

Список информационных источников

1. Распоряжение ОАО «РЖД» от 21 сентября 2011 г. Методика проведения технического аудита безопасности движения в структурных подразделениях.

2. Распоряжение ОАО «РЖД» от 21 сентября 2011 г. СТО РЖД 02.038-2011 Риск-менеджмент в организации обеспечения безопасности движения

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ ОАО «АЛЬФА-БАНК»

Ватан И.К.

Томский политехнический университет, г. Томск

*Научный руководитель: Плучевская Э.В., к.э.н., доцент кафедры
экономики*

Для реализации комплексной стратегии развития предприятия, включающей инновационную, технологическую, а также стратегию качества продукции, персонал предприятия должен обладать максимальным профессиональным уровнем и компетентностью, позволяющим обеспечивать выпуск конкурентоспособной продукции, поддерживая уровень качества независимо от затрат на возможные сбои. Таким образом, особенностью современного производства является актуализация проблемы профессионализма [1]. Основная тенденция развития трудового потенциала такова, что от персонала требуется постоянное повышение уровня, как профессиональных знаний, так и общего образования. Реализация этой задачи невозможна без «включения» качественных резервов рабочей силы, что должно в полной мере способствовать ее эффективному использованию.

Степень развития трудового потенциала рабочих во многом зависит от стартового образовательного уровня тех, кто приходит работать на предприятие [1]. Это касается молодых специалистов, пришедших на предприятие по направлениям учреждений начального профессионального образования и средних специальных учебных заведений, а также принятых со стороны по вольному найму. Жесткий профессиональный отбор, проводимый на этапе приема на работу, безусловно, оказывает влияние на уровень развития трудового потенциала предприятия. Однако это затрагивает лишь небольшую часть вновь принятых рабочих кадров.

Цель: сформировать представление о системе повышения квалификации на предприятии ОАО «Альфа-Банк».

Система управления знаниями — это набор повторяемых на регулярной основе управленческих процедур, призванных повысить эффективность сбора, хранения, распространения и использования ценной информации с точки зрения компании.

Карта знаний — это процесс идентификации знаний и умений, необходимый для продажи или выработки решения.

Альфа-Банк основан в 1990 году. Альфа-Банк является универсальным банком, осуществляющим все основные виды банковских операций, представленных на рынке финансовых услуг, включая обслуживание частных и корпоративных клиентов, инвестиционный банковский бизнес, торговое финансирование и управление активами.

Альфа-Банк является крупнейшим частным банком России по величине активов, собственного капитала и счетам клиентов. По данным финансовой отчетности (МСФО) по итогам первой половины 2013 года, проверенной аудиторами, совокупные активы группы «Альфа-Банк», куда входят ОАО «Альфа-Банк», дочерние банки и финансовые компании, составили 22,6 млрд долларов США, совокупный капитал — 2,9 млрд долларов США, совокупный кредитный портфель — 15,1 млрд долларов США. Чистая прибыль акционеров составила 295 млн долларов США.

По состоянию на 1 сентября 2014 года в Альфа-Банке обслуживается около 39 тыс. корпоративных клиентов и 4,3 млн физических лиц. В Москве, регионах России и за рубежом открыто 331 отделение и филиал банка, в том числе дочерний банк в Нидерландах и финансовые дочерние компании в США и Великобритании.

Альфа-Банк — крупнейший частный банк России. Надежность и стабильность банка обусловлены многими факторами, и в том числе большой заботой руководства Альфа-Банка о своих сотрудниках, их уровне квалификации.

Для обучения и развития персонала Банка одним из инструментов является система WebTutor. Этот программный продукт компании WebSoft предназначен для комплексной автоматизации бизнес-процессов, связанных с подбором, оценкой, тестированием и обучением персонала, систематизацией и хранением знаний, с организацией корпоративных коммуникаций и взаимодействия между сотрудниками

и HR-подразделением, а также для помощи в развитии талантов сотрудников Банка.

Эта система появилась в Альфа-Банке еще в 2005 году, и с тех пор проект активно развивается. За время использования системы в Альфа-Банке уже была автоматизирована процедура проведения оценки персонала по компетенциям (настроен соответствующий документооборот, созданы автоматизированные процедуры). На Учебном Портале в свободном доступе выложено около 30 курсов для саморазвития сотрудников (например, курсы по продажам, правилам общения с клиентами и др.), создано большое количество закрытых учебных материалов, ориентированных на конкретные подразделения (например, по программному обеспечению, валютному контролю и др.). Форумы позволяют обсуждать вопросы, связанные с учебными материалами портала. Размещаются опросы и голосования, как общепанковские (например, связанные с исследованием удовлетворенности, вовлеченности, мотивации сотрудников), так и для конкретных подразделений, создаваемые по запросам этих подразделений и доступные пользователям только конкретных подразделений.

