

АССОЦИАЦИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

**Экспертный отчет
о результатах внешней оценки образовательной программы
38.03.02 Менеджмент,
реализуемой в федеральном государственном бюджетном образовательном
учреждении высшего образования
«Петрозаводский государственный университет» (ФГБОУ «ПетрГУ»).**

Эксперты:

Санберг Юрий Наумович, эксперт Экспертного центра «Деловой России».

Березкина Татьяна Евгеньевна, доцент, Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина.

Д-р Олаф Найцш: д.э.н., генеральный директор Олаф Найцш Консалтинг

Володина Елизавета: студент, магистрант 1 курс.

Москва, 2021

Образовательная программа «Менеджмент» реализуется Институтом экономики и права ФГБОУ «ПетрГУ», кафедрой «Экономической теории и менеджмента» и ведет к присуждению квалификации бакалавр менеджмента. Руководство программой осуществляется заведующей кафедрой Экономической теории и менеджмента Ругачевой Анжелой Владимировной.

Экспертиза проведена автономной некоммерческой организацией «Агентство по контролю качества образования и развития карьеры».

Дистанционный визит в рамках процедуры внешней оценки образовательной программы проведен АККОРК в период с 27.04. по 28.04.2021 года.

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ:

1. Тесная связь с базой практик и в целом с работодателем.
2. Развитие универсальных компетенций, позволяющих выпускнику чувствовать себя уверенно в разных функциональных сферах менеджмента и в разных отраслях.
3. Эффективное участие выпускающей кафедры в трудоустройстве выпускников (рекомендации, информирование о вакансиях, поддержка при необходимости изменения карьерной траектории, etc.).

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ:

Рекомендуется:

1. Провести мастер-класс на тему роли и места комплаенса в практике российских и иностранных компаний. Комплаенс предлагается рассматривать широко – как важную часть политики организации (в том числе как меру антикоррупционного противодействия), как элемент системы управления рисками, а также в качестве ценности, самостоятельной или входящей в систему управления организации на основе ценностей (MBV).
2. Провести мастер-класс представителя территориального органа «Росфинмониторинга» (например, Межрегионального управления Федеральной службы по финансовому мониторингу по Северо-Западному федеральному округу). Необходимо затронуть вопросы деятельности службы по предотвращению финансирования терроризма и легализации финансовых средств, полученных преступным путем.
3. Провести в рамках дисциплины «Финансовая безопасность» мастер-класс, направленный на обучение бакалавров практическим навыкам безопасного личного финансового поведения (как и где купить криптовалюту, что будет, если перевести сумму свыше 400 000 руб. с карты на карту, как эффективно использовать инструменты кредитования и как снизить риски высокодоходных инвестиций, etc.).

