
УПРАВЛЕНИЕ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

Направление подготовки: 230400 Информационные системы и технологии
Профиль подготовки: Информационные системы и технологии
Квалификация: Бакалавр
Профессия: Специалист по информационным системам
Модуль: Администрирование информационных систем

№	Компетенции	Оценка (0-10)
<i>Проектно-конструкторская деятельность:</i>		
ПК-2	Способность проводить техническое проектирование	
ПК-3	Способность проводить рабочее проектирование	
...	...	
<i>Проектно-технологическая деятельность:</i>		
ПК-11	Способность к проектированию базовых и прикладных информационных технологий	
...	...	
<i>Организационно-управленческая деятельность:</i>		
ПК-19	Способность осуществлять организацию рабочих мест, их техническое оснащение, размещение компьютерного оборудования	
...	...	

Рис. 2. Пример формы опроса преподавателя

Преподавателю необходимо для каждого модуля оценить полный набор компетенций, в формировании которых он участвует, поэтому анкета представлена на нескольких страницах для облегчения оценивания.

Список литературы

1. Байденко В. И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения : метод. пос. / В. И. Байденко. – М., 2006.
2. Профессиональные стандарты в области информационных технологий. – М. : АП КИТ, 2008.

References

1. Baidenko V. I. Vyayvlenie sostava kompetencii vypusknikov vuzov kak neobhodimyi etap proektirovaniya GOS VPO novogo pokoleniya : metod. pos. / V. Baidenko. – M., 2006.
2. Professionalnye standarty v oblasti informacionnykh tekhnologii. – M. : AP KIT, 2008.

УДК 336.71

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА УСЛУГ ФИНАНСОВО-КРЕДИТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Минёва Оксана Карловна, доктор экономических наук, профессор, Астраханский государственный университет, 414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а, e-mail: okmineva@rambler.ru.

Садретдинов Ренат Ажимахмудович, аспирант, Астраханский государственный университет, 414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а, e-mail: leonard734@rambler.ru.

В статье освещены вопросы интеграции системы профессионального образования и банковского сектора, обеспечивающих формирование у обучающихся профессиональных компетенций, необходимых для эффективного исполнения установленных работодателем должностных функций, и определены формы стратегического партнерства кредитных организаций и высших учебных заведений, направленные на повышение качества образовательных услуг в системе непрерывного банковского образования. Банковская услуга рассматривается как интеллектуальный продукт, созданный на основе маркетинговых исследований потребностей клиентов и извлечения прибыли и обладающий характерными чертами: абстрактность, неотделимость от источника, договорный характер отношений с потребителями, протяженность во времени процесса использования. Отмечено желание бизнеса избежать предъявления завышенных/заниженных или иным образом деформированных требований к выпускникам и тем самым создать вузам достаточные предпосылки профессионально и социально ответственно выполнять свою партнерскую роль (точно зная, как учить, чтобы выпускники были достойно трудоустроены в бизнесе). Многие работодатели в России еще не продвинулись настолько, чтобы практиковать менеджмент как устойчивую управленческую функцию своего стратегического развития. Некоторые ориентируются на менеджерское намерение убедиться, что работники по каждой профессиональной позиции отвечают минимуму, заданному государственным образовательным стандартом. Выявлено, что тенденция увеличения потребностей совершенствования образования будет сохраняться и даже возрастать далее, так как по мере развития экономики и появления новых технологий во все большей степени будут востребованы специалисты самого высокого уровня. Развитие данного сегмента рынка образовательных услуг будет определяться и усилением конкуренции на рынке труда, а также в связи с расширением возможностей многих людей платить за образование. Это предъявляет более высокие требования к содержанию и организации образовательного процесса, к совершенствованию традиционных и разработке новых образовательных технологий.

Ключевые слова: банк, мотивация, интеграция, сектор, качество услуг, бизнес, образование, стандарт, профессиональный рост, труд, специалист.

IMPROVEMENT OF THE VOCATIONAL TRAINING FOR INCREASING QUALITY SERVICES OF FINANCIAL-CREDIT INSTITUTIONS

Minyova Oksana K., Dr.Sc. in Economics, Astrakhan State University, 20a Tatishchev str., Astrakhan, 414056, Russia, e-mail: okmineva@rambler.ru.

Sadretdinov Renat A., Post-graduate student, Astrakhan State University, 20a Tatishchev str., Astrakhan, 414056, Russia, e-mail: leonard734@rambler.ru.

