

УДК 378.147:[655:004.9]

О.І. Пушкар, О.В. Фомічова

Харківський національний економічний університет імені С. Кузнеця, Харків

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ФАХІВЦІВ МУЛЬТИМЕДІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ В СИСТЕМАХ НАВЧАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Дана стаття присвячена теоретичному обґрунтуванню основних компонентів автоматизованої навчальної системи формування інноваційної поведінки фахівців мультимедійних підприємств на робочому місці, розробці її структурної схеми та складанню технічного завдання на реалізацію системи програмними засобами, а також макетування основних сторінок системи. В статті теоретично обґрунтовано основні компоненти автоматизованої навчальної системи формування інноваційної поведінки фахівців на робочому місці з урахуванням основних компонентів інноваційної поведінки фахівців.

Ключові слова: *інноваційна поведінка фахівців мультимедійної галузі, формування інноваційної поведінки, автоматизована система формування інноваційної поведінки на робочому місці.*

Вступ

Постановка проблеми. Сучасна економіка, яка заснована на потоці інновацій, на постійному технологічному вдосконаленні, виробництві та експорті високотехнологічної продукції з дуже високою додатковою вартістю отримала назву інноваційної економіки. У такій економіці інновації обумовлюють конкурентоспроможність підприємств, стають найважливішим засобом їх розвитку. Збільшення ролі інновацій в сучасних умовах зумовлює активізацію інноваційної діяльності підприємств на основі підвищення ефективності виробництва, здійснення перспективних науково-дослідних розробок і реалізації інноваційних програм. Перехід до інноваційної економіки, змушує переглянути сформовані підходи до управління внутрішньо-організаційною поведінкою персоналу, пошуку нових технологій управлінського впливу на поведінку людей в організації.

Необхідно відзначити, що інновації – це не тільки використання високих технологій, а й інновації у сфері управління. Управління інноваційним розвитком підприємства – це комплекс заходів, що викликають різні перетворення в організаційній системі, трудових відносинах, відносинах з постачальниками і споживачами продукції.

Результативність інноваційного розвитку підприємства обумовлюється такими факторами:

потенціалом науки, нових ідей, відкриттів і розробок;

структурою і потребами виробництва;

ресурсною базою інноваційного розвитку;

наявністю ефективної системи управління, адекватної вимогам часу;

вдосконаленням системи кадрового складу, взаємодій відділів підрозділів і працівників.

Такий інноваційний розвиток підприємства значною мірою залежить від вибору кваліфіковано-

го персоналу, від правильного методу управління і точно сформульованої поставленої мети та місії підприємств.

Стратегія управління підприємством, спрямована на інноваційний розвиток потребує вдосконалення стилю і прийомів управління, розширення набору методів роботи з персоналом, навчання і розвитку співробітників, розробки технології командної праці, роботу з кадровим резервом, розробку заходів щодо зниження опору персоналу нововведенням.

Управління організаційними змінами на підприємстві вимагає постійної уваги до людського фактору, розвитку інтелектуального ресурсу фірми. Це означає, що необхідно здійснювати не тільки підвищення компетентності окремих працівників, а й перетворення отриманих ними знань і навичок в корпоративну цінність та формування інноваційної поведінки персоналу. Інноваційне управління людськими ресурсами в системі інноваційного розвитку підприємства можна визначити, як спеціалізовану діяльність, яка спрямована на вдосконалення системи управління у сфері роботи з людськими ресурсами, з метою подальшого формування та розвитку інноваційного потенціалу фахівців і стимулювання їх інноваційної поведінки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вчені вже давно вивчають поняття інноваційної поведінки фахівців, але єдиного погляду на це питання досі не існує. О. Янсен визначає інноваційну поведінку працівників, як сукупність цілеспрямованих дій працівників, пов'язаних з висуненням, розробкою та впровадженням (у тому числі, сприянням впровадженню) в життя організації корисних нововведень [7].

О.В. Кобяк дає таке визначення інноваційної поведінки – це ініціативний тип індивідуальної або колективної поведінки, пов'язаний з систематичним освоєнням соціальними суб'єктами нових способів діяльності в різних сферах суспільного життя або

створенням нових об'єктів матеріальної і духовної культур. Вчений вважає, що інноваційна поведінка виступає основним способом розвитку індивіда, колективу, спільноти [3].

