роботи є надання можливості систематичного інформування працівників про нові початкові матеріали та методи підвищення кваліфікації.

Виклад основного матеріалу. Процес підвищення кваліфікації працівників відображено через його інформаційну складову, що є цілісною сукупністю таких взаємопов'язаних компонентів, як: зміст інформації та процес впровадження; технології проведення і регулювання інформаційних процесів (пошук, збір, обробка, збереження, передача якісної інформації різними видами й способами); організація взаємного функціонування всіх складників, що забезпечують інформування працівників на всіх етапах підвищення кваліфікації. Основними видами підвищення кваліфікації є: навчання за

програмою підвищення кваліфікації; стажування; участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо.

Структурно заходи з підвищення кваліфікації організовує фахівець з підготовки кадрів. Він налагоджує навчання для працівників та керівників; документує ці процеси, формує навчальний план, програму тощо. Важливу роль у цьому відіграє безперервне підвищення професіоналізму й особистісний розвиток [4, 11].

Для прикладу, можемо проаналізувати систему підвищення кваліфікації працівників на кондитерській фабриці «Світоч». Організуючи різні види навчання, на фабрику запрошують фахівців і посадових осіб Державної служби України з питань праці, Фонду соціального страхування, Державної служби зайнятості України, Пенсійного фонду України та ін. Система підвищення кваліфікації тут забезпечує: навчання в групах з викладачем за допомогою засобів відеоконференцзв'язку; самостійне інтернет-навчання; проведення тестування набутих знань. Найбільш популярними курсами є три основні: «Персональна ефективність», «Сучасні комунікації», «Управління проектами та командами». Кожен курс унікальний, тому що він має формат змішаного навчання, у межах якого кожен модуль підготовки онлайн ще закріплюють практичним тренінгом з тренером (наживо). Важливим аргументом цієї системи навчання є наповнення її навчальним матеріалом, таким як: лекції, практичні завдання, тренінги, тести для оцінювання тощо.

Отож для отримання інформації з питань підвищення кваліфікації працівників пропонуємо систему звернення працівника безпосередньо до керівника й отримання необхідних навчальних матеріалів з інформаційної бази даних (рис. 1).

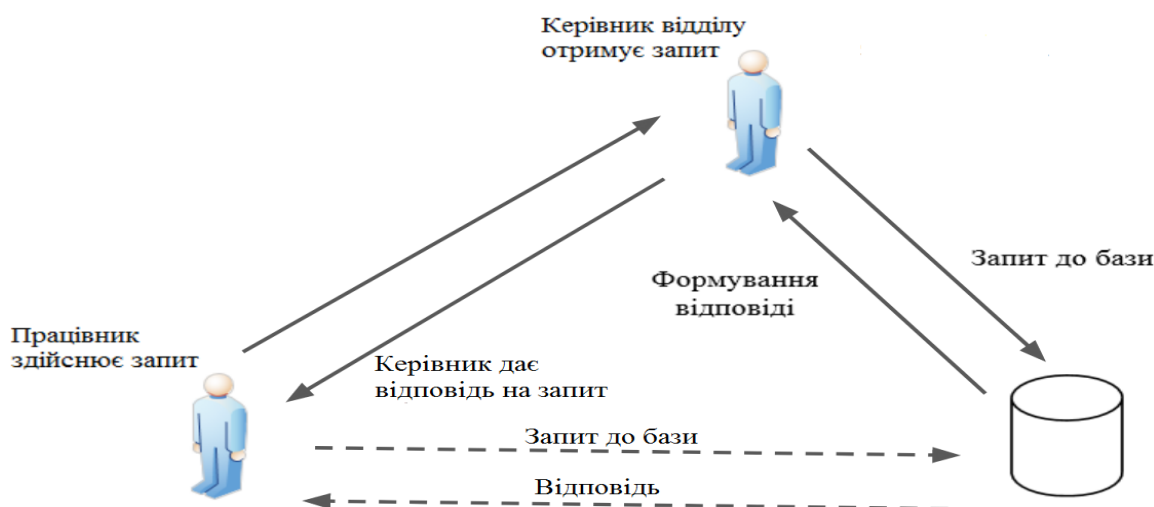


Рис. 1. Спосіб отримання інформації для підвищення кваліфікації працівників

Таку базу даних можна чітко структурувати, наповнити навчально-методичними матеріалами та долучити до неї керівників і працівників. Принцип її функціонування можемо побачити через

діаграму потоків даних. Метою діаграми є показ кожного процесу перетворення вхідних даних у вихідні та співвідношення між ними (рис. 2).

