

Секция 5. Автоматизация и информатизация на производстве и в образовательном процессе

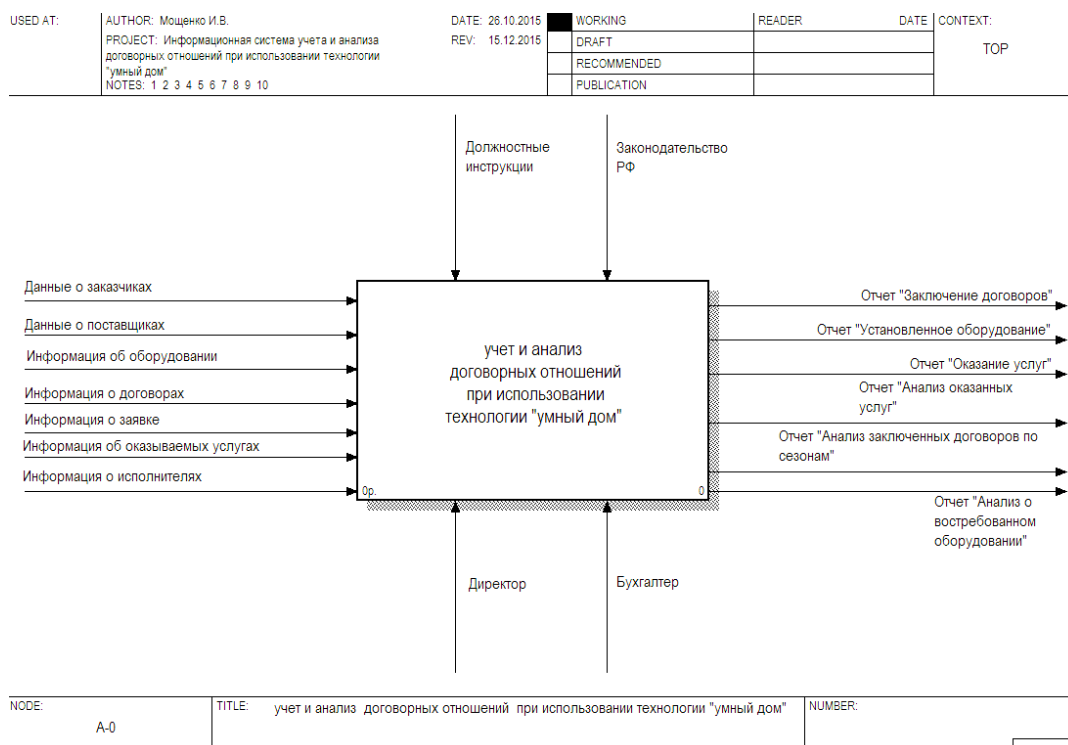


Рис. 2. Диаграмма IDEF0

Литература.

1. Мощенко И. В. «Умные» дома в современном мире и их дальнейшее развитие // Прогрессивные технологии и экономика в машиностроении: сборник трудов V Всероссийской научно-практической конференции для студентов и учащейся молодежи, Юрга, 3-5 Апреля 2014. - Томск: Изд-во ТПУ, 2014 - С. 193-195 (дата обращения 20.02.15).
2. ОПТИМИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ. [Электронный ресурс.] <http://www.Axisco.nsu.litng.ru/index.php-id=244> (дата обращения 20.02.15).
3. Dom-automation. [Электронный ресурс]. <http://dom-automation.ru/smart-home/> (дата обращения 20.02.15).

РАЗРАБОТКА ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ, РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ОБУЧАЮЩИХСЯ

В.В. Останин, студент группы 17В20,

научный руководитель: Захарова А.А.

Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского

Томского политехнического университета

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26

Россия в условиях современной геополитики должна обеспечить свою информационную и технологическую безопасность. Для этого существует острая необходимость в модернизации и развитии экономики страны, ее производств, развития несырьевого высокотехнологичного экспорта. Для таких масштабных преобразований необходимы в первую очередь сильные высококвалифицированные кадры в различных отраслях экономики. Выход предприятий на международные рынки, импортозамещение, развитие опережающих технологий – все это возможно только в случае высокого уровня подготовки кадров.

Однако, именно в таких кадрах страна испытывает нехватку. Одной из причин данной проблемы является сложность с трудоустройством выпускников учебных заведений, то есть молодых специалистов, которые должны быть востребованы.