Ю.А. Карпова визначає інноваційну поведінку як систему дій і вчинків, вчинених працівниками в процесі здійснення нововведень і які виражають їх реакцію на умови інноваційної діяльності [1]. В якості вищої форми інноваційної поведінки можна виділити такий тип, як самостійна розробка нововведень і їх активне впровадження.

Більшість вчених розглядають поняття інноваційної поведінки з точки зору детермінізму, рідше з позицій системної методології.

Автори статті пропонують розглядати інноваційну поведінку фахівця, як систему його дій та вчинків, направлену на розробку та впровадження інновацій в професійній діяльності, яка формується під впливом: системи потреб та цінностей фахівця, його інноваційної компетентності, інноваційних особистісних якостей та закріпленого у свідомості патерну поведінки.

На думку авторів статті, формування інноваційної поведінки фахівця – це не лише нові завдання від керівництва підприємства, які фахівець повинен вирішити, це ще й формування інноваційної особистості фахівця, тобто тих якостей особистості, які сприяють створенню інновацій.

Інноваційна особистість – один з типів сучасної елітарної особистості. Інноваційній особистості притаманна така риса, як відкритість експериментам, інноваціям та змінам, це виражається в готовності скористатися новим засобом, прийняти нову форму або вдатися до нового методу [5]. В свою чергу результат сформованості інноваційної поведінки фахівця – це його готовність до реалізації інноваційної поведінки (ГРП), тобто активно-діяльнісний стан особистості, пов'язаний зі створенням та реалізацією інновацій в професійній діяльності.

Формування інноваційної поведінки співробітників підприємства вимагає від менеджерів достатнього володіння інструментами впливу, які можуть сформувати інноваційну особистість, здатну зробити свій внесок у розвиток підприємств.

Формулювання мети статті. Формування інноваційної поведінки повинно бути невід'ємною складовою процесу навчання фахівців на робочому місці, тому метою статті є розробка методологічної основи автоматизованої системи формування інноваційної поведінки фахівців на робочому місці.

Виклад основного матеріалу

Для багатьох ІТ-підприємств навчання на робочому місці є основною формою навчання нових працівників. Цей метод використовується для оволодіння необхідними навичками та ознайомлення

нових працівників з тим, як користуватися наявним обладнанням та інструментами програмної розробки безпосередньо в процесі виконання професійної діяльності. Навчання на робочому місці покликане не тільки передати працівнику необхідні для роботи знання, а й сформувати у нього більш точні уявлення про зміст його професійної ролі, тобто про ті вимоги, які організація пред'являє до його роботи.

Найважливішими методами навчання на робочому місці є [1]:

«копіювання» – працівник прикріплюється до досвідченого фахівця, копіюючи дії цієї людини;

наставництво – заняття менеджера зі своїм персоналом в ході щоденної роботи;

делегування – передача співробітникам чітко окресленої області завдань з повноваженнями прийняття рішень по обумовленому колу питань; при цьому менеджер навчає підлеглих у ході виконання роботи;

метод завдань, що ускладнюються – спеціальна програма робочих дій, вибудована за ступенем їх важливості, розширення обсягу завдання та підвищення складності. Заключний етап – самостійне виконання завдання;

ротация – співробітник переводиться на нову роботу або посаду для отримання додаткової професійної кваліфікації і розширення досвіду зазвичай на термін від декількох днів до декількох місяців. Широко застосовується організаціями, що вимагають від працівників полівалентної кваліфікації, тобто володіння кількома професіями.

Але сьогодні навчання на робочому місці передбачає не лише такі традиційні форми, а й використання електронних автоматизованих систем навчання, що дозволяють швидко та дозовано надавати знання про специфіку професійної діяльності та сформувати необхідні професійні компетентності. Нині у вищих навчальних закладах широко використовуються технології електронного навчання – E-learning (скорочення від англ. Electronic Learning) – система електронного навчання, синонім таких термінів, як дистанційне навчання, навчання з застосуванням комп'ютерів та за допомогою інформаційних технологій [6]. Один із основних елементів такої технології – це автоматизовані системи навчання.

