

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ОБЛІКОВОГО ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Розглянуто організація бухгалтерського обліку в частині професійного розвитку облікових працівників завдяки створенню та впорядкуванню інформаційно-освітнього середовища та розробленню інтерактивної дистанційної методики навчання персоналу облікового підрозділу як у межах суб'єкта господарювання, так і через консалтингові фірми, що значно впливає на формування інтелектуального капіталу підприємства

Постановка проблеми. Для виконання завдань, пов'язаних з підготовкою та перепідготовкою кадрів, рекомендовано розроблення й упровадження програмного комплексу, що дає змогу: створювати структуровані сховища даних; підтримувати традиційний і дистанційний навчальний процес працівників бухгалтерії та менеджерів усіх рівнів; створювати комунікаційну мережу всередині підприємства; оперативно контролювати й керувати навчальним процесом.

Установлено, що поєднання цих функцій в одному програмному продукті створює передумови для побудови комплексного інформаційно-освітнього простору всередині підприємства.

Теоретико-методологічною основою дослідження є теорія наукового пізнання та теорія системних досліджень. У процесі дослідження автоматизованої системи бухгалтерського обліку використано методи: моделювання – застосовано ідеальні моделі до відповідного програмного забезпечення бухгалтерського обліку; абстрагування – застосовано ототожнення та ізолювання (пошук загальних рис між інформаційними технологіями та бухгалтерським обліком та виділення відповідних властивостей і зв'язків).

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання пов'язані з підготовкою та перепідготовкою кадрів, підготовкою та розробкою програмного забезпечення, створенням комунікаційної мережі всередині підприємства, організацією та управлінням навчального процесу, які тісно пов'язані з формуванням професійного інтелекту персоналу, що формує людський та інтелектуальний капітал суб'єкта господарювання, розглянуто у наукових працях вітчизняних та зарубіжних авторів, а саме: Агапов С.В., Антонов В.М., Арабін К.К., Беляєва О.В., Биков В.Ю., Базилевич В.Д., Бутнік-Сіверський О.Б., Дахно І.І., Довгий С.О., Кухаренко В.М., Дж. Кейнс, Орлюк О.П., Осмятченко В.О., Святоцький О.Д., Іноземцев В.Л., Чухно А.А. тощо. В результаті аналізу наукових праць загальноновизнано, що в умовах постіндустріального суспільства провідну роль у системі суспільного поділу праці відіграє інтелектуальна, творча діяльність, яка перетворюється на визначальну силу формування та розвитку людської цивілізації. Тому провідну роль в цьому відіграє людська навчальна діяльність, яка спрямована на постійне вдосконалення професійних якостей.

Метою статті є удосконалення теоретичних підходів до автоматизації завдань, пов'язаних з підготовкою та перепідготовкою кадрів, обґрунтовано розроблення й упровадження програмного комплексу, що уможливило: створення структурованих сховищ даних; підтримання традиційного й дистанційного навчального процесу працівників бухгалтерії та менеджерів усіх рівнів; створення комунікаційної мережі всередині підприємства; оперативне контролювання й керування навчальним процесом; створення умов для формування людського капіталу який сприяє високому рівню інтелектуалізації підприємства.

Викладення основного матеріалу дослідження. Центральною ланкою корпоративної інформаційної системи є економічна, основу якої складає автоматизована система бухгалтерського обліку АСБО, де хронологічно й систематично нагромаджуються та обробляються дані, пов'язані з обліком, контролем, плануванням, аналізом і регулюванням. На основі цих

даних формується інформація про хід роботи підприємства, зіставляються фактичні показники й нормативні, формуються глобальні та локальні напрями діяльності, розробляються пропозиції щодо встановлення причин відхилень і коректування результатів, здійснюється прогнозування ефективності політики управління підприємством.

До характерних ознак корпоративних інформаційних систем слід віднести: тривалий життєвий цикл; різноманітність апаратного забезпечення, що використовується, життєвий цикл, якого менше, ніж у створеної системи; широке програмне забезпечення; масштабність і складність виконуваних завдань; перетин безлічі різних научних галузей; територіальний розподіл і, відповідно до цього, орієнтацію на використання локальних і глобальних обчислювальних мереж для обміну та обробки інформації.

