

*Е. С. Кондрашина, магистрант Новосибирского государственного технического университета  
А. В. Кравченко, канд. техн. наук, доцент Новосибирского государственного технического университета*

## Информационная система «Вуз — работодатель»

*Успешное функционирование образовательной системы определяется не только внутренней организацией учебного процесса вуза, но и качеством его взаимодействия с потенциальными работодателями будущих выпускников.*

### Введение

Присоединение России к Болонскому процессу в 2003 году существенно повлияло на цели и содержание российских образовательных реформ. В качестве значимых векторов дальнейшей модернизации российского высшего образования на первый план вышли общеевропейские ориентиры развития образовательных систем. Основными задачами Болонского процесса выступают: принятие системы, основанной на двух циклах: бакалавриат-магистратура; внедрение кредитов по типу ECTS; образование в течение всей жизни; обеспечение трудоустройства выпускников вузов; и др. [1]. Необходимостью решения названных задач в системе высшего профессионального образования России вызван переход на Федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения (ФГОС 3).

Переход на ФГОС 3 существенно меняет процедуры планирования и организации образовательного процесса. Во-первых, подготовка специалиста рассматривается не с позиции ее содержания, а с позиции результатов обучения, т. е. компетенций выпускников. Во-вторых, исчезает привычное измерение трудоемкости освоения образовательной программы в часах, появляются зачетные единицы или кредиты. В-третьих, вуз получает свободу в планировании и реализации программы подготовки будущего

специалиста, что значительно повышает его ответственность за конечный результат, в частности, за адаптацию выпускников к требованиям рынка труда [1, 2].

Современный рынок труда — это система социально-экономических взаимоотношений между работодателями и теми, кто ищет работу [3]. Рынок труда развивается по тем же законам, что и рынок товаров и услуг. Здесь действует закон спроса и предложения, формируя цены на особый товар — рабочую силу. Эта цена называется заработной платой. Она начисляется в соответствии с занимаемой должностью и зависит от квалификации специалиста, которая складывается из уровня профессиональной подготовки, опыта работы, личностных и профессионально важных качеств.

Динамичный и непредсказуемый современный рынок труда требует от молодого специалиста не только профессионализма, но и умения ориентироваться в разных сферах деятельности, работать с многообразием современных информационных технологий и адаптироваться к меняющимся условиям рынка. Поэтому компетенции, приобретенные выпускником за время обучения, можно рассматривать как аспект интеграции выпускника в жизнь, а точнее, как инструмент, позволяющий сократить разрыв между спросом и предложением на специалистов, гибко подстраивая еще приобретаемые компетенции студента под нужды и требования рынка труда.