Автоматизовані навчальні системи являють собою програмно-технічні комплекси, що включають в себе методичну, навчальну та організаційну підтримку процесу навчання, що проводиться на базі інформаційних технологій.

Слід зазначити, що процес формування інноваційної поведінки персоналу не повинен бути виключенням, адже стрімке проникнення інформаційних та мультимедійних технологій в процес навчання дає великі можливості для формування такого типу поведінки та виховання інноваційної особистості.

Метою формування інноваційної поведінки фахівців на робочому місці у системах навчання є не лише розширення можливостей очного навчання за рахунок залучення віддалених освітніх ресурсів і педагогів, але й збільшення активної ролі фахівців у власній освіті, прояву їх творчих здібностей за рахунок використання широких можливостей мультимедійних технологій, формування конкурентного середовища впровадження ідей.

Постає питання, якою має бути автоматизована система навчання фахівців на робочому, що формує інноваційну поведінку фахівця. Така система може бути впроваджена в існуючу автоматизовану систему навчання, або ж як автономна система, що буде доповнювати основну. Розглянемо другий варіант системи.

В першу чергу, необхідно визначитись з основними компонентами системи формування інноваційної поведінки фахівця на робочому місці. Слід зауважити, що така система має відповідати певним педагогічним вимогам у зв'язку зі специфікою знань, вмінь та навичок, які буде отримувати фахівець. Серед таких вимог:

система має бути інгерентною, тобто вбудованою в загальну систему навчання фахівців;

основна увага має бути приділена формуванню умінь генерувати нові ідеї, тож в структуру системи необхідно включити додаткові модулі, побудовані на базі методик творчості (мозковий штурм, ТРВЗ, латеральне мислення, 6 капелюхів Е. де Боно та ін.);

структура системи має носити просторовий характер, тобто має бути побудована, як навчальний та креативний віртуальний простір;

навчальні завдання в системі повинні бути орієнтовані на виклик патерну інноваційної поведінки фахівця;

контент системи має відповідати сучасним тенденціям та повинен постійно оновлюватись, адже інновації – це постійні зміни за якими фахівець має слідувати;

значне місце у такій системі має посісти функціональний та простий у використанні форум з можливістю ведення онлайн-дискусій та проведення мозкових штурмів та віртуальних круглих столів;

для колективної генерації ідей в системі має бути вбудована функція відеочату для проведення веб-конференцій, вебінарів та веб-тренінгів;

архітектура такої системи має бути побудована виходячи з основних компонентів інноваційної особистості: системи мотивів та цінностей фахівця, його інноваційної компетентності, інноваційних особистісних якостей та закріпленого у свідомості патерну поведінки.

перевірка рівня сформованості ГРІП в такій системі має бути трьохрівневою, включаючи: психологічний рівень (що включає формування якостей інноваційної особистості, її цінностей, та потреб), компе-

тентнісний рівень (включає формування інноваційної компетентності фахівця) та діяльнісний рівень (покликаний сформувати вміння діяти інноваційно та проявляти патерн інноваційної поведінки);

система має включати не лише модулі навчання та формування інноваційної поведінки, а й релаксаційний модуль, що дозволить відпочити від вирішення навчальних завдань;

тестування в системі має носити варіативний характер, тобто за побажанням користувача системи;

дизайн автоматизованої системи навчання має бути сучасним та відповідати усім вимогам юзабіліті навчальних веб-додатків.

Розглянемо детальніше архітектуру автоматизованої системи навчання для формування інноваційної поведінки фахівців на робочому місці. Сьогодні існують вже міжнародні стандарти на структуру та подання елементів контенту електронних навчальних систем та курсів, наприклад SCORM. Але варто зауважити, що моделі навчальних систем, що розробляються, розраховані лише на навчання, а не на виховання певного типу поведінки, тому слід розглянути архітектуру навчальної системи з точки зору формування інноваційної поведінки.

Оскільки інноваційна поведінка фахівця – це не лише розробка та впровадження інновацій на робочому місці, а й певна система потреб та цінностей, така система має включати інформацію про корпоративні цінності підприємства, які згодом стануть цінностями фахівця. Формування цінностей інноваційної особистості не повинно бути нав'язливим, в той же час повинно бути вибудовано за певною системою. Якщо розглядати таку систему в рамках навчальної системи, то в якості інструмента – це можуть бути банери або стікери з гаслами про цінності компанії, які періодично з'являються на основній сторінці системи.

