

Таким чином, в курсі екології формування екологічної обізнаності та екологічної культури учнів старшої школи здійснюється в світі принципів природокористування, а зміст курсу висвітлено в плані сучасних проблем, що стосуються даної категорії.

Оптимальний ландшафт = природна частина 40 % : антропогенна частина 60 % (60% : 40% за Ю.Одумом)

Література

1. Екологія. Програма для загальноосвітніх навчальних закладів 10-11 класи. Природничо-математичний напрям, екологічний профіль, рівень стандарту, академічний рівень. Київ. – 2010. – 18 с.
2. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи : Бібліотека з освітньої політики / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : “К.І.С.”, 2004. – 112 с.
3. Концепція екологічної освіти України "Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України", N 7, квітень, 2002 р.

ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АВІАЦІЙНОГО НАУКОВО-ВИРОБНИЧОГО КОМПЛЕКСУ

*Шпильовий В.Д.
Київ, Україна*

Організація проектної діяльності авіаційного науково-виробничого комплексу як інноваційної системи шостого технологічного укладу відповідно до сучасних напрямів інноваційної політики ЄС потребує нових підходів.

Подальший розвиток проектної діяльності інноваційних систем повинен здійснюватися на основі новітніх алгоритмів управління адаптованих до українських умов Шумпетерівської та Неошумпетерівських теорій економічного розвитку. В цих теоріях ключову роль відведено категорії технологічного укладу.

У загальному випадку адаптація технологій діяльності може здійснюватись шляхом їх трансформації або покращання.

Трансформація технологій (радикальні інновації) передбачає:

- перевизначення - можливість вирішувати нові типи задач; вирішення яких раніше було неможливим;
- модифікацію - можливість суттєвого вдосконалення вирішення задач.

Покращання технологій містить:

- підсилення - пряма заміна засобу вирішення задач з його функціональним покращанням;
- заміну - пряма заміна засобу вирішення задач без його функціонального покращання.

Очевидно, що інноваційний розвиток шляхом трансформації технологій діяльності має суттєві переваги та вимагає нестандартних підходів. Стратегія розвитку України на 2010-2020 роки розглядає інноваційну діяльність і необхідні заходи щодо її розвитку з позицій таких основних пріоритетів:

- освіта та розвиток кадрового забезпечення;
- розвиток інноваційної інфраструктури;
- системний підхід в управлінні інноваційним розвитком.

Корпораційні навчальні заклади, що отримали широке розповсюдження за кордоном, є чи не найефективнішим інструментом управління системою знань. Практика показує, що до цих пір більшість компаній використовують достатньо простий підхід, щоб підготувати персонал: готувати співробітників тоді, коли в цьому виникає гостра потреба. Очікуючи при цьому негайних результатів. Такий підхід до підготовки має слабкий взаємозв'язок з реальними потребами компанії, хоча і не можна сказати, що він є непотрібним. Постає питання: чи в змозі така підготовка зробити компанію більш інноваційною, конкурентно здатною, прибутковою та допомогти їй

вчасно виявити ринкові тенденції і виробити правильну стратегію? Ось тут і знадобиться щось більше ніж просто підготовка, а новітні технології її здійснення. Саме у цьому цьому контексті мова йде про Корпораційний Університет (КУ).

Причини створення корпораційного університету

За даними компанії Corporate University Xchange (CUX), що спеціалізується на аналізі даних в сфері корпораційної освіти, кількість корпораційних університетів за останні роки значно збільшилась. Як правило, під час створення корпораційних університетів компанії переслідують різні цілі, але в кінцевому результаті всі вони приходять до їх головного призначення – допомагати в проведенні удосконалення системи управління корпорацією (іншими словами корпораційний університет стає ключовою ланкою безперервного процесу удосконалення компанії).

Що може спонукати компанію на створення корпораційного університету?

По-перше, це потреба у реалізації бізнес-ініціатив – злиття, поглинання компаній, введення в портфель нових видів діяльності, нових продуктів тощо.

По-друге – асиміляція в компанії ефективних менеджерів та утримування цінних кадрів.

Третя причина – збереження культурного спадку, укріплення та розвиток послабленої корпоративної культури. Введення в програми підготовки складових, що пов'язані із загальною людською культурою, з історією становлення компанії, розвитку і підтримання корпораційності. Тобто мається на увазі рішення основної задачі – приведення у відповідність цілі і принципи корпорації з цілями і цінностями окремої особи.