В організації таких систем виникають проблеми, пов'язані із сумісністю програмного забезпечення, безпекою інформації, незалежністю від апаратних і програмних платформ, розмежуванням доступу до видалених інформаційних ресурсів, тобто системної інтеграції. На рис. 1 показано взаємний вплив системи управління господарським суб'єктом, декомпозицію організаційної структури управління й інформаційну систему підприємства, що характеризується. Необхідність виконання глобальної мети являє собою формування безлічі локальної мети, яка, у свою чергу, ділиться на підцілі. Однією такою локальною метою є організація підтримки ухвалення рішень на всіх рівнях управління на основі своєчасного надання інформації всім зацікавленим службам і особам з необхідним ступенем деталізації. Реалізація цієї мети виражається в побудові корпоративної інформаційної системи. У процесі її формування необхідно вирішити низку принципово важливих задач, зокрема: на якому рівні берегти інформацію (дані) і на якому рівні обробляти її; на якому робочому місці берегти і на якому обробляти кожен конкретну інформацію. Рішення даних задач включає реалізацію методик розподілу обчислювальних робіт за рівнями обробки інформації й вузлами мережі, інформаційних масивів за вузлами мережі, а також визначення кількості ПЕОМ у вузлі, для чого можуть бути використані економіко-математичні методи, а також інструментарій класу CASE.

Зворотний зв'язок, що виникає в результаті рішення задач, характеризується реорганізацією системи управління та змінами в організаційній структурі підприємства. Отже, інформаційна система впливає на систему управління на основі запропонованих автоматизованих рішень та формує штучний інтелект підприємства, який є складовою інтелектуального капіталу. Якісна організаційна структура завжди була основою ефективного управління підприємством. Існують два шляхи створення й підтримки раціональної системи управління: з удосконаленням організаційної структури та без неї. Організаційна структура характеризується декомпозицією фінансової, господарської, виробничої діяльності, діяльності, пов'язаної із забезпеченням безпеки ефективного управління і т. ін.