Наступний компонент – інноваційна компетентність, яка має бути також сформована засобами системи навчання.

Якщо розглядати інноваційну компетентність, як систему, яка включає знання, уміння, навички, автономність та відповідальність, то можна визначитись з основними компонентами системи навчання (табл. 1).

Велику увагу слід надати формуванню умінь створення та розповсюдження інновацій. Тут на допомогу менеджерам стають безліч сервісів, що розвивають творче мислення особистості та дозволяють генерувати ідеї. Таким чином, найважливішим елементом розроблюваної системи має бути модуль, що включає набір електронних методик творчості, тобто таких, що сприяють творчому процесу генерації оригінальних ідей, знаходження нових підходів до вирішення відомих проблем і завдань за допомогою комп'ютера.

Таблиця 1

Інноваційна компетентність фахівця та інструменти її формування

	Знання	Уміння	Комунікація	Автономність і відповідальність
інноваційна компетентність	знання, набуті у процесі навчання на рівні новітніх досягнень технологій, які є основою для оригінального мислення та інноваційної діяльності, знання про існуючі інновації в сфері професійної діяльності, знання про способи генерації нових ідей	уміння розв'язувати складні задачі, що потребують інтеграції знань, часто в умовах неповної або недостатньої інформації, уміння використовувати методики творчості, уміння генерувати нові ідеї	здатність доносити власні ідеї до колективу та керівництва, здатність генерувати ідеї в процесі спілкування в колективі	здатність приймати рішення в умовах неповної або недостатньої інформації
компонент електронної системи навчання	електронні навчальні посібники з генерування ідей, розділи з інформацією про інновації у професійній галузі знань, форум для обговорення інновацій та ідей персоналу, електронна база інновацій	електронні тренажери, творчі завдання, електронні головоломки, програмні засоби генерування ідей, тести на креативність, вбудований ресурс для побудови інтелектуальних карт	форум для обговорення ідей з керівництвом та персоналом	система підтримки та прийняття рішень

Серед методик творчості можна навести такі, як:

- мозковий штурм;
- теорія рішення винахідницьких задач Генріха Альтшулера;
- метод Дельфі;
- латеральне мислення Едварда де Боно;
- синектика Вільяма Гордона та ін.

Включення таких методик в електронну навчальну систему дозволить фахівцям отримати необхідні компетентності з генерування нових ідей. Крім того, в електронних системах навчання стає можливим використання певних тренажерів, які допоможуть навчитися створювати цікаві проекти. Новинкою в цій галузі можна назвати технологію захоплення руху Kinect.

Що стосується якостей особистості, то можна зазначити, що не всі з них можуть бути сформовані за допомогою автоматизованої системи навчання, але такі важливі риси, як креативність, оригінальність, стресостійкість можуть бути частково набуті у системі.

Така важлива риса інноваційної особистості, як стресостійкість може бути сформована завдяки вбудованому модулю медитації та релаксу, адже іноді для того, щоб ідеї почали з'являтися необхідно відпочити та на мить «відпустити» ситуацію, яка потребує негайного рішення. Такий модуль може включати, як релаксаційну музику, так і спеціалізовані медитативні практики у вигляді аудіо та відеоконтенту.

Останній компонент інноваційної особистості фахівця – патерн поведінки, тобто послідовність дій та вчинків, які здійснює особистість для створення

інновацій – пошуку нових ідей, способів, підходів у певному виді професійної діяльності.

На думку авторів статті, патерн інноваційної поведінки включає таку послідовність дій:

1. Визначення необхідності реалізації інноваційної поведінки, згідно з отриманим завданням.
2. Задум і мотиви необхідних інновацій.
3. Проектування системи дій та вчинків.
4. Процес реалізації нововведень (створення або удосконалення існуючих продуктів, процесів або підходів у професійній діяльності).
5. Оцінка результатів впровадження інновацій.

Для формування патерну поведінки в системі необхідно сформулювати завдання, які мають ініціювати таку поведінку, це можуть бути:

- окремі творчі завдання на пошук ідей;
- творчі головоломки;
- творчі проекти (індивідуальні або групові);
- творчі конкурси та ін.