І на кінець, основна причина, через яку можливо потрібно прикладати зусилля на створення корпораційного університету, – запровадження в компанії механізму безперервного покращення, підвищення ефективності та віддачі від проєктів трансформації, а також сталого розвитку.

Унікальні програми та технології підготовки на базі здобутої освіти та кваліфікації з урахуванням реально існуючих задач діяльності укріплюють партнерські стосунки – фахівці компаній-партнерів отримують право користуватись цією унікальною системою. В її основі – єдина гігантська база даних з усіма знаннями, що накопичені за десятиріччя існування компанії. Данні розбиті на компактні і самостійні фрагменти таким чином, щоб в будь-який момент із них можна було скласти окремий курс, що відповідав би вимогам бізнесу, а у разі потреби – також легко модифікувати.

І рівень управління – Корпораційний Університет.

Існує два базових підходи до створення КУ – альянс з традиційним навчальним закладом чи спеціалізованими сервісними фірмами (частіше за все менеджмент-консалтинговими) або формування самостійної організаційної системи. На практиці перший варіант знайшов більше розповсюдження як найбільш дешевий і простий спосіб отримати власний навчальний заклад. Однак, це не означає, що відповідальність і турботу про підготовку повністю будуть покладені на плечі викладачів, що здійснюватимуть підготовку. Суть КУ – в створенні системи знань в середині корпорації. І для цього процес підготовки повинен спрямовуватись компанією, в ньому мають брати участь (в якості викладачів-тренерів) якомога більше фахівців компанії. Таким чином, суть співробітництва навчального закладу і компанії зводиться до взаємного збагачення знаннями. Фахівці компанії, які будуть вести курси, передавати знання і досвід наступному поколінню, отримають апробовану методику підготовки, а навчальний заклад – доступ до інформації, накопиченої компанією. Співробітництво з навчальним закладом зарекомендувало себе як успішний і вигідний початок.

Вважається, що дистанційна форма підготовки скоро витіснить традиційну із усіх сфер навчання. Першими цю ідею підхопили саме корпораційні університети, ще

раз довівши свою гнучкість і перевагу над традиційними навчальними закладами. В 2000 році 92% американських корпорацій із списку Fortune, а це п'ять сотень, запустили проекти по Web-навчанню. Згідно з опитуванням проведеним Согрогате University Xchange, доля аудиторних занять до 2003 року зменшиться з 80% до 60%.

В чому ж перевага віртуального навчання? Перш за всім, це суттєво скорочує витрати (відпадає необхідність оренди площі під аудиторії і організацію проїзду/проживання учнів). Співробітники можуть брати участь в семінарах. Слухати лекції і виконувати практичні завдання прямо на своєму робочому місці і після роботи, вечорами у домашніх умовах.

Заняття через Інтернет дають учасникам привілеї, що характерні для невеликих груп – тісне і безпосереднє спілкування з викладачами, високий рівень мотивації. Кожний із „віртуальних” слухачів отримує більше уваги з боку інструктора і проводить більше часу, працюючи над завданням, ніж звичайний відвідувач семінару або лекції.

Використовуючи Інтернет, слухач може знайти необхідну інформацію прямо з робочого місця, вибравши потрібні йому он-лайн курси підготовки, бібліотеки, форуми і налагодити свою роботу таким чином, щоб отримувати заданий темп навчання на робочому місці. Сьогодні можливість розповсюдження нових матеріалів всередині компанії протягом однієї ночі вважається нормою. Таким чином, під час навчання у віртуальному режимі співробітники компанії можуть отримувати знання „вчасно” і створена система підготовки кадрів буде дійсно формувати навички, потрібні компанії в існуючій ситуації на ринку.

II рівень управління - Проектний офіс

Сучасний етап розвитку методів і засобів проектного менеджменту (Project Management) характеризується загальною світовою формулою: „від довіри – до розуміння і активного використання”. При цьому розвиток сучасних інформаційних систем і технологій, результатів дослідження у сфері „м'яких компонентів проектного менеджменту” (лідерства в проектах і побудови ефективних команд менеджерів) є вирішальними в основних напрямках діяльності: створення ефективних проектних офісів; ефективне партнерство через спільну освіту в міжнародних програмах (benchmarking); інтеграція сучасних інформаційних технологій на рівні підприємства; глобалізація і ефективний обмін знаннями; оцінка потенціалу проектного менеджменту на різних рівнях (проектний менеджер, команда, організація, галузь, країна) і управління цим потенціалом на основі системи моделей і засобів.