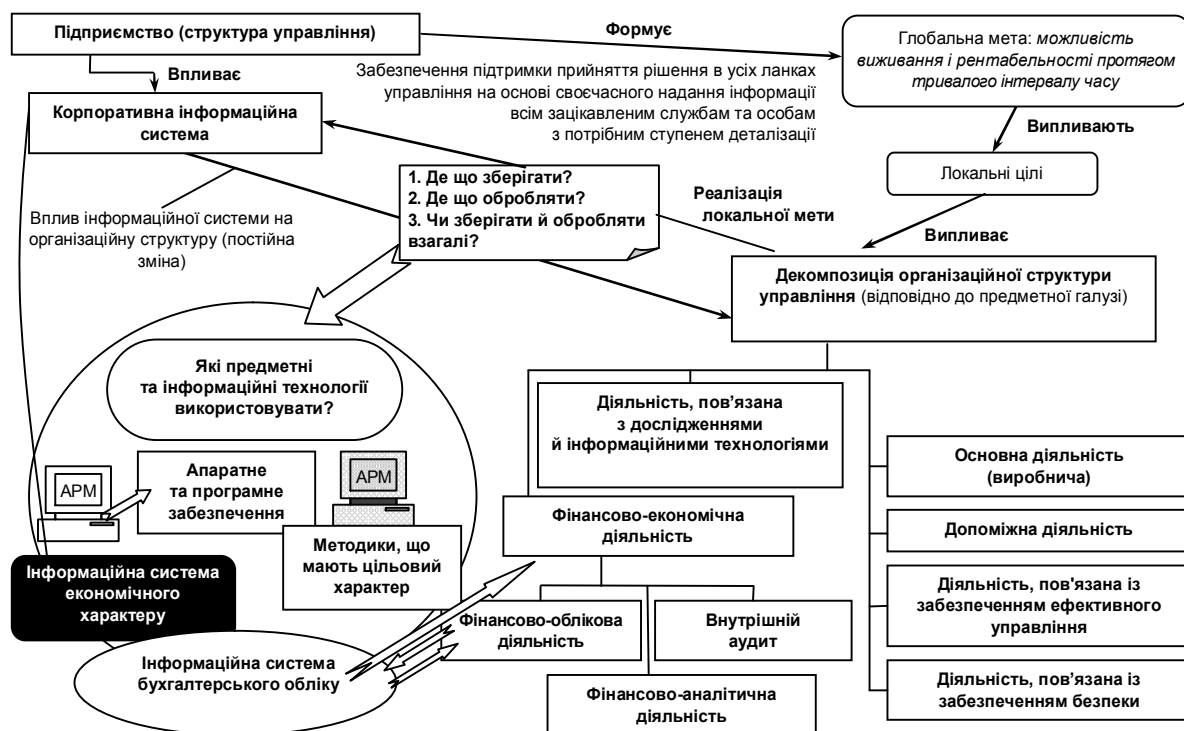


Рис. 1. Взаємний вплив системи управління та інформаційної системи на формування інтелектуального капіталу

До складу фінансової діяльності включені фінансово-аналітична, фінансово-облікова, а також пов'язана з внутрішнім аудитом. Ефективність організаційної структури визначається відповідністю кожного виконавця своєму робочому місцю. Передумовами побудови системи є комплексне рішення таких взаємопов'язаних питань: організаційних, кадрових, фінансових, розробки технології та методології організації професійної діяльності в конкретній наочній галузі. Організаційний аспект включає створення єдиного фінансово-економічного підрозділу, як це прийнято в світовій практиці управління, у якому вся економічна діяльність підприємства розглядається як єдине ціле. Першорядну увагу необхідно приділяти обліку витрат, фінансовому аналізу, прогнозуванню, що складає основу економічної системи підприємства. При створенні цього підрозділу розробляється нова організаційна структура, відбувається реструктуризація фінансових економічних і бухгалтерських підрозділів. Вводиться нова форма ведення обліку на комп'ютері, наприклад, автоматизована діалогова, обумовлена в обліковій політиці. Відбувається зміна умов праці. Отже, необхідно переглянути штатний розклад, розробити посадові інструкції. Кадровий аспект характеризується тим, що у зв'язку зі зміною методології обліку та обробки, переходом до автоматизованих форм ведення обліку (таблично-автоматизованої й автоматизовано-діалогової) якісно змінюються вимоги до персоналу. Необхідно змінити ставлення до роботи, створити умови, за яких співробітники будуть зацікавлені в результатах своєї праці й прагнутимуть підвищувати свою кваліфікацію, а саме професійний інтелект [1,2]. Для цього

потрібно затвердити кадрову політику, що включає підготовку кадрів, підвищення їхнього професіоналізму, розширення спеціалізації. Саме на виконання завдань, пов'язаних із підготовкою та перепідготовкою кадрів, націлена розробка й упровадження програмного комплексу, що дозволяє: створювати структуровані сховища даних для АСБО; підтримувати традиційне і дистанційне навчання працівників бухгалтерії і менеджерів усіх рівнів; створювати комунікаційну мережу всередині підприємства на базі АРМБ; оперативно контролювати навчальний процес і керувати ним. Поєднання цих функцій в одному програмному продукті створює передумови для побудови комплексного інформаційно-освітнього простору на базі АРМБ всередині підприємства [3,4]. Таким продуктом є авторська система дистанційного навчання (СДН) "Агата" (Свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір № 13064 від 17.05.2005 та № 22797 від 19.07.2007 р.). Схематично структуру інформаційно-освітнього простору, створеного на базі СДН "Агата", показано на рис. 2. Функціонально інформаційно-освітній простір на базі АРМБ можна розподілити на такі складові: загальний інформаційний простір (складається з модулів, що керують новинами, повідомленнями та іншою загальною інформацією організації; індивідуальний інформаційний простір (інформаційне поле кожного користувача системи); навчальний інформаційний простір (модулі навчання та контролю навчального процесу). Фундаментом для побудови інформаційного простору є "Репозиторій" – модуль, призначений для структурованого накопичення різноманітних даних, об'єктів і керування ними.