Інноваційна поведінка серед співробітників на робочому місці має бути конкурентною, саме тому слід приділити увагу в такій системі творчим конкурсам, проектам та формуванню індивідуального портфоліо, які є основою для конкурентної боротьби за кращу ідею, при цьому кращі проекти та ідеї мають бути оцінені керівництвом фірми та впроваджені у її діяльність.

Програмна реалізація такого типу системи може бути виконана, як окремий мультимедійний дидактичний навчальний комплекс, створений в програмі Adobe Captivate, чи альтернативному програмному забезпеченні або як веб-базований додаток, створений за сучасними веб-технологіями на базі HTML5 та CSS3.

На сьогодні веб-базовані додатки є найбільш поширеною технологією створення повнофункціональних навчальних комплексів, які дозволяють отримати доступ до ресурсу навчання майже із будь-якої точки планети та зробити навчання індивідуалізованим. Системи навчання на сьогоднішній день пропонують, як визначні вищі навчальні заклади в усьому світі, так і окремі компанії, які є лідерами тієї індустрії, в якій ведеться навчання. Серед таких систем можна назвати: «Moodle», «Training Ware», «eLearningServer», «eLearning Office», «IBM WorkplaceCollaborativeLearning», «HyperMethod» та ін. Такі системи дозволяють сьогодні:

- організувати підготовку та контроль знань персоналу,

- автоматизувати розробку дистанційних курсів, поєднуючи різний медіа-контент;

- автоматизувати тестування персоналу,

- проводити електронні тренінги та вебінари;

- управляти розкладом навчання, сертифікацією знань;

- управляти електронною відомістю успішності;

- підключити електронну бібліотеку та ін.

Всі ці компоненти є необхідністю для сучасних автоматизованих систем навчання, тому слід урахувати їх при розробці нової автоматизованої системи навчання. Розробка системи, що формує інноваційну поведінку фахівця на робочому місці дозволить скоротити витрати на підготовку персоналу та використати різноманіття мультимедійних компонентів для покращення цього процесу.

Розглянемо вимоги до програмної реалізації системи формування інноваційної поведінки фахівців на робочому місці. Система повинна складатися з таких структурних елементів :

- призначений для користувача інтерфейс, для взаємодії користувачів із системою;

- презентаційний веб-сервер – призначенням даного елемента є обробка запитів «клієнта» на формування та передачу останньому модулів користувача інтерфейсу;

- сервер Web API, призначений для отримання, обробки запитів користувачів при роботі з системою;

- вбудований сервіс методик творчості – цей сервіс передбачає розробку або підключення через Web API сервісів генерування ідей;

- вбудований сервіс прийняття рішень;

- вбудований сервіс створення інтелект-карт для розвитку творчого мислення та просторової уяви фахівців.

Система повинна складатися з таких функціональних підсистем:

- підсистема обліку, обробки та зберігання даних про користувачів і результати їх творчої діяльності;

- підсистема навчання (отримання інноваційної компетентності);

- підсистема психологічної підготовки фахівця;

- підсистема генерування ідей, ведення та збереження портфоліо;

- підсистема релаксу користувачів.

До кваліфікації персоналу, що буде експлуатувати розроблену систему, висуваються такі вимоги:

- кінцевий користувач, тобто фахівець повинен вміти користуватись Інтернетом;

- адміністратор-педагог – вміння користуватися Інтернетом, знання відповідної предметної області; знання про інновації у певній предметній області; розробка та внесення нових завдань, проектів, конкурсів; розробка головоломок професійного спрямування.

Інтерфейс повинен забезпечувати зручний для користувача процес взаємодії, що відповідає наступним вимогам.

- У частині зовнішнього оформлення:

- інтерфейси підсистем повинні бути типізовані; повинна бути забезпечена наявність локалізованого інтерфейсу користувача;

- кольорова палітра – інтенсивна, яскрава, що стимулює творчу уяву;

- орієнтований стиль дизайну – Flat Design (плоский дизайн).

- У частині діалогу з користувачем:

- для найбільш частих операцій повинні бути передбачені «гарячі» клавіші;

- при виникненні помилок у роботі підсистеми на екран монітора повинно виводитися повідомлення з найменуванням помилки і з рекомендаціями щодо її усунення.