Трудоустройство молодых специалистов после окончания учебных заведений является одной из острых проблем. Государство больше не занимается распределением специалистов. Молодой специалист сталкивается с жесткими условиями рынка труда, и очень часто не справляется с ними. Согласно исследованиям, молодежь составляет более 30% от общего уровня зарегистрированных безработных. Более того, около 26% от общей совокупности безработных среди молодежи составляют выпускники ВУЗов.

При том, что зачастую, многие работодатели сами открывают свои двери для студентов, готовы брать их на практику и даже заниматься их переобучением, проблема существует до сих пор. Одна из причин подобного явления – не качественное образование выпускников. Согласно результатам рекрутингового портала superjob.ru более половины работодателей России недовольны уровнем грамотности выпускников учебных заведений. Около 57% опрошенных работодателей отмечают низкий уровень подготовки обладателей дипломов о высшем образовании. Лишь 22% работодателей говорят о хорошем уровне подготовки, при этом 21 % компаний не может оценить качество их образования [1].

Чтобы разобраться с причиной такой ситуации необходимо изучить мотивацию основных участников образовательных услуг. Так, например, государственная аккредитация образовательных высших учебных заведений проверяет лишь соответствие знаний выпускника предъявляемым требованиям образовательных стандартов. При этом образовательные стандарты не гарантируют, что студент будет востребован на рынке труда. Совсем по-другому рассматривают данный вопрос студенты и работодатели.

Основная мотивация молодых специалистов – работа ради карьерного роста. Возможность карьерного роста – один из основных критериев выбора организации для большей части выпускников.

Работодатели при приеме молодых специалистов на работу интересуются в первую очередь, как правило, их профессиональной компетентностью, способностью решать нестандартные задачи и принимать решения самостоятельно, отвечать за них.

Целью является проектирование информационной системы, реализующей инструменты и модель трёхстороннего взаимодействия между основными участниками рынка образовательных услуг.

Объектом исследования является реализация механизма взаимодействия между работодателем, учащимся и учебным заведением.

Современный рынок образовательных услуг представлен широким спектром различных образовательных траекторий. В то же время на этом рынке существует достаточно серьезная проблема несоответствия между уровнем подготовки молодых специалистов и требованиями потенциальных работодателей. Об этом можно судить по данным различных социологических опросов. Одной из причин данной проблемы является недостаток взаимодействия между работодателями и учащимися. К сожалению, современный работодатель может оказать очень слабое воздействие на образовательные программы и практически не имеет возможности скорректировать их. В условиях рыночной экономики рынок образовательных услуг, к сожалению, продолжает продавать товар, на который отсутствует спрос. В данном случае в качестве товара следует понимать именно молодых специалистов. Чтобы быстро и грамотно реализовать товар необходимо изучить потенциальных покупателей, в данном случае – работодателей, и наделить товар необходимыми качествами – компетенциями. К сожалению, учебные заведения практически не рассматривают подобную модель взаимоотношений. Это связано отчасти с тем, что учебные заведения скованы государственными стандартами образования и стараются строго следовать им. Однако, для того чтобы выпускники данного учебного заведения были востребованы на рынке труда, ВУЗы должны обеспечивать и регулировать взаимодействие между работодателями и студентами.

Тем не менее, разрыв между навыками и умениями, которые получают студенты в процессе обучения в ВУЗе, и требованиями работодателей в настоящее время достаточно заметен. Согласно данным общественной организации «Деловая Россия» и аналитического центра «Эксперт», более 80% семей считают чрезвычайно важным для своих детей получение высшего образования; при этом более 60% выпускников не находят работу по специальности; более 50% не используют навыки, полученные во время обучения по специальности. Из этого следует, что около 35% средств, потраченных семьями на обучение, и 25% бюджетных средств используются крайне неэффективно. Из данных «Левада-Центра» следует, что 38% выпускников при трудоустройстве требуется переобучение, при этом 55% работодателей готовы платить за него. Исходя из этого, можно сделать вывод, что действующая система образования не справляется с подготовкой кадров в условиях быстроменяющегося рынка труда. Потому часть нагрузки мог бы взять на себя работодатель. Необходимо тесное сотруд-

ничество всех трёх основных участников данной проблемы, а одним из механизмов этого сотрудничества может стать специально созданный интернет-портал [2].