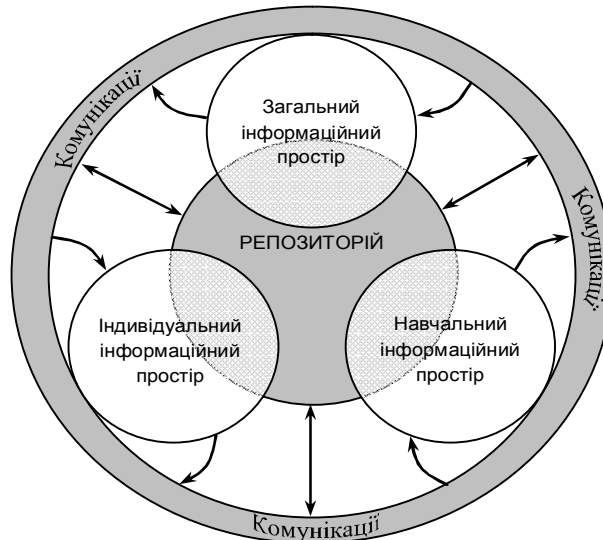


Рис. 2. Загальна структура інформаційно-освітнього простору на базі СДН "Агапі"

Репозиторій є універсальним модулем і його об'єкти можуть бути використані як для побудови загального інформаційного простору, так і для підтримки індивідуального та навчального просторів. Цілісність системи досягається за рахунок розгалуженої системи комунікацій, що забезпечує ефективний обмін інформацією всередині всього інформаційно-освітнього простору. Загальний інформаційний простір (рис. 3.) побудовано на основі модулів, що традиційно входять до складу систем керування інформацією.

Модуль "Повідомлення" дозволяє управляти списками коротких повідомлень, що містять важливу інформацію для користувачів. Модуль "Новини" дозволяє керувати стрічкою

новин, структурувати новини за категоріями, виділяти заголовки, короткий і повний текст новин, містить інструменти для їх автоматичного розсилання і для обміну новинами між різними порталами. До загального інформаційного простору належать також модулі, що дозволяють створювати загальні колекції зображень і файлів. Ці колекції можуть бути використані будь-ким з користувачів для побудови сторінок індивідуального, навчального чи загального інформаційного простору.



Рис. 3. Структура загального інформаційного простору

структури груп, які також можна віднести до загального інформаційного простору, використовуються для відображення ієрархічної структури підприємства. Сама система забезпечує гнучке керування візуальним розміщенням модулів і умовами їх відображення, що дозволяє легко адаптувати зовнішній вигляд для конкретних умов використання "Агапі". Також існує можливість створення довільної кількості додаткових інформаційних сторінок як наповнення загального інформаційного простору. Кожний зареєстрований у системі користувач одержує у своє розпорядження модулі, що дозволяють йому створити свій індивідуальний інформаційний простір (рис. 4.) – основу для комунікаційної взаємодії з іншими користувачами системи. З особистих даних користувача, введених під час реєстрації,

формується його профіль. Потім користувач одержує можливість створити свою особисту сторінку – його візитну картку в системі. Також користувач може налаштувати свій "Робочий стіл" усередині системи, зробивши її найбільш зручною для виконання його повсякденних завдань. У розпорядженні користувача також перебуває "Щоденник", що дозволяє робити нотатки, і "Планувальник", що нагадує про важливі події. Модуль "Особисті повідомлення" є потужною поштовою системою, що підтримує спілкування усередині системи. Кожен користувач може створити власну колекцію файлів та зображень, подібну до загальної колекції, але об'єкти якої будуть доступні тільки йому. Користувач може застосувати їх для побудови власних повідомлень, особистих сторінок, навчальних курсів тощо.

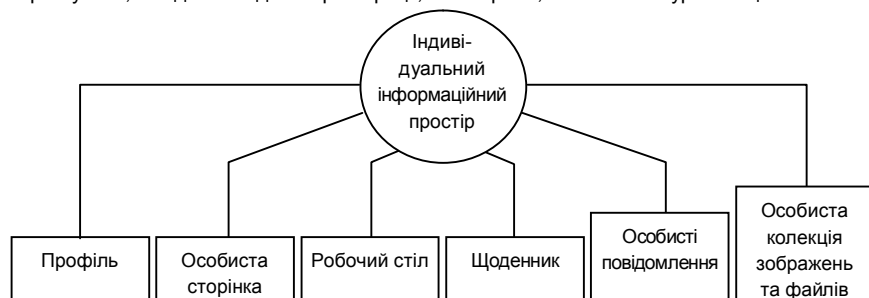


Рис. 4. Структура індивідуального інформаційного простору

Досвід використання системи "Агапа" на підприємствах показав величезний потенціал особистих сторінок та інших елементів індивідуального простору в підвищенні мотивації працівників і забезпеченні індивідуального підходу до кожного з них. Найважливішим компонентом інформаційно-освітнього простору є набір модулів, що дозволяють проводити навчання та керування навчальним процесом. Ці модулі становлять окремий навчально-інформаційний простір (рис. 4.5.).