- У частині генерування ідей:

- можливість обрати сервіс для генерації ідей;

- можливість зберегти згенеровані ідеї;

- можливість доступу до згенерованих ідей або повернення до незавершених етапів генерації.

Вимоги до системи формулюються на базі контекстного сценарію.

В нашому випадку короткий контекстний сценарій виглядає наступним чином. Користувач – це фахівець в компанії, який за вимогою роботодавця або ж за власним бажанням працює над формуванням власної інноваційної поведінки. Він заходить до системи формування інноваційної поведінки на робочому місці та планує ознайомитись з існуючими інноваціями у тому виді діяльності, яким займається його фірма, далі він вирішує згенерувати власну ідею і знаходить інформацію про способи генерування ідей на вкладці «Навчання», переходить на вкладку «Творчість» і випробовує одну з запропонованих системою методик творчості. Після чого він зберігає свої ідеї та додає їх до портфоліо.

Якщо користувач закінчив роботу над генерацією ідей, або ж планує відпочити, щоб потім зно-

у перейти до навчання, він обирає вкладку «Релакс» та переходить до прослуховування музики або медитацій.

Перелік функцій та завдань системи, що підлягають автоматизації, згідно з розробленим контекстним сценарієм, наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Перелік функцій та завдань системи

Функція	Завдання	Вкладка
облік, обробка та зберігання даних про користувачів і результати їх творчої діяльності	реєстрація користувачів системи	«Навчання»
	облік згенерованих ідей та проектів	
	ведення психологічного профілю користувача	
навчання (отримання інноваційної компетентності)	надання інформації користувачам про новітні досягнення	«Навчання»
	надання інформації про способи генерування ідей	
	формулювання завдань з генерації ідей	
	завдання з проектування	
	проведення конкурсів	
	тестування користувачів	
психологічна підготовка фахівця	інформування користувачів про цінності та потреби компанії	«Навчання»
	психологічне тестування	
	організація веб-тренінгів, вебінарів, веб-конференцій з формування якостей інноваційної особистості	
генерування ідей	впровадження методик творчості	«Творчість»
	впровадження методик підтримки прийняття рішень	
	організація та ведення дискусій	
	ведення та збереження портфоліо	
релакс користувачів	впровадження медитативної та релаксаційної музики	«Релакс»
	надання інформації про способи релаксації	

Щодо лінгвістичного забезпечення, реалізація серверної частини системи повинна бути виконана із застосуванням мови C #; реалізація клієнтської частини системи – з застосуванням HTML5, CSS3 та мови JavaScript. Вся текстова інформація, яка надходить, обробляється і зберігається в системі, повинна використовувати кодування тексту UTF-8. Загальна структура системи формування інноваційної поведінки фахівця на робочому місці наведена на рис. 1.

Для спрощення процесу верстання веб-додатку можна використати сервіси готових шаблонів з дизайном у плоскому стилі, або ж розробити власний макет веб-додатку.

Дизайн веб-додатків у плоскому стилі є досить легим та простим. Основні принципи побудови і зовнішній вигляд в дизайні веб-додатків такого

стилю були значною мірою запозичені з інформаційних систем транспортних вузлів. Написи і графічні елементи в рамках цих систем мають цілком конкретні вимоги: дуже висока читаність і візуальне сприйняття інформації, відсутність відволікаючих елементів, чисте і чітке уявлення про всі зовнішні елементи, велика кількість піктограм, які спрощують роботу користувача із веб-додатком, векторні ілюстрації, чіткість, зрозумілість всіх елементів інтерфейсу.

Макетування головної сторінки та сторінки «Творчість» автоматизованої системи формування інноваційної поведінки фахівців на робочому місці було проведено за допомогою демоверсії веб-сервісу макетування додатків Balsamiq: <http://webdemo.balsamiq.com> (рис. 2, 3).