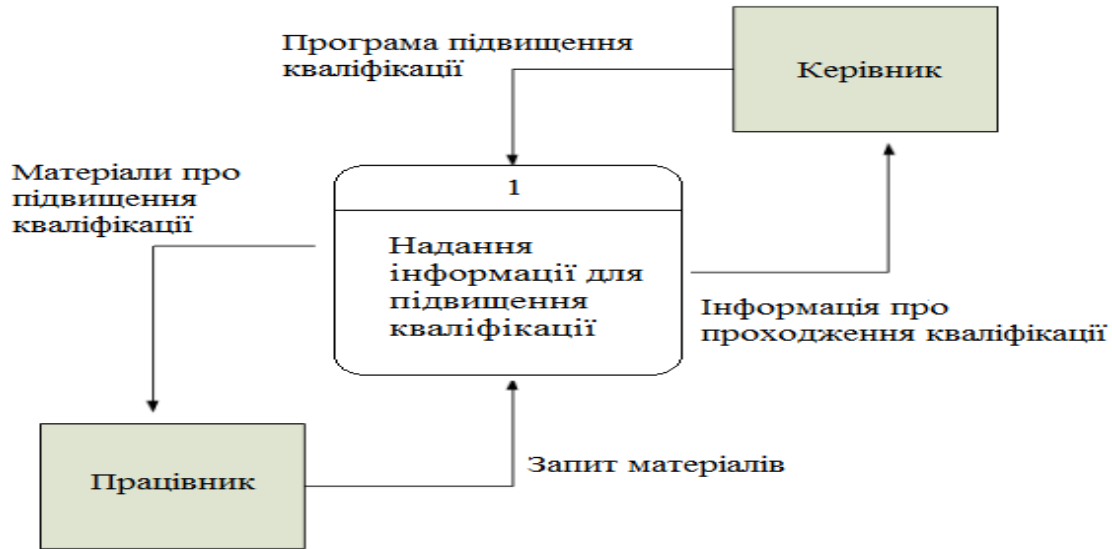


Рис. 2. Рух інформації для підвищення кваліфікації

Вся необхідна інформація для підвищення кваліфікації групується в базі даних. До керівника надходить інформація про хід підвищення кваліфікації, тобто хто, скільки, у якій кількості та з яких дисциплін засвоїв матеріал.

Для створення інформаційної системи на основі технології баз даних, її проектування, наповнення, розроблення інтерфейсу користувача можемо обрати MS Access. На початку формування бази даних необхідно створити таблиці з навчальними

дисциплінами для підвищення кваліфікації та додати матеріали згідно з тематикою підготовки працівників. Це можуть бути таблиці «Працівник», «Керівник» і «Дисципліни». У таблиці вказуємо особисті дані працівника, посаду, дисципліну, тему, яку визначив для працівника керівник, а також термін опрацювання відповідного матеріалу.

Запит як гнучкий і зручний засіб доступу до даних дає можливість не тільки вибирати інформацію з бази, але й обробляти її (рис. 3).