The article deals with questions of integrations of the professional education system and bank sector, providing formation of students' beside professional competency required for efficient performance installed by employer official function, and determines forms of the strategic partnership of credit organization and high educational institutions, directed on increasing quality educational services in system unceasing bank education. Bank service is considered as intellectual product, created on the base of the marketing studies of client' needs and extractions of the profit and possessing peculiarities: abstractiveness, inseparability from source, contractual nature of the relations with consumer, extent at time of the process of the use. The desire of business to avoid presentation value-lowered or other image of the deformed requirements to graduate and hereunder create high school sufficient premises professional and social responsible to execute its partner's role (exactly knowing as who teach that graduates were fittingly in business) is noted. Many employers in Russia have not yet advance so to

УПРАВЛЕНИЕ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

practise management as firm management function of its strategic development. Some orientate on manager's intention to make sure that employees on each position correspond the minimum given by state educational standard. It is revealed that trend of the increase of need of the improvement of the formation will be saved and even increase hereinafter, the development of economy of new technology in all greater degree as with specialists of higher level will be claimed. The development of given segment market education's services will be defined by reinforcement of competitions on the market of the labour, as well as in connection with expansion of the possibilities of the many people to pay for formation. It needs higher requirements to contents and organizations of educational process, to improvement of traditional and development of new educational technologies.

Key words: bank, motivation, integration, sector, quality of the services, business, formation, standard, professional growing, labour, specialist.

В условиях перехода России к постиндустриальному, информационному обществу, основанному на знаниях, конкурентные позиции любого хозяйствующего субъекта во многом зависят от качества человеческого капитала и эффективности управления его развитием. Важнейшим направлением такого развития выступает подготовка и переподготовка кадров, соответствующая постоянно возрастающим современным требованиям со стороны всех категорий работодателей к рынку образовательных услуг. В связи с этим его участники – учреждения профессионального образования – должны уделять постоянное внимание актуализации используемых механизмов управления процессами производства и реализации соответствующих образовательных услуг.

В банковском секторе экономики требования, предъявляемые к профессиональным компетенциям, ответственности и лояльности персонала, в целом выше, чем в большинстве других отраслей. Это определяется влиянием человеческого фактора на способность банка выполнять две важнейшие свои функции по обеспечению, с одной стороны, эффективного управления денежными средствами, доверенными ему клиентами, а с другой стороны, сохранением банковской тайны. Не нуждается в доказательствах прямая зависимость рыночных позиций банка как хозяйствующего субъекта от качества его человеческого капитала. В силу изложенного проблема повышения качества образовательных услуг для рассматриваемого сектора экономики актуальна не только с теоретической, но и практической точки зрения.

Современная ситуация на рынке банковских образовательных услуг предъявляет новые требования к организации и реализации учебного процесса. Он должен опираться на инновационные образовательные технологии, обеспечивающие возможность приобретения обучающимися не только качественных теоретических знаний, но и практических навыков, необходимых для эффективного исполнения установленных работодателем должностных функций. Сегодня, несмотря на то, что на отечественном рынке банковских образовательных услуг представлен широкий сектор предложений образовательных программ, различающихся по срокам, формам и методам обучения, существует разрыв между реальным уровнем профессиональной компетентности выпускников российских вузов и требованиями, предъявляемыми современными кредитными организациями к квалификации своего персонала [1, с. 117].

Существующий разрыв усугубляется, с одной стороны, дефицитом квалифицированных специалистов, обладающих специфическими профессиональными и личностными компетенциями, в особенности – в сфере банковского менеджмента, на фоне усиления межбанковской конкуренции и роста потребности в квалифицированном персонале у кредитных организаций, проводящих активную политику регионального развития. С другой стороны, наблюдается автономия вузов и кредитных организаций в подходах к содержанию и организации подготовки банковских специалистов, поскольку последние из-за системного несоответствия качества вы-

пускаемых вузами на рынок труда специалистов вынуждены решать проблему недостаточной квалификации персонала путем организации их дополнительного обучения.