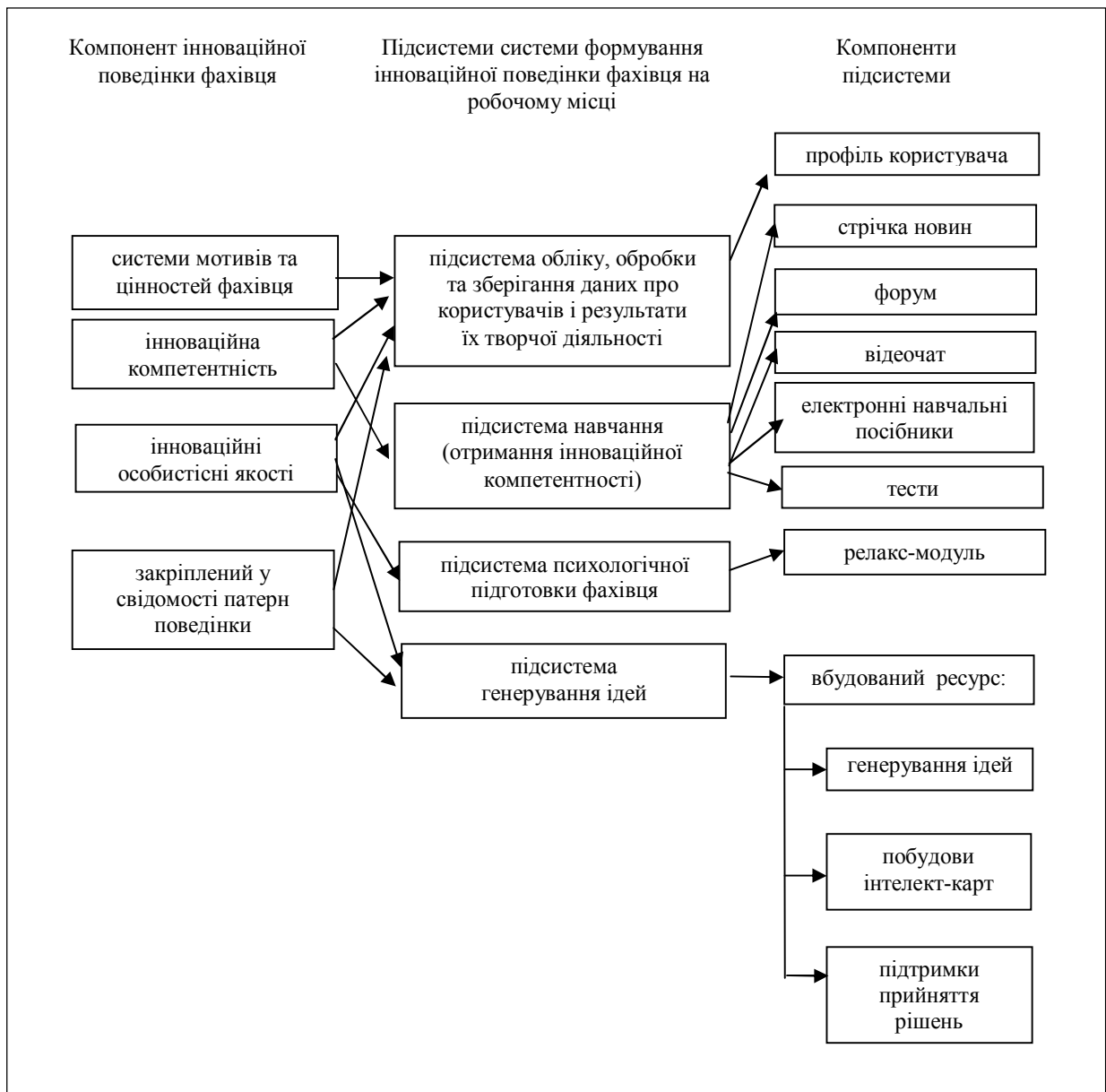


Рис. 1. Структурна схема системи формування інноваційної поведінки фахівця на робочому місці

