

рівня, який враховує одиночні й інтегровані показники технічного, програмного та математичного забезпечення, а також ступінь їх взаємодії. Для забезпечення прозорості та об'єктивної процедури управління на основі НТР слід використовувати обмежену кількість параметрів елементів ІС, що характеризують три виміри: об'єм (кількість), частоту (швидкість або час) і розрядність (дозвільну здатність або точність). ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Cassidy A.** A Practical Guide to Information Systems Strategic Planning / Anita Cassidy. – 2-nd Edition. – New York : Taylor & Francis Group, 2006. – 395 p.

2. АСУ на промышленном предприятии: Методы создания: Справочник / С. Б. Михалев, Р. С. Седегов, А. С. Гринберг и др. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Энергоатомиздат, 1989. – 400 с.: ил.

3. **Бугорский В. Н.** Сетевая экономика и проектирование информационных систем / В. Н. Бугорский, Р. В. Соколов. – СПб. : Питер, 2007. – 320 с.; ил.

4. **Андрienko В. Н.** Модели реинжиниринга систем управления. – Донецк : ДонНУ, 2001. – 180 с.

5. The Vest Pocket Guide to Information Technology. – Second Edition / Jae K. Shim, Joel G. Siegel. – New York : John Wiley & Sons, Inc. – 2005. – 384 p.

6. **Иванов Н. Н.** Экономическая кибернетика : [учебник] / Н. Н. Иванов, В. М. Порожня, В. К. Галицын, С. Ф. Лазарева / Донецкий национальный ун-т. Кафедра экономической кибернетики. – Донецк : Юго-Восток. – 2007. – Т. 2, кн. 3: Информационные системы и технологии в экономике (кн. 3). – 209 с.

7. **Орлов А. И.** Экспертные оценки / А. И. Орлов // Западская лаборатория. – 1996. – Т. 62. – № 1. – С. 54 – 60.

8. Экономическая кибернетика [Текст] : учебник для студ. вузов, обуч. по спец. «Экономическая кибернетика». – Донецк : Юго-Восток Лтд, 2005. – 502 с.

УДК 378.147

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕЛИ ОБРАЗОВАНИЯ

ЕФРЕМОВА Л. В., РОМАНЕЦ И. В.

УДК 378.147

Ефремова Л. В., Романец И. В. Проблемы формирования инновационной модели образования

В статье с помощью анкетирования определены наиболее важные коммуникативные компетенции выпускника, разработаны рекомендации по усилению образовательного уровня студентов на основе развития профессиональных и коммуникативных компетенций.

Ключевые слова: знания, умения, навыки, коммуникативные компетенции, инновационные образовательные технологии.

Рис.: 3. **Табл.:** 3. **Формул.:** 4. **Библ.:** 12.

Ефремова Людмила Владимировна – кандидат экономических наук, доцент, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

Романец Инна Викторовна – магистрант, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: romanets_inn@mail.ru

УДК 378.147

Ефремова Л. В., Романец И. В. Проблеми формування інноваційної моделі освіти

У статті за допомогою анкетування визначено найважливіші комунікативні компетенції випускника, розроблено рекомендації з посилення освітнього рівня студентів на основі розвитку професійних і комунікативних компетенцій.

Ключові слова: знання, уміння, навички, комунікативні компетенції, інноваційні освітні технології.

Рис.: 3. **Табл.:** 3. **Формул.:** 4. **Бібл.:** 12.

Ефремова Людмила Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

Романец Інна Вікторівна – магістрант, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: romanets_inn@mail.ru

UDC 378.147

Yefremova L. V., Romanets I. V. Problems of Formation of an Innovation Model of Education

The article identifies (with the help of questionnaires) the most important communicative competences of a graduate and develops recommendations on strengthening the education level of students on the basis of development of professional and communicative competences.

Key words: knowledge, skills, communicative competences, innovation technologies of education.

Pic.: 3. **Tabl.:** 3. **Formulae:** 4. **Bibl.:** 12.