Базою цього простору є навчальні матеріали курсів. Модуль курсів має потужний інструментарій для створення й керування структурою навчальних розділів, а також їх інформаційним наповненням, інтегрованим в АСУП підприємства. Контроль успішності працівників забезпечується потужною тестовою підсистемою, у якій можна виокремити модуль створення тестових завдань і

модуль формування на їх основі тестів. Контролювати практичні навички працівників бухгалтерії дозволяє модуль "Індивідуальні роботи". В окремих випадках викладач-консультант також використовує анкети, які можуть мати універсальний характер і використовуватися не тільки для контролю знань. Моніторинг навчального процесу може здійснюватися на будь-якому рівні за допомогою модулів журнальної звітності. Викладач-консультант або адміністратор може одержати деталізований звіт про роботу будь-якого користувача або групи користувачів за певний період, включивши в цей звіт тільки ті види діяльності, які його цікавлять на цей момент. Накопичення різних інформаційних об'єктів і керування ними здійснюється за допомогою спеціального модуля – "Репозиторія" (рис. 6.).

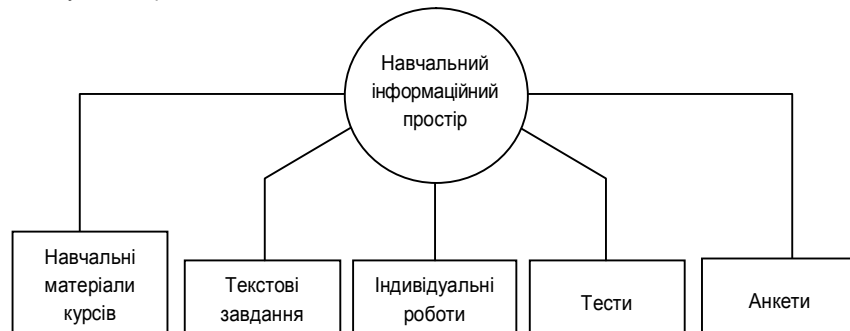


Рис. 5. Структура навчального інформаційного простору

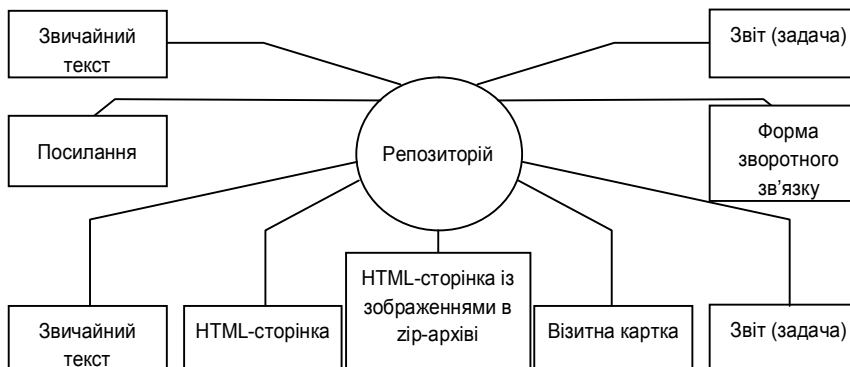


Рис. 6. Об'єкти репозиторія

Об'єктами репозиторія можуть виступати: заголовки, що відокремлюють одні структурні гілки від інших, але не несуть у собі додаткової інформації, крім назви цих гілок; посилання на інші сторінки всередині системи або в мережі Інтернет; звичайний текст, що містить текстову інформацію. Крім того, можливе ручне html-форматування тексту; HTML-сторінка (прикріплена зовнішня html-сторінка); HTML-сторінка з малюнками в zip-архіві (прикріплений зовнішній архів, що містить html-сторінку й малюнки, які використовуються в ній. При звертанні до об'єкта архів буде розпаковано, а на екрані відображено вміст html-сторінки); візитна картка у вигляді бланка, що містить інформацію про ту чи іншу людину); звіт, що дозволяє готувати форми автоматичної звітності з різних видів робіт; форма зворотного зв'язку, що використовується для оперативної передачі повідомлення адміністрації; файл, наприклад, документ MS WORD, презентація, відеофрагмент та будь-який інший файл, розміщення якого дозволено в репозиторії. Кожний із цих об'єктів може бути використаний для формування інформаційних блоків у загальному, індивідуальному та навчальному інформаційному просторі. Отже, репозиторій є фундаментом для побудови кожного з них. Величезне значення має можливість гнучкого розподілу прав доступу до окремих розділів, гілок або об'єктів репозиторію, що дозволяє кожному користувачеві системи робити свій внесок у побудову інформаційно-освітнього простору без ризику порушити його цілісність або зашкодити роботі

своїх колег. Система дистанційного навчання "Агапа" постійно розвивається: додаються нові модулі, розширюються можливості вже наявних, вносяться зміни в інтерфейс. При цьому робиться все, щоб урахувати найменші побажання користувачів і зробити систему якомога зручнішою та функціональнішою. Але досвід роботи показав, що вже нині СДН "Агапа" прекрасно виконує своє основне завдання: створення структурованого інформаційно-освітнього простору. У рамках цього простору низка підприємств, впроваджуючи систему, одержали: якісний інтерактивний web-сайт; систему всебічної підтримки традиційного навчального процесу; систему для організації дистанційного навчання на робочому місці, яка інтегрована в АСУП; комунікаційну мережу, що пов'язала різні підрозділи підприємства; систему обліку й зберігання методичної літератури, наукових