Процес розвитку виробництва потребує корінної зміни культури управління. Проектний офіс, що займає домінуюче положення в сучасній світовій практиці, має переваги в управлінні проектною діяльністю інноваційних систем, є головним елементом культури управління і займає специфічне місце в корпоративній культурі.

Проектний офіс – це специфічний структурний підрозділ організації, що забезпечує ефективне провадження проектної діяльності в рамках єдиної технології управління корпорацією на основі внутрішніх стандартів.

III рівень управління – підрозділи та учасники

Частина корпоративної системи підготовки, що входить до складу організаційної системи, зовсім невелика і складається з двох підрозділів – підрозділу планування та аналізу і підрозділу управління підготовкою.

1. Підрозділ планування та аналізу визначає, яким професійні та інші задачі діяльності повинен вирішувати кожний фахівець корпорації. Відділ здійснює перспективне планування потреби у фахівцях, а також виконує аналіз ефективності підготовки, що здійснюється.

2. Підрозділ управління підготовкою складає плани періодичної атестації персоналу, організовує атестацію у спеціалізованому центрі атестації, накопичує і

систематизує дані атестації, за її результатами робить пропозиції керівництву про потребу у проведенні підготовки, веде і зберігає моделі підготовки, укладає договори на підготовку і відслідковує її якість. У складі віртуального корпоративного університету можуть існувати ще специфічні підрозділи, такі як:

- підрозділ розроблення програм підготовки – розробляє навчальні програми дистанційного навчання згідно із замовленнями;
- центр атестації – розробляє стандартизовані методики проведення атестацій персоналу;
- підрозділ сертифікації – здійснює незалежну сертифікацію програм підготовки і програм атестації. Спостерігає за процесом дистанційного навчання, якістю роботи тьюторів. Сертифікації підлягають як власні розробки, так і ті, що надходять від незалежних розробників. Формує зауваження відносно виявлених помилок та розробляє рекомендації щодо їх усунення. Спрямовує програми підготовки на удосконалення;
- підрозділ технічного забезпечення – вирішує всі технічні питання організації дистанційної роботи;
- підрозділ програмного забезпечення – розробляє і адаптує інструментальні засоби навчання та атестації;
- підрозділ організації підготовки та атестації – організовує підготовку та атестацію кадрів, яких надає замовник. Сюди входить пошук викладачів, вибір курсу підготовки, контроль за її процесом. Обробляє і аналізує результати підготовки і атестації для ведення моделі фахівця.

Особливість всіх підрозділів (як у корпорації, так і в університеті) крім підрозділів планування і технічного забезпечення, полягає у тому, що їх співробітники, як правило, працюють дистанційно в мережі Інтернет без особистого контакту не тільки з одним, але й з кількома фахівцями.

Підготовка команд

Специфіка діяльності фахівців з управління проектною діяльністю інноваційних систем та її складність зумовили формування концептуальних засад підготовки таких фахівців.

Підготовка здійснюється на основі рамочного стандарту провадження проектної діяльності інноваційних систем, згідно з яким проектна діяльність корпорації розподіляється на задачі та дії за елементами (етапами, рівнями, видами) та визначається відповідна для її провадження група професій (команда).

Таким чином, вдосконалення процесів кадрового забезпечення авіаційного науково-виробничого комплексу потребує невідкладного:

- схвалення керівництвом комплексу викладеного підходу до вдосконалення процесів кадрового забезпечення проектної діяльності;
- визначення першочергових дій з організації початку підготовки фахівців.

ЯК СПИЙМАТИ СОМА

*Шпильовий Є.В.
Київ, Україна*

Найкраще ловити сома влітку. Ловити сома взимку - безрезультатно. Оскільки сом – хижак, то харчується іншими живими підводними мешканцями.

Зовнішній вигляд. Сом має велике витягнуте тіло, темну спину. Також сом має два довгих вусика на верхній щелепі і чотири коротших на нижній.

Розміри. Дорослий сом довжиною близько одного метра. Проте великі екземпляри можуть мати довжину близько трьох метрів і важити до 150 кг.

Інструкція. Якщо ви йдете ловити сома влітку, то візьміть з собою в якості приманки для риби хробака, п'явку, моллюска, тушу птахів, жабу тощо.