Yefremova Lyudmila V. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

Romanets Inna V. – Graduate Student, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: romanets_inn@mail.ru

Человеческий капитал в современных условиях и на ближайшее будущее остается единственным фактором, развитие которого имеет достаточно обширный ресурс как по количественным, так и качественным параметрам. Преимущество одного человека по сравнению с другим наиболее полно выражается в его знаниях, умениях и навыках. Компании, занимающиеся подбором кадров, постоянно сталкиваются с определен-

ными трудностями. Они связаны, во-первых, с отставанием темпов развития рынка кадров от темпов развития бизнеса, а во-вторых, с тем, что существующая система образования позволяет студентам получать профессиональные знания, но не развивает умения и навыки.

Адаптация выпускников вуза к реальным требованиям рынка труда, а также их дальнейшее обучение работодателями приводит к значительным финансовым

и временным затратам для обеих сторон. Наряду с этим успех выпускника на рынке труда зависит также и от коммуникативных компетенций, то есть умения вступать в процесс общения и устанавливать деловые контакты, связи и отношения. [5]

Цель исследования: определение наиболее важных коммуникативных компетенций выпускника, а также разработка рекомендаций по усилению образовательного уровня студентов с помощью синергетического эффекта, включающего профессиональные и коммуникативные компетенции.

Если рассматривать систему образования как процесс производства, то выпускник вуза может выступать в ней «продуктом», при этом «средствами труда» являются лекции, практики, индивидуальные занятия, а «предметами труда» – знания, умения и навыки студентов.

В Украине на сегодняшний день большинство работодателей отзывается об ухудшающемся качестве образования выпускников вузов. [12] Одной из причин можно назвать неиспользование в процессе производства качественного образовательного «продукта» таких «средств труда», как инновационные образовательные технологии. Во-вторых, деятельность субъектов образовательного процесса направляется в отношении не тех «предметов труда», т. е. развиваются только профессиональные знания без учета развития умений и навыков.

Изучение вопросов компетентностно ориентированного подхода в образовании на сегодняшний день занимает значимое место в трудах ученых. [2, 8] Но недостаточно исследованными остаются проблемы

определения коммуникативных компетенций, которые являются необходимыми для современного выпускника с точки зрения работодателя.

Исследование предполагает несколько этапов:

- 1) анкетирование работодателей и студентов;
- 2) расчет согласованности их суждений;

3) количественный и качественный анализ результатов анкетирования;

4) определение необходимых коммуникативных компетенций выпускника вуза с точки зрения работодателя;

5) предложение рекомендаций относительно развития коммуникативных компетенций студентов путем внедрения инновационных образовательных технологий.

Для определения наиболее важных компетенций выпускника вуза проведено анкетирование, в ходе которого было опрошено более пятидесяти человек. Анкетирование позволило определить важность двадцати предложенных качеств по 5-ти бальной шкале и выбрать из них три наиболее значимые для каждого анкетированного. Пример анкеты приведен в *табл. 1*.

Известно, что профессиональные характеристики специалиста являются проявлением определенного набора знаний, умений, навыков, а также коммуникативных компетенций. Для понимания сущности данных категорий необходимо раскрыть их глубинный смысл.

Под знаниями понимается осознанно воспринятая человеком и фиксированная в его памяти информация об объективной действительности. Умение – это промежуточный этап овладения новым способом

Таблица 1

Пример анкеты

Качество молодого специалиста-выпускника	Важность
Наличие диплома о высшем образовании	0 1 2 3 4 5
Хорошие оценки в дипломе или наличие красного диплома	0 1 2 3 4 5
Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	0 1 2 3 4 5
Уровень практических знаний и умений	0 1 2 3 4 5
Владение иностранным языком	0 1 2 3 4 5
Уровень работы на компьютере	0 1 2 3 4 5
Наличие аналитического мышления	0 1 2 3 4 5
Осведомленность в смежных областях полученной специальности	0 1 2 3 4 5
Способность работать в коллективе	0 1 2 3 4 5
Способность быстро адаптироваться к новым ситуациям	0 1 2 3 4 5
Умение эффективно управлять своим временем	0 1 2 3 4 5
Готовность и способность к дальнейшему обучению и саморазвитию	0 1 2 3 4 5
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	0 1 2 3 4 5
Способность эффективно представлять себя и результаты труда	0 1 2 3 4 5
Способности к управлению персоналом	0 1 2 3 4 5
Умение держать эмоции под контролем в стрессовых ситуациях	0 1 2 3 4 5
Умение формулировать свою точку зрения	0 1 2 3 4 5
Способность к критике и ее восприятие	0 1 2 3 4 5
Способность к самостоятельному решению проблем	0 1 2 3 4 5
Способность строить поведение в соответствии с миссией компании	0 1 2 3 4 5