статей та ін. Підприємства, що впровадили СДН "Агапа", також одержали інструментарій для якісного навчання співробітників і контролю їх кваліфікації без відриву від виробництва, найчастіше прямо на робочому місці. Поступове поширення СДН "Агапа" серед підприємств України стало передумовою для створення єдиного інформаційно-освітнього простору, який би зробився основою для більш тісного співробітництва різних комерційних організацій [5]. Ефективність функціонування системи визначається менталітетом кожного виконавця на його робочому місці, і якщо працівники не відповідатимуть вимогам, що висуваються,

то навіть найідеальніша система не дасть бажаних результатів. Для проведення атестації потрібно розробити положення, що включає відповіді на такі питання: хто повинен проводити оцінку заслуг і наскільки часто, за якими критеріями оцінювати результати праці, ділові й особисті якості, як їх оцінювати кількісно, як пов'язати заробітну платню (оплату праці) з результатами проведеної оцінки. Також необхідно розробити систему оцінки заслуг працівника, що дозволяє аналізувати результативність праці. Розглядаючи кадровий аспект, доцільно, щоб у структурних підрозділах, які проводять її автоматизовану обробку, і що характеризуються наявністю дорогої комп'ютерної техніки і великими обсягами інформації, працював хоча б один фахівець, який має загальне уявлення про програмування, який виконує основну роботу нарівні з іншими співробітниками й паралельно супроводжує програмні рішення, що функціонують у цьому підрозділі. В ідеальному варіанті цей фахівець повинен очолювати групу. Фінансовий аспект полягає в резервуванні коштів для придбання обчислювальної техніки, поетапної оплати робіт, пов'язаних з монтажем комп'ютерної мережі й поетапної реалізації проекту комплексної автоматизації, оплат, пов'язаних з підвищенням кваліфікації користувачів системи. За скорочення штатів грошові кошти доцільно використовувати для підвищення заробітної платні й залучення фахівців, які вивільняються. Особливу увагу в організації фінансування слід приділити мотивації праці, тобто розробці такої системи стимулювання й оплати праці, за якої учасники трудового процесу будуть зацікавлені у виконанні поставлених перед ними завдань. У рамках рішення фінансового питання слід зосередити увагу на питаннях нормування, оцінки й контролю витрат виробництва, зокрема на робочу силу. Це стосується, наприклад, визначення витрат на оплату праці з кожної технологічної операції (виду роботи), заробітної платні з розрахунку на одну годину нормативного, а також фактично відпрацьованого часу. Розробка технології та методології організації бухгалтерського обліку, що вимагає єдиної системи обробки економічної інформації, безпосередньо пов'язана з формуванням облікової політики підприємства. Для цього доцільно створити спеціальну комісію, що включає представників фінансової, бухгалтерської, планово-економічної, юридичної служб підприємства, групи внутрішнього аудиту. Комісія повинна підняти й проаналізувати всі раніше видані на підприємстві організаційно-розпорядчі документи, які оформляють рішення з питань ведення обліку, аналізу, планування, регулювання на підприємстві. Якщо ці документи не втратили силу, то вони можуть і надалі діяти як основа обраного способу зворотних даних з конкретної наочної галузі. Необхідно також розглянути зміни в системі економічних, податкових, бухгалтерських стандартів і законодавства, проаналізувати нові способи ведення обліку, щоб підготувати й видати відповідні документи (накази, розпорядження і т. ін.) з питань, не оформлених згідно з раніше чинними правилами.

