

система будет предназначена для муниципалитетов.

Для анализа в системе создан документ «Принятие решения». В этом документе пользователь имеет возможность добавить проекты из справочника «Проекты».

Так же существует возможность добавления из справочника «Исследования внешней среды» определенного исследования. Исследования внешней среды позволяют наиболее точно определить выигрыш каждого из проектов, между которыми выбирает фирма.

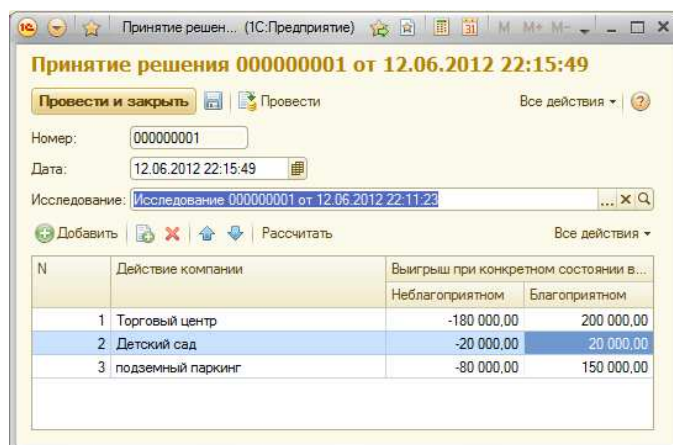


Рис. 2. Документ «Принятие решения»

Таким образом, мы получим достаточно мощный инструмент развития фирм в условиях нестабильной экономики. Это позволит фирме сократить риск потерять денежные средства, вложенные в тот или иной проект.

Авторы считают, что в данной работе новыми являются следующие положения и результаты:

- Вероятности будут рассчитываться методом попарных сравнений.
- В модели Дерева решений учитывается возможность как равновероятных исходов, так и оценочных экспертных.

Литература.

1. Шевченко И.К. Организация предпринимательской деятельности Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2004 – 92 с.
2. Центр дистанционного образования Элитариум / Качество в процессах управления проектами/ http://www.elitarium.ru/2011/09/09/kachestvo_upravlenije_proektami.html
3. Системный анализ в управлении: учебное пособие /Анфилатов В.С., Емельянов А.А, Кукушкин А.А; под ред. Емельянова А.А. – М. : Финансы и статистика, 2009 – 368 с.
4. Чернышева Т.Ю., Жуков А.Г. Программный модуль учета рисков проекта на основе дерева решений / Ползуновский вестник, № 3/2, 2012. – С.123-125
5. Жуков А.Г. , Лищенко К.Е. Разработка информационной системы планирования проектов с учетом рисков / Международный молодежный конкурс «Студент и научно-технический прогресс». Т.1. – Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2012. – С. 41-43

ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА УЧЕТА ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВУЗА

О.Ю. Зорина, студент гр. 17880,

научный руководитель: Захарова А.А., к.т.н., доцент

Юргинский технологический институт (филиал)

Национального исследовательского Томского политехнического университета

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26, тел. (38451) 6-49-42

E-mail: zorina-oksana@mail.ru

В условиях современной рыночной экономики на передний план выдвигаются вопросы обеспечения конкурентоспособности продукции, и, следовательно, значительно увеличивается потребность работодателей в специалистах и работниках высокой квалификации. В связи с высоким уров-

нем конкуренции работодатели вынуждены повысить требования к результатам обучения на всех уровнях образования и заявить о необходимости формирования у выпускников новых качеств, например, способность самостоятельно обучаться, умение работать в команде, умение вести переговоры на иностранном языке.

В условиях широкого использования в производстве инноваций, передовых знаний и технологий, формирования и развития глобальных рынков труда дефицит работников высокой квалификации заставил работодателей активно взаимодействовать с учебными заведениями, участвовать в формировании компетенций выпускников и вникать в вопросы обеспечения качества образования.

Однако оценки качества образования, данные работодателями и учебными заведениями, могут различаться.

Учебные заведения оценивают качество образования как степень соответствия содержания и уровня подготовки выпускников некоторым требованиям, сформулированным в виде федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС). Как следствие государственная аккредитация образовательных программ и учебных заведений в России направлена только на контроль знаний выпускника, ее критерии не связаны с требованиями работодателей и рынка труда и не оценивают готовность выпускника к профессиональной деятельности.

Работодатели и учащиеся, рассматривая образование как услугу, оценивают качество образования как потребители и, потому, их оценка отличается от оценки учебных заведений. Выпускник считает образование качественным, если оно позволяет ему успешно конкурировать на рынке труда, получить работу и успешно развивать карьеру. Работодателей при приеме выпускников на работу в первую очередь интересует не соответствие их подготовки требованиям ФГОС, а их профессиональная компетентность, способность ориентироваться в производственной обстановке, решать нестандартные задачи, принимать самостоятельные решения в пределах своей компетенции и отвечать за них.