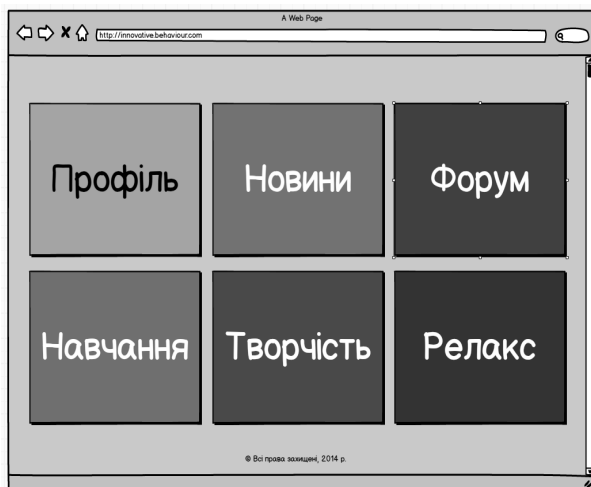


Рис. 2. Макет головної сторінки



Рис. 3. Макет сторінки «Творчість»

Кожна сторінка системи повинна відповідати поставленим вимогам та виконувати окрему функцію, таким чином система буде працювати злагоджено та буде націлена на результат.

Висновки

Важливо зазначити, що розробка такої системи – це не останній крок на шляху модернізації освіти та створення простору електронного та дистанційного навчання фахівців та формування їх інноваційної поведінки, важливим етапом є впровадження такої системи на підприємствах або в вищих навчальних закладах. Керівництво організацій дуже часто стикається з непорозумінням з боку персоналу, щодо впровадження таких інновацій, як електронні системи навчання. Тому слід приділити особливу увагу впровадженню такої системи та подоланню опору персоналу, адже інновації – це завжди ризик, але саме вони змінюють життя та дають розвиток суспільству.

Список літератури

1. Дейнека А.В. Управление персоналом: учебник / А.В. Дейнека. – М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2013. – 292 с.
2. Карпова Ю.О. Введение в социологию инноватики: учебное пособие / Ю.О. Карпова. – СПб.: Питер, 2004. – 192 с.
3. Кобяк О.В. Определение понятия инновационное поведение. – [Электронный ресурс] / О.В. Кобяк. – Режим доступа до ресурсу : http://mirslovarei.com/content_soc/innovacionnoe-povedenie-11379.html. – Загл. с экрана.

4. Молостова Н.Ю. Теоретико-методологические основания понятия «инновационное поведение» / Н.Ю. Молостова // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2010. – №5. – С. 132-136.

5. Шевченко В.Н. Инновационная личность как социальный тип / В.Н. Шевченко // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. – 2010. – №11. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <http://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-lichnost-kak-sotsialnyy-tip>. – Загл. с экрана.

6. E-Learning. Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/E-learning> (11.05.2014). – Загл. с экрана.

7. Janssen O. Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour / Janssen Onne // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2000. – Vol 73(3). – P. 287-302.

8. West V.A. Innovation at work / V.A. West, J.L. Farr // Innovation and creativity at work: Psychological and Organizational strategies: 63–80. Chichester, U.K.: Wiley, 1990. – P. 3-13.

Надійшла до редколегії 29.01.2015

Рецензент: канд. техн. наук, проф. В.С. Клименко, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, Харків.

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ МУЛЬТИМЕДИЙНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СИСТЕМЕ ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

А.И. Пушкарь, О.В. Фомичева

Данная статья посвящена теоретическому обоснованию основных компонентов автоматизированной обучающей системы формирования инновационного поведения специалистов мультимедийных предприятий на рабочем месте, разработке ее структурной схемы и составлению технического задания на реализацию системы программными средствами, а также макетирование основных страниц системы. В статье теоретически обоснованы основные компоненты автоматизированной обучающей системы формирования инновационного поведения специалистов на рабочем месте с учетом основных компонентов инновационной личности специалистов.

Ключевые слова: инновационное поведение специалистов мультимедийной отрасли, формирование инновационного поведения, автоматизированная система формирования инновационного поведения на рабочем месте.

FORMATION OF INNOVATIVE BEHAVIOUR OF MULTIMEDIA SPECIALISTS IN THE WORKPLACE AUTOMATED TRAINING SYSTEM

O.I. Pushkar, O.V. Fomichova

This article describes the main components of the automated training system for formation of innovative multimedia professional's behaviour in a workplace, developing its block diagram and a technical project for the implementation of system software and developing of layout system main pages. The paper theoretically grounded the basic components of automated system for innovative behaviour formation in the workplace according to the main components of the innovative personality.

Keywords: innovative behaviour of specialists in multimedia industry, formation of innovative behaviour, automated system for innovative behavior formation in the workplace.