Обмен информацией между работодателем и ВУЗом происходит через отдел организации практик и трудоустройства, так и через переписку по электронной почте между работодателем и выпускающими кафедрами. Конечно же, было бы лучше, если бы студент получал всю информацию о практиках и возможном трудоустройстве напрямую, непосредственно от работодателя, а кроме того, имел бы возможность самостоятельно связаться с ним. Это бы упростило и значительно бы ускорило процесс трудоустройства учащегося. Кроме того, учащийся бы получил сведения о том, какие компетенции и навыки более востребованы на рынке труда. Именно для формализации данного процесса и необходима разработка портала для поддержки взаимодействия учебных заведений, работодателей и обучающихся.

Разрабатываемый портал поддержки взаимодействия между учебными заведениями, работодателями и обучающимися будет выполнять следующие функции:

- учет информации об обучающихся (резюме, портфолио);
- учет информации от работодателей (вакансии, стажировки);
- учет информации от учебных заведений (ОП, курсы);
- оценка образовательных программ работодателем;
- оценка учащимися работодателя;
- анализ востребованности вакансий, образовательных программ, компетенций.

Функциональная схема разрабатываемой информационной системы представлена на рисунке 1.

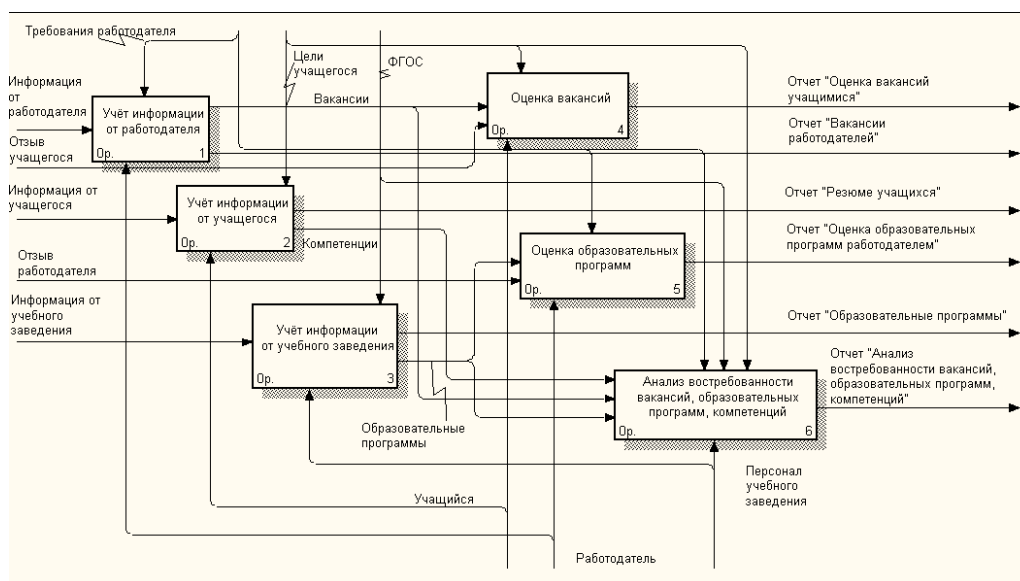


Рис. 1. Функциональная схема разрабатываемой информационной системы

В дальнейшем на основе данной работы будет разработан интернет-портал для поддержки взаимодействия работодателей, учебных заведений и учащихся. С помощью данного ресурса, работодатель получит возможность воздействовать на программу подготовки студентов, выбирать и оценивать наиболее перспективные направления, студент же получит возможность выбора востребованной специальности, что облегчит его дальнейшее трудоустройство. Учебное заведение же будет обеспечено инструментом регулирования этого взаимодействия, что позволит скорректировать учебные программы и стать более конкурентоспособным на рынке образовательных услуг.

Литература

1. Уровнем знаний выпускников вузов недовольны более половины отечественных работодателей / Рекрутинговый портал [superjob.ru](http://www.superjob.ru) [электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.superjob.ru/community/life/59162/>
2. Результаты мониторинга ВУЗов / Всероссийский центр изучения общественного мнения [электронный ресурс] – режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=241&uid=8562>