Висновки та перспективи подальших дослідження.

Варто зазначити, що власники господарюючих суб'єктів не можуть забезпечувати діяльність бізнесу тільки на засадах

використання матеріальних та нематеріальних активів, при цьому, не використовуючи трудовий ресурс з високим рівнем професійного інтелекту. Тому, одним з важливих питань сьогодення є методика визначення оцінки інтелектуальних можливостей особистості, як трудового потенціалу, і на ринку праці і в процесі розвитку бізнесу [6].

Інтелект має різнобічний зміст в залежності від спрямування діяльності особистості, генетичної спадкоємності, розвитку в результаті отримання освіти, придбання професійних якостей, наявності організаційних здібностей, умінь управляти емоціями, дотримуватись етики, культури спілкування у навколишньому середовищі, підвищувати рівень знань протягом всього життя.

Тому, професійний розвиток облікових працівників, в процесі формування людського капіталу, в значній мірі залежить від створення інформаційно-освітнього середовища та розроблення інтерактивної дистанційної методики їх навчання, як в межах суб'єкта господарювання так і за його межами, який сприяє формуванню інтелектуального капіталу економічного суб'єкта, що підвищує його бренд на ринку суспільних відносин.

Список використаної літератури:

1. Агапонов С.В. и др. Средства дистанционного обучения. Методика, технология, инструментарий. / С.В. Агапонов // СПб.: БХВ-Петербург, 2003.
2. Дистанційний навчальний процес: Навчальний посібник / За ред. В.Ю. Бикова та В.М. Кухаренка. – К.: Міленіум, 2005.
3. Система дистанційного навчання "Агала". Керівництво користувача. – Кривий Ріг: "АВ-Консалтинг", 2006.
4. Осмятченко В.О. Організація освітнього порталу університету на базі СДН "Агала" / В.О. Осмятченко, А.М. Стрюк // Проблеми розробки та впровадження комп'ютерно-орієнтованих засобів навчання: Матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конференції. – К. – Біла Церква, 2006. – С. 92-93.
5. Осмятченко В.О. Організація освітнього порталу університету на базі СДН "Агала" / В.О. Осмятченко, А.М. Стрюк // Проблеми розробки та впровадження комп'ютерно-орієнтованих засобів навчання: Матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конференції. – К. – Біла Церква, 2006. – С. 92-93.
6. Осмятченко Л.М. Роль категорії "інтелект" у визначенні економічної сутності інтелектуального капіталу / Л.М. Осмятченко // Вісник КЕІ КНЕУ ім. Вадима Гетьмана. – Кривий Ріг: 2010.-№3(23), С. 8-14.

ОСМЯТЧЕНКО В.О. – доктор економічних наук, доцент кафедри обліку в кредитних і бюджетних установах та економічного аналізу Державного вищого навчального закладу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана.

ОСМЯТЧЕНКО Л.М. – кандидат економічних наук, доцент Криворізького економічного інституту Державного вищого навчального закладу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана.

Стаття надійшла до редакції 27.10.11 р.