действия, основаным на каком-либо правиле и соответствующим правильному использованию знания в процессе решения определенного класса задач, но еще не достигшего уровня навыка. Навык – это «действие, сформированное путем повторения, характеризующееся высокой степенью освоения и отсутствием поэлементной сознательной регуляции и контроля». [4, 7, 10]

Перед анализом результатов анкетирования необходимо рассчитать согласованность мнений двух опрашиваемых сторон – студентов и работодателей с целью определения уровня понимания студентами тех качеств выпускника вуза, которые высоко оцениваются работодателями.

Оценка согласованности суждений проводилась с помощью ранговой корреляции Спирмена – метода, который используется для статистического изучения связи между явлениями.

Расчет коэффициента ранговой корреляции Спирмена включает этапы:

1) присвоение каждой из компетенций выпускника соответствующего ранга в зависимости от ее значимости для двух выборок: студентов (X) и работодателей (Y);

2) определение разности рангов, возведение ее в квадрат и суммирование полученных значений;

3) вычисление коэффициента корреляции рангов по формуле (1);

4) с помощью случайной величины (T), вычисленной по статистике Стьюдента, и табличного значения показателя Стьюдента ($T_{табл}$) находим вероятность, с которой можно принять одну из гипотез, определенных при расчете ранговой корреляции Стьюдента [6].

$$r = 1 - 6 \frac{\sum d^2}{n(n^2 - 1)}, \quad (1)$$

где r – коэффициент ранговой корреляции; $\sum d^2$ – сумма квадратов разностей рангов; n – число парных наблюдений.

Приведем расчет коэффициента ранговой корреляции в табл. 2.

Метод ранговой корреляции Спирмена предполагает наличие двух гипотез, одну из которых можно принять: $H = 0$ означает, что корреляции между суждениями нет, $H \neq 0$ – мнения студентов и работодателей совпадают.

Определим коэффициент ранговой корреляции Спирмена:

$$r = 1 - 6 \frac{329}{20^3 - 20} = 0,7526.$$

Значение этого коэффициента позволяет найти случайную величину T (2):

$$T = r \cdot \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}. \quad (2)$$

Результат определения случайной величины T:

$$T = 0,7562 \cdot \frac{\sqrt{20-2}}{\sqrt{1-0,7562^2}} = 4,85.$$

Для принятия одной из гипотез необходимо значение T сравнить с его табличным показателем ($T_{табл}$).

Табличное значение, определенное с помощью таблицы распределения Стьюдента [6], равно 2,101. Поскольку $T > T_{табл}$ ($4,85 > 2,101$), делаем вывод о том, что с вероятностью 95% можно говорить о согласованности суждений студентов и работодателей.

Вышеприведенные расчеты позволяют осуществить анализ результатов исследования. Сопоставление мнений работодателей и студентов относительно наиболее важных характеристик выпускника представлено на рис. 1.

Профессиональные компетенции выпускников вузов, сущность которых рассмотрена и приведена выше, можно представить в виде пирамиды, которую назовем «Пирамида знаний, умений и навыков» («Пирамида ЗУН») (рис. 2).

Расположение знаний, умений и навыков в «Пирамиде ЗУН» исходит из смысла понятий, приведенных выше, а также из компетенций выпускников, которые получены по результатам анкетирования. «Пирамида ЗУН» позволяет наглядно представить классификацию наиболее оптимальных профессиональных компетенций выпускника.