В ближайших планах развития проекта – освоение всех возможностей модуля «Учебный центр», в частности, автоматизации сбора потребностей в обучении от подразделений банка, настройка документооборота по утверждению заявок на все очные мероприятия и тренинги, организуемые в Банке и др.

Алексей Макаров, руководитель проектов Центра Корпоративного Обучения Альфа-Банка так оценивает результаты этого проекта: «Система WebTutor позволяет эффективнее управлять обучением и развитием наших сотрудников, а также оперативно контролировать эти процессы. Мы видим все оценки, которые получил каждый сотрудник по всем назначенным ему тестам, а также оценки развития его компетенций, ведем учет всего пройденного им обучения, и все это в едином информационном пространстве. Автоматизация многих рутинных процессов, связанных с организацией, проведением, сбором и обработкой результатов тестирования и обучения позволила нам задать высокий темп постоянного повышения уровня клиентского обслуживания. Благодаря системе WebTutor мы можем в сжатые сроки организовывать необходимое обучение персонала»

Существует комплексная система обучения работников банка (перед открытием филиалов) + если необходимо, банк организует тренинги, семинары, корпоративные программы обучения для своих

работников, которые составлены специально под потребности того или иного подразделения

Создан компьютерный портал обучения и развития сотрудников «Альфа-Персонал», целью которого стало предоставление сотрудникам равных возможностей в обучении и развитии, открытие доступа к полной, доступной и своевременной информации об обучении.

В банке существуют программы стажировки для выпускников ВУЗов, на которых молодые специалисты знакомятся с руководством банка (на первых порах они занимают нижние уровни) и, впоследствии, при положительном результате общения стажёры зачисляются в штат банка. Если стажёр хорошо себя зарекомендовал, то его с охотой берут и на более высокие вакантные места

В таблице 1 представлено использование необходимых знаний на примере рассматриваемого предприятия.

Таблица 1 - Этапы управления знаниями

1.Определить	какие знания имеют решающее значение для успеха
2.Собрать	приобретение существующих знаний, опыта, методов и квалификации
3.Выбрать	поток собранных, упорядоченных знаний, оценка их полезности
4.Хранить	отобранные знания классифицируются и вносятся в организационную память (в человеческую, на бумаге, в электронном виде)
5.Распределить	знания извлекаются из корпоративной памяти, становятся доступными для использования
6.Применить	при осуществлении заданий, решении проблем, принятии решений, поиске идей и обучения
7.Создать	выявляются новые знания путем наблюдения за клиентами, обратной связи, причинного анализа, эталонного тестирования, опыта, исследований, экспериментирования, креативного мышления, разработки данных
8.Продать	на основе интеллектуального капитала — новые продукты и услуги, которые

	могут быть реализованы вне предприятия
--	---

Выводы: Каждый месяц «Альфа-Банк» подводит итоги работы всего банка и определяет лучших сотрудников. Победители награждаются в 5 номинациях, соответствующих корпоративным ценностям. Наличие компетентного персонала, является одним из главных условий выживания компании в любых перипетиях рыночной конъюнктуры.

Список информационных источников

1.Мильнер Б.З. Концепция управления знаниями в современных организациях// : Российский журнал менеджера, ж. – 2010. Т.1 - № 5. – С. 57.

2.Официальный сайт ОАО «Альфа-Банк» [Электронный ресурс]. - режим доступа: [http://www. http://alfabank.ru](http://www.alfabank.ru) 25.09.14

АНАЛИЗ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И ФИНАНСИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЗАРУБЕЖНОЙ ПРАКТИКЕ

Воротникова К. В.

*Сибирский Государственный Индустриальный Университет,
г. Новокузнецк*

В зарубежной практике накоплен значительный опыт управления образовательными учебными заведениями среднего профессионального образования (ОУСПО). В мировой практике управления и финансирования ОУСПО можно выделить три направления (рисунок1): централизованное, децентрализованное и комбинированное [1].Далее рассмотрим более подробно системы управления и финансирования ОУСПО отдельных зарубежных стран.