Основными финансово-кредитными организациями являются коммерческие банки, которые осуществляют свою деятельность в регионах через филиальную сеть. Основная цель банковского филиала как любого коммерческого предприятия заключается в получении прибыли путем продажи продуктов. В данном случае речь идет о реализации специфического товара банка – услуги. Банковская услуга – профессиональный банковский интеллектуальный продукт, созданный на основе маркетинговых исследований потребностей клиентов и извлечения прибыли. Банковский продукт как товар банка специфичен, он обладает следующими характерными чертами: абстрактность, неотделимость от источника, договорный характер отношений с потребителями, протяженность во времени процесса использования.

Маркетинг предоставляет банкам широкий инструментарий для расширения бизнеса на региональном уровне. В первую очередь, это сегментирование местного рынка. Оно дает возможность определить целевые сегменты, на которые будут направлены коммерческие действия по привлечению и удержанию клиентов. Одним из основных условий успешной деятельности на рынке является выявление потребностей и запросов клиентуры, т.е. оценка спроса. Маркетинг решает данную проблему путем проведения опросов, построения профиля предпочтений и привязки предлагаемых продуктов к требованиям и возможностям клиентов. В результате определяется комплекс банковских услуг, предлагаемый банком на местном рынке.

Привлечению клиентов и, следовательно, расширению бизнеса способствуют грамотные прямые контакты с целевыми потребителями, при этом важное значение приобретает уровень образования сотрудников, его соответствие стандартам обучения.

Как вид деятельности и определенная философия бизнес имманентно обладает опытом конкурентного оценивания ресурсов, процессов и результатов (продуктов) труда. Бизнес-работодатели рассматривают «человеческий капитал» прагматически – как самовозрастающую стоимость компаний. Усиливающаяся конкуренция, процессы реорганизации бизнес-структур превратили управление персоналом в новый и быстро растущий сектор рынка, ведущие игроки на котором используют самые продвинутые методы и модели оценивания качества систем оплаты труда и мотивации персонала с использованием образовательного аудита. Крупные и успешные компании создали сети внутрифирменного обучения. Их корпоративные заказы для высшего профессионального образования стали полидисциплинарными, а внутри «корпоративных университетов» – гибкими и индивидуализированными до уровня учебных модулей. Все это превращает бизнес-сообщество из пассивного потребителя выпускников высшего профессионального образования в перспективного социального партнера для реформирования самого высшего профессионального образования.

Инновационные образовательные программы продвинутых вузов ставят целью улучшить связь будущего рабочего места с компетенциями выпускника и обеспечить множественность траекторий получения деловых (профессиональных) квалификаций. Для этого инновационным вузам необходимо иметь постоянную устойчивую и эффективную «обратную связь» от работодателей, где бизнес-сообщество представляет многочисленную и неоднородную категорию [2, с. 21].

Создать систему обратной связи непросто, учитывая реальное многообразие общественных отношений и, соответственно, несовпадение групповых интересов между сферой труда, сферой образования, государственным властным (административным) регулированием и т.п.

Под влиянием факторов инновационного развития экономики и общественного прогресса сеть «каналов обратной связи», по которым передаются «сигналы», децентрализована и весьма подвижна. Их мониторинг представляет собой отдельную проблему. Другой проблемой является объективизация субъективных требований со стороны бизнес-работодателей разных компаний, а также поддержание баланса интересов в рамках всего

УПРАВЛЕНИЕ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

общества. Это особенно актуально для сообщества классических университетов, которые не только поставляют высокопрофессиональный персонал для бизнеса, но и обеспечивают цивилизационную функцию образования в интересах всего общественного прогресса (культура, наука и т.п.), поддерживают для этого определенные пропорции между естественнонаучными, экономическими и гуманитарными направлениями подготовки, между квалификационными уровнями (бакалавр, специалист, магистр, доктор), между очной и заочной, платной и бюджетной формами обучения и т.п. [3, с. 71].

Бизнесу ясно, что рекрутирование молодых специалистов имеет больше плюсов, чем минусов, хотя их «дообучение» на рабочих местах требует дополнительных затрат. При этом встает вопрос «входного контроля»: методология и инструментарий оценивания качества образования выпускников вузов.

Можно констатировать желание бизнеса избежать предъявления завышенных/заниженных или иным образом деформированных требований к выпускникам и тем самым создать вузам достаточные предпосылки профессионально и социально ответственно выполнять свою партнерскую роль (точно зная, как учить, чтобы выпускники были достойно трудоустроены в бизнесе). Но критерии, приоритеты, способы оценивания работодателями своих работников в разных компаниях довольно сильно различаются, поскольку зависят от конкурентного положения, размеров бизнеса, организационной структуры, сферы деятельности и т.п. Многие работодатели в России еще не продвинулись настолько, чтобы практиковать менеджмент как устойчивую управленческую функцию своего стратегического развития. Некоторые ориентируются на менеджерское намерение убедиться, что работники по каждой профессиональной позиции отвечают минимуму, заданному государственным образовательным стандартом.