Таблица 2

Расчет коэффициента ранговой корреляции Спирмена

Компетенции выпускника	Количественное выражение значимости компетенций		Присвоение рангов		Квадрат разности рангов (dx - dy) ²
	Студенты (X)	Работодатели (Y)	ранг X, dx	ранг Y, dy	
1	99	84	14	6	64
2	62	65	1	1	0
3	84	92	4	10	36
4	93	89	10	8	4
5	89	65	7	1	36
6	95	92	11	10	1
7	93	95	10	12	4
8	86	66	5	2	9
9	92	95	9	12	9
10	98	93	13	11	4
11	92	90	9	9	0
12	98	95	13	12	1
13	96	84	12	6	36
14	98	84	13	6	49
15	81	66	3	2	1
16	90	80	8	5	9
17	96	86	12	7	25
18	87	77	6	4	4
19	96	84	12	6	36
20	75	75	2	3	1
					329

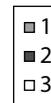
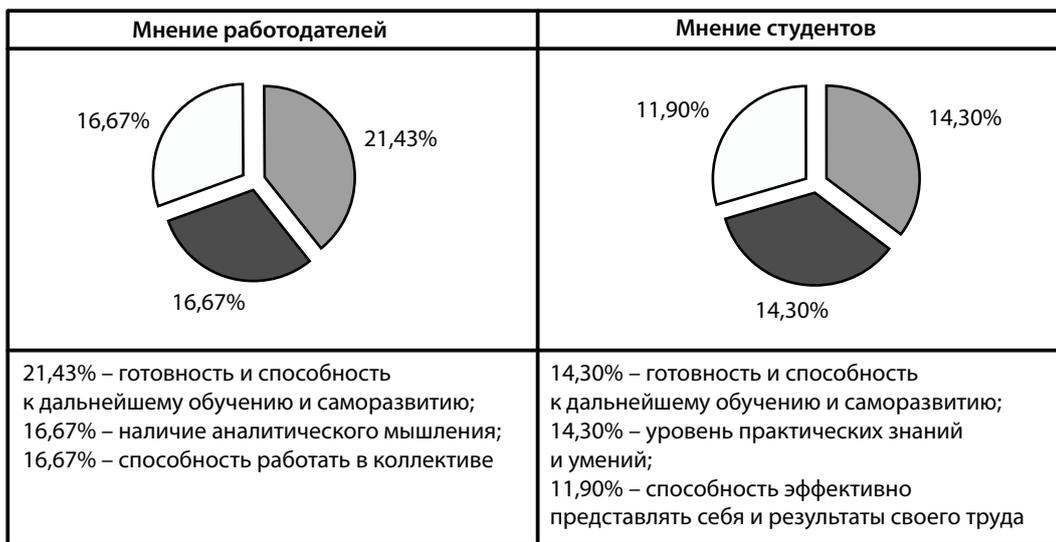


Рис. 1. Наиболее важные характеристики выпускника



Рис. 2. «Пирамида ЗУН»

Но не только профессиональные качества важны на рынке труда. Исследования показывают, что успех человека только на 15% зависит от знаний, умений и навыков. Остальные 85% формируются его коммуникативными способностями. [1]

На наш взгляд, наиболее интересной классификацией коммуникативных компетенций является классификация, предложенная специалистами Бизнес-центра «ИНЖЕК» в рамках тренинга «Секреты профессиональных переговорщиков». [11]

Любой процесс общения можно рассматривать как последовательность этапов, поэтому классификацию коммуникативных компетенций представим в зависимости от них:

1. Подготовка к процессу коммуникации: способность расставлять приоритеты; способность ставить цель, выделять задачи; положительный настрой на результаты переговоров;
2. Выявление мотивов, интересов и позиции партнера: концентрация внимания на собеседнике; способ-

ность задавать вопросы, наблюдать и учитывать особенности собеседника.

3. Презентация предложений, изложение необходимой информации, ее аргументирование: использование речевых стратегий; способность связывать цель коммуникационного процесса с выгодами собеседника; использование методов убеждения.