Образовательная деятельность может быть успешной в том случае, если образовательные программы будут способны гибко следовать за изменениями конъюнктуры рынка и требованиям работодателей.

В настоящее время работодатели все чаще участвуют в образовательной деятельности учебных заведений и оценке качества образования: им нужны гарантии, что на рынке труда они смогут найти специалистов нужной квалификации, способных сразу приступить к работе.

Таким образом, обучение формирует один набор компетенций, а практический опыт – другой. На сегодняшний день компетенции, получаемые студентами по образовательным программам, не соответствуют требованиям работодателей и рынка труда.

Цель работы – обоснование необходимости разработки информационной системы для оценки конкурентоспособности образовательных программ ВУЗа на рынке труда.

Под образовательной программой понимается совокупность свойств образовательной услуги, значимых для потребителей.

Главными объектами являются ВУЗ, работодатель и человек, который трудоустраивается (трудоустраивающийся).

ВУЗ взаимодействует как с работодателем, так и с трудоустраивающимся (это может быть как студент, который устраивается к работодателю на практику, так и выпускник, которому необходимо постоянное место работы). ВУЗ предоставляет информацию об образовательных программах, какие компетенции приобретают студенты в процессе обучения на той или иной образовательной программе. При этом ВУЗ руководствуется Федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС). ВУЗ может предоставить работодателю сведения о студентах, которым нужно проходить практику, и о выпускниках.

В свою очередь, работодатель предоставляет информацию, работники каких профессий и должностей ему нужны, а также требования, которые он предъявляет к профессиям (знания, умения, навыки). Работодатель руководствуется Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР).

Человек, желающий трудоустроиться, подает на рассмотрение работодателю резюме. Работодателю необходимо знать, какими ЗУВ обладает потенциальный работник.

На рисунке 1 представлена схема взаимодействия объектов.



Рис. 1. Схема взаимодействия объектов

Работодателю важно знать, для трудоустройства на ту или иную должность студенты и выпускники какой образовательной программы подходят больше всего. Для этого необходимо оценить конкурентоспособность образовательных программ ВУЗа.

Для оценки конкурентоспособности образовательных программ необходимо разработать информационную систему.

Функциями разрабатываемой информационной системы являются:

1. учет работодателей - предназначена для сбора данных о работодателях (реквизиты, отрасль, производимая продукция);
2. учет профессий - для сбора информации о профессиях и должностях, на которые требуются работники. Учет профессий осуществляется согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР);
3. учет требований работодателей - устанавливается принадлежность компетенций профессиям;
4. сопоставление требований работодателей с компетенциями образовательных программ ВУЗов. Это необходимо, так как компетенции образовательных программ ВУЗов определяются на основании ФГОС, а работодатели при приеме персонала на работу выдвигают свои требования – знания, умения и навыки, которыми должен обладать трудоустраивающийся человек;
5. учет критериев оценки конкурентоспособности образовательных программ ВУЗа на рынке труда;
6. оценка конкурентоспособности образовательных программ ВУЗа на рынке труда. Оценка конкурентоспособности образовательных программ производится по критериям экспертами. Работодатель выдвигает свои требования, то есть, какими знаниями, умениями и навыками должен обладать потенциальный работник. Затем компетенции работодателя и образовательных программ сопоставляются. После чего производится оценка, и система выдает рейтинг наиболее подходящих по запросам работодателя образовательных программ, из которых он может выбрать то, что ему необходимо;
7. сбор статистики и экспертных оценок по критериям оценки конкурентоспособности образовательных программ ВУЗа на рынке труда.

Заключение.

Была обоснована актуальность разработки информационной системы учета требований работодателей и оценки конкурентоспособности образовательных программ вуза.

Были выявлены информационные потоки взаимодействия между объектами – ВУЗ, Работодатель и Трудоустраивающийся; и приведена схема движения потоков. Описан процесс оценки конкурентоспособности образовательных программ.

Также выявлены функции создаваемой информационной системы.

В дальнейшем планируется разработка системы методов для оценки конкурентоспособности образовательных программ, а также непосредственно разработка информационной системы учета требований работодателей и оценки конкурентоспособности образовательных программ вуза на рынке труда.

Литература.

1. Савенкова Ю.С. Управление конкурентоспособностью вуза в современных социально-экономических условиях // Вопросы образования. - 2009. - N 4. - С. 182-198
2. Основная образовательная программа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/>, свободный. – Загл. с экрана.
3. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tehlit.ru/>, свободный. – Загл. с экрана.