С целью определения мотивирующих факторов совершенствования уровня образования сотрудников финансово-кредитных учреждений, нами проведено анкетирование сотрудников ФКБ «Петрокоммерц» г. Астрахани за период 2008–2010 гг.

Оказалось, что самым важным фактором, мотивирующим решение продолжить образование, большинство респондентов посчитали нехватку конкретных знаний, чтобы занимать нынешнюю должность, хорошо разбираться в экономических вопросах и принимать самостоятельные решения. Этот мотив отметили 60 % опрошенных; причем 34 % респондентов признали его самым важным, и еще 26 % поставили его на второе по значимости место. Вместе с тем около четверти слушателей оставили этот фактор без внимания, не относя его к числу тех, которые повлияли на их выбор.

Второй по популярности мотив, который отметили 52 % наших респондентов, связан с тем, что в настоящее время они работают не по той специальности, по которой ими получено первое высшее образование, и получают образование для того, чтобы «закрепиться» в должности в условиях конкуренции.

Естественно было предположить, что для многих совершенствование образования окажется необходимым для того, чтобы сделать карьеру. И действительно, этот мотив был отмечен большинством (62 %), а почти пятая часть из них поставили его на первое, и 12 % на второе место. Около половины сотрудников (46 %) решили продолжить образование по той причине, что их не устраивает собственный социальный статус и рассчитывают занять более значимую должность и иметь более высокую зарплату.

Для четверти опрошенных (28 %) значимым оказался такой мотив: «В современных условиях молодежь имеет преимущества на рынке труда. Я бы не хотел уступать более молодым в условиях конкуренции и готов для этого продолжить образование». Данный мотив был отмечен теми, чей возраст превышает 35 лет. Однако и этой частью людей зрелого возраста конкуренция с молодежью не рассматривается как фактор, более значимый в сравнении с насущной потребностью получить современные конкретные знания по специальности, чтобы хорошо разбираться в экономических вопросах и принимать самостоятельные решения.

Ответы на вопрос, считаете ли Вы, что современное образование имеет бесспорные преимущества в сравнении с тем, которое Вы получили ранее, показали, что полученное образование вовсе не отвергается и не перечеркивается теми, кто решил не ограничиваться им. Многие респонденты все-таки сочли возможным конкретизировать свое мнение и назвали «плюсы» современного образования (это не только те, кто утвердительно ответил на поставленный вопрос, но и отчасти те, у кого были сомнения). Так, 60 % ответивших видят его преимущества в том, что оно в большей мере расширяет кругозор и способствует повышению уровня личности, а 46 % – в его большей связи с жизнью, с практикой; 38 % плюсом современного образования полагают то, что оно включает анализ зарубежного опыта; 28 % полагают, что современное образование стало более конкретным, а 22 % усматривают его преимущества в более высоком профессиональном уровне преподавателей.

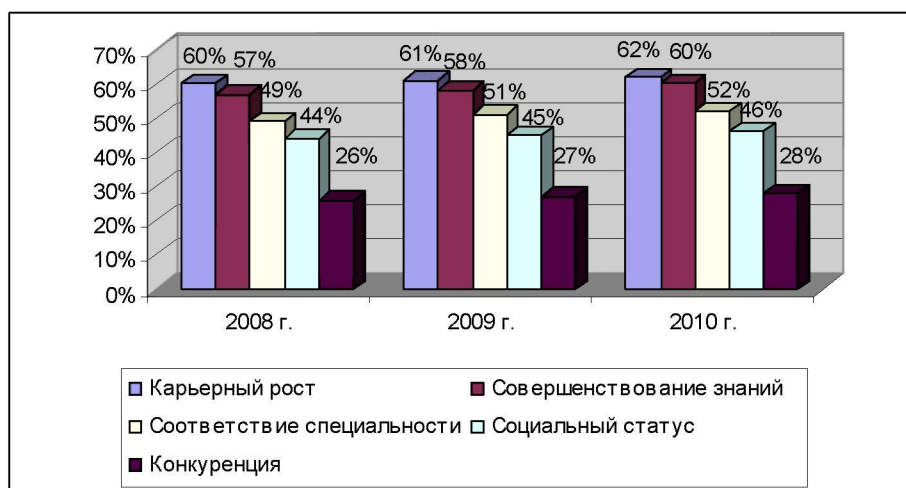


Рис. Мотивационные факторы совершенствования образования сотрудников ФКБ «Петрокоммерц»