4. Работа с сомнениями и возражениями: способности сохранять спокойствие и самообладание; альтернативная трактовка возражений.

5. Поиск компромиссных и альтернативных решений: быстрая реакция на изменяющуюся ситуацию; самостоятельное принятие решений.

6. Завершающий этап процесса коммуникации: подведение итогов коммуникационного процесса; способности к правильному прощанию;

7. Анализ коммуникационного процесса: анализ своей работы со стороны независимого лица; способности извлекать уроки из ошибок.

Исходя из тех качеств выпускника вуза, которые работодатели и студенты оценили, как наиболее важные, предложим коммуникативные компетенции, которые способствуют развитию данных знаний, умений и навыков. Графически это можно представить с помощью рис. 3.



Рис. 3. Соотношение необходимых знаний, умений и навыков с коммуникативными компетенциями

Бесспорно, все коммуникативные компетенции очень важны, однако в данном исследовании приведены в качестве основных только те из них, которые, по мнению работодателей и студентов, наиболее необходимы современным выпускникам.

Коммуникативные компетенции студентов могут быть наилучшим образом развиты или скорректированы с помощью специальных обучающих технологий. Более того, современное состояние качества обучения и требования рынка труда предполагают внедрение научно обоснованных и проверенных нововведений в технологии обучения. [3]

Было доказано, что при лекционной подаче материала усваивается не более 20% информации. При этом в дискуссионном обучении – 75%, а в деловой игре – около 90%. Исследования показывают, что введение и

широкое использование деловых игр в вузах позволяет уменьшить отводимое на изучение некоторых дисциплин время на 30 – 50%. [9]

ВЫВОДЫ

С целью развития коммуникативных компетенций, которые соответствуют определенным знаниям, умениям и навыкам, указанным на рис. 3, можно предложить следующие инновационные образовательные технологии (табл. 3). ■

ЛИТЕРАТУРА

1. Зенирова А. Оценка коммуникативных способностей / А. Зенирова // Kadrovik.ru. – 2011. – № 11.
2. Байденко В. И. Выявление состава компетенций вузов: методическое пособие / В. И. Байденко. – М., 2006.
3. Ефремова Л. В. Инновационные подходы к обучающим технологиям / Л. В. Ефремова, С. Л. Ефремов // Бизнес Информ. – 2011.
4. Харламов И. Ф. Педагогика. – 2-е изд., перераб. и доп. / И. Ф. Харламов. – М.: Высшая школа, 1990.
5. Как компании борются с кадровым голодом // Кадриль. – 2008. – № 10.
6. Поляков Л. Е. Коэффициент ранговой корреляции Спирмена / Л. Е. Поляков // www.eduhmao.ru, 1971.
7. Краткий психологический словарь / Сост. Л. А. Карпенко; под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1985. – 431 с.

8. Чернишов О. Упровадження компетентнісного підходу / О. Чернишов [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.osvita.ua>

9. Панфилова А. П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности: Уч. пособие. / А. П. Панфилова. – СПб.: Знание, 1999. – 496 с.

10. Подласый И. П. Педагогика. Новый курс: Учеб. для студ. высш. учеб. заведений. / И. П. Подласый. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – 576 с.

11. Рабочая тетрадь по курсу «Переговоры. Секреты профессиональных переговорщиков», тренер Ефремов С. Л. – Харьков, 2011.

12. Ракова Л. Н., Торкіна В. Випускники на ринку праці України: актуальні питання дослідження. Економіка / 5. Управление трудовыми ресурсами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rusnauka.com>