4. При разработке рабочих планов дисциплины «Инвестиции» предусмотреть модуль «Инвестиции и личные финансы». Бакалавры должны уметь пользоваться доступными инвестиционными инструментами. Инвестирование, способность приумножить накопления, обеспечив свое устойчивое финансовое положение, должно стать важной частью личной долгосрочной (20–30 лет) стратегией каждого выпускника.
5. Удовлетворить существующий запрос на проведение лекционных, семинарских и практических занятий по классической дисциплине «Организационное поведение», цикл может войти в дисциплину «Деловые коммуникации» или стать самостоятельным, называясь, например, «Основами организационного поведения».
6. Обучить студентов модным менеджерским приемам. Ввести систему коротких образовательных курсов для развития аналитических способностей и критического мышления, освоению методики работы со скетчингом, «взглядом 360 градусов».
7. Начать поэтапную трансформацию программы от компетенций к освоению ролей, повышая чувствительность программы к сигналам рынка труда. Начинать следует с мастер-классов лидеров рынка. Одним из источников приобретения новых актуальных знаний (по анализу больших данных, видеоаналитики, пришедшей на смену традиционному маркетингу, современных подходов к управлению человеческими ресурсами) является деловая программа бизнес-форумов. Бакалавры ПетрГУ могут принимать участие в форумах в Санкт-Петербурге («Петербургский международный инновационный форум», «Международный научный форум «Государственное управление: роль граждан в построении цифрового государства», «Федеральный бизнес-форум Smart City & Region: Цифровые технологии на пути к «умной стране», МФ БРИКС, «Петербургский международный газовый форум», «Малый и средний бизнес Санкт-Петербурга», «Невский форум», «Международный лесопромышленный форум» и другие). Бесплатное участие студентов, учащихся колледжей (и даже школьников экономических классов) стало распространенной практикой в Санкт-Петербурге, чему эксперты имели возможность убедиться не раз. Выезд бакалавров в однодневный тур может быть проведен с использованием возможностей Совета работодателей.
8. Использовать местные возможности: в Петрозаводске на регулярной основе работают площадки форумов, имеющих насыщенную деловую программу, – например, Всероссийский форум «Территория бизнеса – территория жизни», форум «Мой бизнес» (созданный в рамках национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы»), «Форум социальных предпринимателей в Карелии», «Конференция X5 Retail Group «Диалог X5»», форумы и конференции, проводимые в СЗФО общероссийской общественной организацией содействия привлечению инвестиций «Инвестиционная Россия» и др.
9. Расширить программу за счет майноров, мастер-классов, выездных лекций и ознакомительных туров в региональные организации и предприятия разных отраслей экономики. Это даст видение процессов не только в своей профессиональной области, но и в смежных, что обеспечит формирование базовой платформы для последующего развития междисциплинарности. Следует проводить открытые

лекции отраслевых лидеров, представителей бизнес-элиты, экспертов и аналитиков, собирая и моделируя лекционную программу как конструктор. Возможности для этого есть не только дистанционные.

10. Обобщить опыт взаимодействия менеджмента программы с работодателем, систематизировав его, устранив узкие места. Опыт обширный, интересный, в целом позитивный, взаимодействие результативно, несмотря на пандемию и необходимость использования дистанционных форм. По мнению экспертов, помимо выступления на конференциях, связанных с проблемами высшей школы, есть обширный материал для публикации в межвузовском научном сборнике, для выпуска самостоятельного сборника с участием работодателя, а также публичного доклада на тему взаимодействия с работодателем. Доклад следует распространить среди деловых объединений, общественных организаций бизнеса, профессиональных ассоциаций, в образовательном сообществе. Эксперты убеждены, что такой доклад будет востребован: программе есть что показать.
11. Сформировать обсерваторию, которая могла бы наблюдать и исследовать экономический эффект от внедрения ВКР выпускников, сравнивая расчетный (ожидаемый) эффект с реальным. Такая работа в России системно, к сожалению, не ведется. В пользу возможности создания такой обсерватории в ИЭП свидетельствуют тесные связи с базой практик и чрезвычайно серьезное отношение большинства работодателей к выбору тематики ВКР.
12. Унифицировать отзывы работодателя на дипломную работу выпускника, разработать критериальную базу, систему оценки, регламент и чек-лист по оценке предложений и рекомендаций, изложенных в практической части ВКР выпускников.
13. Систематизировать предложения работодателей, направленные на повышение эффективности образовательной программы (ОП), разработав регламент для их учета, анализа и внедрения. Документ может нести в себе разделы: «Проблема – Решение – Ожидаемый результат (описание в терминах «было – стало») – Целевые индикаторы и показатели – Оценка предложения – Согласование с менеджментом программы – Внедрение». Формализация предложений будет способствовать дальнейшей гармонизации отношений ИЭПа с работодателями.
14. Провести фокус-группы с выпускниками программы 2020-2021гг., живущими и работающими в Петрозаводске. Рекомендуется также связаться с выпускниками, живущими в других регионах, через социальные сети, уточнив информацию, важную для управления образовательной программой. Предлагается использовать платформы «Одноклассники», «ВКонтакте», «Фейсбук», «Инстаграм», многочисленные мессенджеры (Телеграм, Whatsapp, Viber), позволяющие не только отыскать, но и быстро проинтервьюировать выпускника. По мнению экспертов, которое сложилось на основе интервью и бесед с выпускниками и ППС, менеджмент программы имеет надежную обратную связь с выпускниками (через личные контакты). Серия экспертных интервью с менеджментом программы помогла бы структурировать информацию, важную для понимания, как осуществляется трудоустройство выпускников, какова роль выпускающей кафедры (объективно она высока).