Анализируя полученные данные, можно заключить, что ведущим фактором мотивации совершенствования образования сотрудников коммерческого банка остается карьерный рост (более 60 % респондентов). Значительную роль в данном вопросе сохраняет и повышение знаний, необходимых для соответствия занимаемой должности, принятия самостоятельных решений (около 60 % опрошенных). Примечательно, что часть сотрудников сочли, что их прежние знания устарели, не соответствуют изменившимся социальным и экономическим требованиям, поэтому они решили продолжить образование. Для четверти опрошенных (28 %) значимым остается конкуренция в современных условиях на рынке труда, особенно с более молодыми сотрудниками.

Таким образом, большая часть респондентов в целом положительно оценивают перспективы развития образования при условии продолжения в нашем обществе либеральных экономических реформ.

На наш взгляд, тенденция увеличения потребностей совершенствования образования будет сохраняться и даже возрастать далее, так как по мере развития экономики и появления новых технологий во все большей степени будут востребованы специалисты самого высокого уровня. Развитие данного сегмента рынка образовательных услуг будет определяться и усилением конкуренции на рынке труда, а также в связи с расширением возможностей многих людей платить за образование. Это предъявляет более высокие требования к содержанию и организации образовательного процесса, к совершенствованию традиционных и разработке новых образовательных технологий.

УПРАВЛЕНИЕ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

Сохранение перспектив развития рынка образовательных услуг должно основываться также на интеграции фундаментального уровня образования и его выраженной практической направленности. Исходя из этого, инновационные формы стратегического партнерства кредитных организаций и высших учебных заведений должны включать:

- совместный мониторинг текущего состояния и прогнозирование колебаний спроса;
- разработка профессиональных компетенций и корпоративных профессиональных стандартов для основных категорий банковского персонала;
- актуализация образовательного контента вуза при участии экспертов из числа ведущих специалистов партнерского банка;
- формирование методик отбора и первичного профессионального развития будущих сотрудников банка из числа учащихся старших курсов с учетом специфики предлагаемых к замещению рабочих мест;
- совместная разработка корпоративных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки для различных категорий сотрудников банка в режиме непрерывного образования;
- привлечение ведущих специалистов партнерского банка к учебно-методической деятельности вуза (проведение мастер-классов и тренингов, участие в разработке учебно-методического контента);
- проведение стажировок преподавателей партнерского вуза в соответствующих службах и подразделениях банка.

Список литературы

1. Веснин В. Р. Основы менеджмента / В. Р. Веснин. – М. : Трида ЛТД, 2007. – С. 117–118.
2. Герчикова И. Н. Менеджмент. Банки и биржи / И. Н. Герчикова. – М. : ЮНИТИ, 2005. – С. 21–23.
3. Розанова В. А. Психология управления / В. А. Розанова. – М. : ЗАО Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2005. – С. 71–72.

References

1. Gerchikova I. N. Banki i birzhi / I. N. Gerchikova. – M. : UNITI, 2005. – P. 21–23.
2. Rozanova V. A. Psikhologia upravleniya / V. A. Rozanova. – M. : ZAO Biznes-shkola «Intel-Sintez», 2005. – P. 71–72.
3. Vesnin V. R. Osnovi menegmenta / V. R. Vesnin. – M. : Triada LTD, 2007. – P. 117–118.

УДК 004.021

МУЛЬТИАГЕНТНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМАХ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Приходько Максим Александрович, докторант, кандидат физико-математических наук, Московский государственный горный университет, 119991, г. Москва, Ленинский проспект, 6, e-mail: spex19@mail.ru.

В работе рассматривается проблема несанкционированной утечки информации в инфокоммуникационных мультиагентных системах. Под утечкой информации понимается получение регламентированными средствами данных, доступ к которым формально должен быть ограничен. Понятие утечки информации иллюстрируется на примере систем интерактивного контроля знаний (интернет-тестирования), где отсутствие необходимых ограничений может приводить к раскрытию формулировок правильных ответов. Рас-