Иновационные образовательные технологии

№ п/п	Знания, умения и навыки	Иновационные образовательные технологии
1	Способность представлять себя и результаты своего труда	1. Организация диалогов «преподаватель-студент», «студент-студент». 2. Использование студентами презентаций, графических представлений, выступлений. 3. Моделирование ситуаций, требующих использования аргументов и убеждений
2	Способность работать в коллективе	1. Организация работы студентов в группах, парах. 2. Моделирование проблемных ситуаций и поиск мирных путей выхода из них. 3. Организация диалогов, требующих выделения и анализа ключевых фраз и слов собеседника
3	Наличие аналитического мышления	1. Углубленный анализ учебного материала. 2. Работа над ошибками и результатами работы
4	Практические профессиональные умения	1. Углубленный анализ учебного материала. 2. Работа над ошибками и результатами работы. 3. Организация диалогов, требующих выделения и анализа ключевых фраз и слов собеседника. 4. Организация ситуаций, направленных на поиск отличий в знаниях студентов, в их ответах, презентациях, работах
5	Готовность и способность к дальнейшему обучению и саморазвитию	1. Работа над ошибками и результатами работы. 2. Моделирование ситуаций, требующих расстановки приоритетов. 3. Поэтапное решение проблем с выделением необходимых целей и задач

УДК 368.1

СИСТЕМА ИНСТРУМЕНТІВ ОЦІНКИ ФІНАНСОВИХ І НЕФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ СТРАХОВОЇ КОМПАНІЇ

РОМЕНСЬКА А. С.

УДК 368.1

Роменська А. С. Система інструментів оцінки фінансових і нефінансових ресурсів страхової компанії

У даній статті досліджується проблематика фінансового аналізу страхової компанії в умовах зовнішнього та внутрішнього середовища, що постійно змінюються. На основі вивчення вітчизняних і зарубіжних підходів виділено систему показників, призначену для оцінки ефективності управління ресурсами страхової компанії. Фінансовий аналіз розглядається як інструмент управління, за допомогою якого підвищується ефективність управлінських дій, спрямованих на задоволення інтересів власників у збільшенні ринкової вартості страхової компанії. Дані показники є аналітичними інструментами, які застосовуються в управлінні фінансовими і нефінансовими ресурсами страховика.

Ключові слова: страхова компанія, інструменти, управління, ефективність, ресурси, показники

Табл.: 4. **Бібл.:** 8.

Роменська Анна Сергіївна – аспірантка, Донецький національний університет (вул. Університетська, 24, Донецьк, 83001, Україна)

E-mail: Anna_romenskaya@mai.ru

УДК 368.1

Роменская А. С. Система инструментов оценки финансовых и нефинансовых ресурсов страховой компании

В данной статье исследуется проблематика финансового анализа страховой компании в постоянно изменяющихся условиях внешней и внутренней среды. На основе изучения отечественных и зарубежных подходов выделена система показателей, предназначенная для оценки эффективности управления ресурсами страховой компании. Финансовый анализ рассматривается в качестве инструмента управления, с помощью которого повышается эффективность управленческих действий, направленных на удовлетворение интересов собственников в увеличении рыночной стоимости страховой компании. Данные показатели являются аналитическими инструментами, применяемыми в управлении финансовыми и нефинансовыми ресурсами страховщика.

Ключевые слова: страховая компания, инструменты, управление, эффективность, ресурсы, показатели.

Табл.: 4. **Библ.:** 8.

Роменская Анна Сергеевна – аспирантка, Донецкий национальный университет (ул. Университетская, 24, Донецк, 83001, Украина)

E-mail: Anna_romenskaya@mai.ru

UDC 368.1

Romenskaya A. S. System of Tools for Assessment of Financial and Non-financial Resources of an Insurance Company

The article studies problems of financial analysis of an insurance company under conditions of the constantly changing external and internal environment. A system of indicators designed for assessment of efficiency of management of insurance company resources is singled out on the basis of study of domestic and foreign approaches. Financial analysis is considered as a management tool, which helps to increase efficiency of management actions directed at satisfaction of interests of proprietors in growth of market value of an insurance company. These indicators are analytical tools that are used in management of financial and non-financial resources of an insurer.

Key words: insurance company, tools, management, efficiency, resources, indicators.

Tabl.: 4. **Bibl.:** 8.

Romenskaya Anna S.– Postgraduate Student, Donetsk National University (vul. Universytetska, 24, Donetsk, 83001, Ukraine)

E-mail: Anna_romenskaya@mai.ru