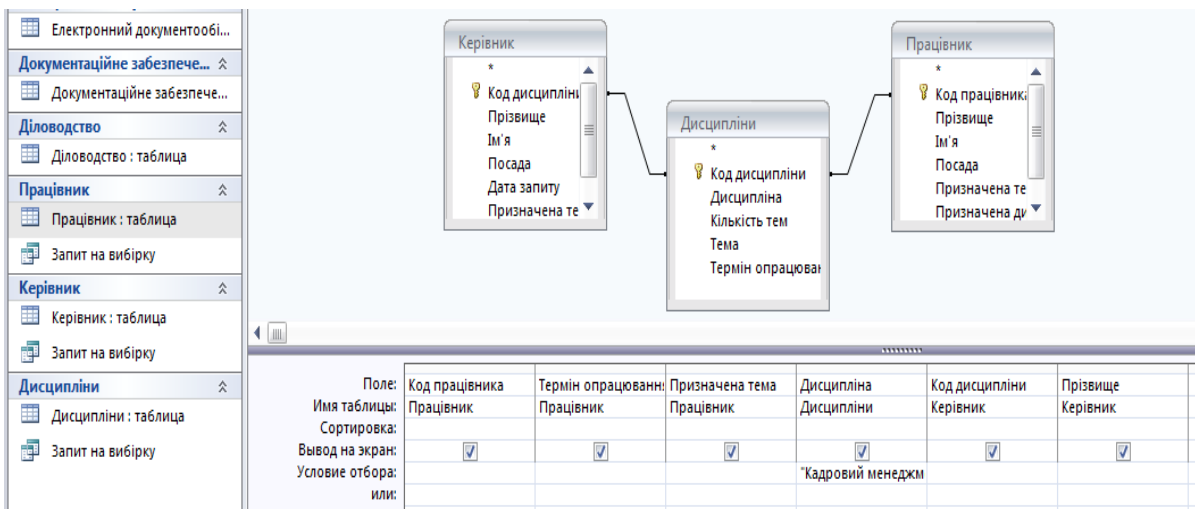


Рис. 3. Запит з критерієм

Метою запиту з критерієм є створення результуючої таблиці, у якій відображаються тільки потрібні за умовою запиту дані з базових таблиць. Також на основі базових таблиць можемо створювати звіти для поширення чи архівації даних зі згрупованими підсумками.

Важливо створити форму з інформацією для керівника, оскільки він повинен контролювати процес підвищення кваліфікації працівників. Керівник визначає програму навчання, окремі теми та за якими файлами необхідно перейти, щоб опрацювати необхідний матеріал (рис. 4).

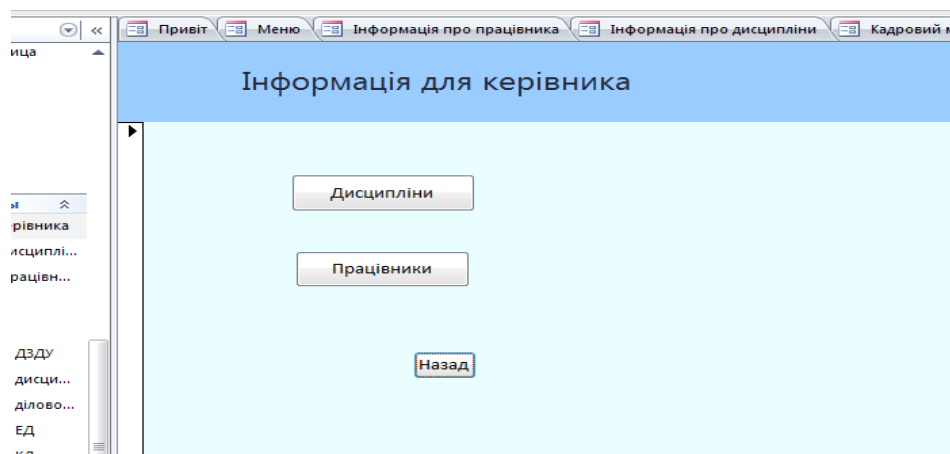


Рис. 4. Форма інформації для керівника

Отже, створення бази даних для системи підвищення кваліфікації позбавляє працівника необхідності пошуку навчальних матеріалів в інтернеті: вони сконцентровані в базі. Базу даних можна вдосконалювати, додавати в неї форми з практичними завданнями, тренінгами та джерелами для кращого засвоєння матеріалу. Інформація систематично повинна оновлюватися, оскільки відбуваються зміни на законодавчому рівні та й у кожній конкретній сфері діяльності.

Наукова новизна роботи полягає в представленні основних функцій системи підвищення кваліфікації через функції бази даних: збирання, збереження, накопичення, пошук і передавання даних. Комплекс завдань системи охоплює: виробничу та професійну адаптацію працівників; оцінювання, атестацію персоналу; перепідготовку й підвищення кваліфікації працівників; управління знаннями та нововведеннями в роботі з персоналом. База даних з підвищення кваліфікації працівників забезпечує:

- облік та аналіз перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників;
- контроль знань та аналіз стану навчання працівників;
- координацію навчального процесу;
- облік й аналіз викладацького складу та навчально-матеріального забезпечення (навчальні програми, навчально-тематичні плани, контрольні питання та екзаменаційні білети, навчально-наочне приладдя, методичні розробки).

Фахівці відділу кадрів (база даних «Керівник») ведуть облік й аналіз форм та видів навчання, контролюють напрями спеціалізації і виконання плану-графіка підвищення кваліфікації. Згідно з даними про працівників системи (бази даних

«Працівник»), можемо прослідкувати за тими, хто навчається, які дисципліни пропонують до вивчення, та конкретні теми підготовки. У цій самій системі (база даних «Дисципліни») матимемо програми дисциплін, що вивчають, їх поділ на модулі, контрольні питання, екзаменаційні білети, тести. Така система стане ефективним забезпеченням організації підвищення кваліфікації персоналу підприємства.

Висновки. На підставі аналізу законодавчих і нормативних актів з питань управління персоналом та підвищення кваліфікації можемо зробити висновок, що ці документи не повністю висвітлюють проблеми підвищення кваліфікації, тому законодавчу базу необхідно вдосконалювати. Щодо теоретичних досліджень, то варто зауважити, що тема є доволі актуальною серед вітчизняних вчених.

