

СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПУТЕМ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КРИТЕРИЕВ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ СТУДЕНТОВ

Т.В. Филатова

Одесский национальный политехнический университет

Украина, г. Одесса

filatovatatyana@mail.ru

Формирование критериев соответствия качества образования студентов должно полноценно соответствовать запросам работодателей. Создание единого принципа при определении критериев позволит осуществить поддержку принятия потенциальных кадров на работу.

Огромное количество трудов уделено оценке результатов обучения и совершенствованию образовательных программ [2-7]. Однако анализ научных работ, посвященных проблемам оценки качества высшего образования, показывает, что данные задачи до сих пор находятся в стадии разрешения. Основным недостатком существующих внутренних и внешних методов оценки качества высшего образования – это ориентация методов контроля на проверку соблюдения требований стандартов, а не на оценку степени удовлетворения потребностей работодателя и самого потенциального работника. К сожалению, отсутствует инструментарий проверки качества освоения и формирования у выпускников общекультурных и профессиональных компетенций и гражданских качеств для системы поддержки работодателя и управлением интеллектуального продукта.

Работодатели из разных отраслей экономики предъявляют разные требования к профессиональным навыкам выпускников. Кроме того, на перечень требований к профессиональным навыкам выпускников и их значимость оказывают влияние различные факторы [6, с. 44].

Чтобы целенаправленно и системно влиять на качество, необходимо это качество превратить в количество, то есть в измеряемые показатели. Сложность состоит в том, что разные заинтересованные стороны под

качеством образования подразумевают совершенно разные вещи - уровень знаний, то есть успеваемость, оценки, добавленную стоимость. В данном исследовании речь пойдёт об оценке качества образования выпускника по его вкладу в успех деятельности компании с точки зрения работодателя. Так как целью обучения является подготовка к профессиональной деятельности, то только представители той или иной профессии, могут лучше всего оценить качество подготовки. Однако не в каждой профессии существуют профессиональные стандарты и не все готовы к такому подходу.

Измерителем качества образования являются требования работодателей к профессиональным навыкам выпускников определенной специальности. Работодатели из сферы экономического управления предъявляют к профессиональным навыкам выпускников, как правило, следующие требования из двух категорий – профессиональные качества и личностные характеристики. К категории „профессиональные качества” отнесём: общетеоретическая подготовка, уровень базовых знаний программирования, уровень базовых знаний основ управления базами данных, уровень базовых знаний в области экономики предприятия и экономического анализа, уровень базовых знаний в области информационных систем и технологий в управлении, уровень базовых знаний в области моделирования экономики. К категории личностных характеристик отнесём: ответственность, напористость в выполнении, порядочность, активность, пунктуальность.

Но необходимо учитывать нестабильность политической и экономической ситуации в Украине, которая может повлиять на изменение профессиональных и личностных требований к выпускнику – потенциальному работнику фирмы.

В соответствии с установленными критериями оценки проектируются виды учебной деятельности студента, формы организации учебного процесса, контекст и условия деятельности при выполнении заданий, разрабатываются учебные материалы, рекомендации и поддерживающие средства. Под критерием оценки понимается описание того, что должен

уметь студент или выпускник, чтобы продемонстрировать достижение того или иного результата обучения.

Выпускающие кафедры для определения качества соответствия требованиям работодателей и поддержке принятия решения о принятии сотрудника на работу могли бы организовать, своего рода, группу сотрудников по определению рейтинга. Правильным решением было бы органами управления образованием, централизованно собирать требования к профессиональным навыкам выпускников вузов по каждой специальности (направлению подготовки) от всех организаций. Затем обобщить эти требования и записать их в государственные образовательные стандарты. Социологический метод будет наиболее эффективным при решении данной проблемы.

Таким образом, необходимость формирования критериев качества соответствия требованиям работодателей диктуется профессиональной конкуренцией, качеством работы. Это возможно осуществить несколькими методами. Наименее трудоёмким и гибким в свете нестабильной политической и экономической ситуации на Украине можно выделить социологический метод.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Болонский процесс: проблемы и перспективы / под ред. М.М. Лебедевой. — Москва: Оргсервис-2000, 2006. — ISBN 5-98115-066-1
2. Журко В.И. Показатели качества образования в высшей школе// Вестник университета. — 2009. — №24. — С. 40 – 43.
3. Зданович Ю.И. Критерии оценки качества подготовки специалистов в вузе// Торгово-экономические проблемы регионального бизнес-пространства: Сборник материалов Международной научно-практической конференции. — Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004. — С. 56-58.
4. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования// Высшее образование сегодня. — 2003. — № 5. — С. 34-42.
5. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Федченко А.А. Экономика персонала. Ч.II. Практика. — М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2009.
6. Протас Е.В., Шаронин Ю.В. Методологические предпосылки обеспечения качества профессионального образования // Право и образование, 2007. № 6.
7. Спицнадель В.Н. Системы качества (в соответствии с международными стандартами ISO семейства 9000). — СПб.: Питер, 2000.