Організована база даних покликана забезпечити єдине структурне уявлення всіх елементів процесу інформаційного забезпечення підвищення кваліфікації працівників та її змістове наповнення. База даних як ресурс з перепідготовки кадрів через відповідні програми направлятиме їх на дослідження та набуття нових знань. Реформування та вдосконалення системи професійного навчання забезпечить: створення сучасної цілісної, мобільної та гнучкої системи підвищення кваліфікації з належним ресурсним потенціалом; якість та безперервність навчання; запровадження системи оцінювання і моніторингу надання освітніх послуг; розширення спектру освітніх послуг та збільшення кількості суб'єктів навчання. Підприємства повинні розглядати витрати на підготовку персоналу як інвестиції в основний капітал, які дозволяють найбільш ефективно використовувати новітні технології.

Список використаних джерел

1. Виноградський М. Д. Управління персоналом. Київ : Центр учбової літератури, 2009. С. 502.
2. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдиш І. М., Семенченко Н. В. Технології управління персоналом : монографія. Київ : НТУУ «КПІ ім. І. Сікорського», 2017. 528 с.
3. Герасим Л. С. Науково-практичні засади удосконалення системи управління персоналом підприємств сфери послуг. *Вісник НУ «Львівська політехніка»*. 2014. № 778. С. 359–364.
4. Гривняк А. В., Бала О. І. Проблеми управління персоналом на сучасних підприємствах. *Вісник НУ «Львівська політехніка»*. 2013. № 778. С. 10–17.
5. Кір'ян Т. М. Інвестиції в людський капітал – запорука підвищення ефективності економічного розвитку. *Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку. Економіка та менеджмент*. 2016. № 9. С. 95–109.
6. Никифорова В. Г. Управління персоналом : навч. посіб. Одеса : Атлант, 2013. 275 с.
7. Про вищу освіту : Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 3. Ст. 10.
8. Про інноваційну діяльність : Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 49. Ст. 391.
9. Про інформацію : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text> (дата звернення: 25.04.2022).
10. Про професійний розвиток працівників : Закон України зі змінами. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 13.
11. Продан І. О. Становлення системи управління персоналом на інноваційних засадах. *Вісник НУ «Львівська політехніка»*. 2013. № 776. С. 61–66.
12. Чухлебов І. О. Правове регулювання інформаційного забезпечення кадрової політики органу публічної адміністрації в Україні : автореф. дис. ... канд. наук. Запоріжжя, 2017. 22 с.

References

1. Vynohradskyi, M. D. (2009). Personnel management. Kyiv, 502 [in Ukrainian].
2. Havrysh, O. A., Dovhan, L. Ye., Kreidysh, I. M., Semenchenko, N. V. (2017). Technologies of personnel management: monograph. Kyiv, 528 [in Ukrainian].
3. Herasym, L. S. (2014). Scientific and practical principles of improving the personnel management system of service sector enterprises. *Visnyk NU «Lviv Polytechnic»*, 778, 359–364 [in Ukrainian].
4. Hryvniak, A. V., Bala, O. I. (2013). Problems of personnel management in modern enterprises. *Visnyk NU «Lviv Polytechnic»*, 778, 10–17 [in Ukrainian].
5. Kiryan, T. M. (2016). Investments in human resources as the key to increasing the effectiveness of economic growth. *Problems of innovation and investment development. Economy and management*, 9, 95–109 [in Ukrainian].
6. Nykyforenko, V. H. (2013). Personnel management: tutorial. Odesa: Atlant, 275 [in Ukrainian].
7. About the higher education: Law of Ukraine. (2021). Data of the Verkhovna Rada of Ukraine, 3, 10 [in Ukrainian].
8. About the innovative activity: Law of Ukraine. (2021). Data of the Verkhovna Rada of Ukraine, 49, 391 [in Ukrainian].
9. About information: Law of Ukraine. (2020). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>
10. About the professional development of personnel: Law of Ukraine with changes. (2020). Data of the Verkhovna Rada of Ukraine, 13 [in Ukrainian].
11. Prodan, I. O. (2013). Personnel management system's creation on an innovative basis. *Visnyk NU «Lviv Polytechnic»*, 776, 61-66 [in Ukrainian].
12. Chukhlebov, I. O. (2017). Legal regulation of information support of HR policy of public administration authority in Ukraine: extended abstract of candidate's thesis. *Zaporizhzhia*, 22 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 27.04.2022
Отримано після доопрацювання 25.05.2022
Прийнято до друку 03.06.2022