15. Проводить встречи обучающихся с менеджментом программы после проведения анкетирования студентов, чтобы более выпукло выявить проблемное поле, провести информационно-разъяснительную кампанию, направленную на вовлечение студентов в управление ОПОП, устранить коммуникативные барьеры.
16. Исследовать вопрос о необходимости усилить практическую составляющую правовых дисциплин, повышающую их прикладной характер (запрос на это выявлен в ходе интервью экспертов с выпускниками).
Студентам необходимы знания правовых основ бизнеса, практические умения составлять договор, понимание, какие штрафные санкции и за что могут быть применены. Эксперты полагают, если удовлетворять запрос, то дисциплина и называться будет иначе – «Правоведение для менеджеров», «Коммерческое право», «Правоведение и правовая среда бизнеса».
17. Довести до 100% долю программ профессиональных дисциплин, согласованных с работодателем. Для этого к согласованию и рецензированию программ можно привлекать представителей экономического и финансового блоков органов государственной власти и местного самоуправления, институциональных работодателей – президента ТПП РК и руководителей комитетов палаты, членов координационного совета по противодействию коррупции, консультационного комитета при Карельской таможне, коллегии по безопасности предпринимательства РК при ТПП, регионального бизнес-омбудсмена и его аппарат. Представляется, привлекать к согласованию программ необходимо и представителей деловых объединений («Деловая Россия», «Опора России», РСПП, АМР), Агентства стратегических инициатив («агента изменений») и институтов развития, Ассоциации молодых предпринимателей России, профессиональных ассоциаций, союзов производителей и отраслевых объединений.
18. Осовременить программу. При омологации ОП предлагается учитывать необходимость освоения новых ролей профессорско-преподавательским составом, что позволит преодолеть методический дефицит программы в прикладных дисциплинах, в первую очередь, в современных цифровых технологиях. Среди таких ролей в первую очередь надо выделить роли тьютора, фасилитатора, модератора учебного процесса¹, продюсера образовательных программ. Рекомендуется широко использовать онлайн-платформы: Coursera, «Открытое образование», «Постнаука», TEDx и другие. Пути и методы модернизации вузовской цифровой инфраструктуры, а также опыт других вузов представлены в Аналитическом докладе «Уроки «стресс-теста»: вузы в условиях пандемии и после нее», разработанный по инициативе Минобрнауки России в июне 2020 года².
19. Провести полноценный конкурентный анализ внешней среды ОП и форсайт-сессию (например, Rapid Foresight, RF) с участием институциональных работодателей в составе экспертных групп. Последнее необходимо для определения среднесрочного будущего программы. Для проведения сессии рекомендуется пригласить профессиональных (сертифицированных) ведущих сессии,

¹ Ректор ТГУ: вузам нужна новая цифровая дидактика. Эдуард Галажинский рассказал о важности владения цифровыми компетенциями// Interfax [Электронный ресурс]. – 2021 – 8 июня. Режим доступа – URL: <https://www.interfax.ru/interview/770964> (дата обращения – 19.06.2021).

² Уроки «стресс-теста»: вузы в условиях пандемии и после нее. Аналитический доклад //Национальный исследовательский Томский государственный университет [Электронный ресурс]. Режим доступа – URL: http://www.tsu.ru/upload/medialibrary/add/uroki-stress_testa-vuzy-v-usloviyakh-pandemii-i-posle-nee.pdf (дата обращения – 19.06.2021).

модераторов групп, сборщиков. При подготовке к сессии предлагается ознакомиться с материалами Global Education Future (всемирное обсуждение будущих форматов образования), с документами Форсайт-образование-2030, с Атласом новых профессий (форсайт-компетенций), обобщить опыт участия в движении WorldSkills и в инициативе по созданию системы FutureSkills, необходимо также ознакомиться с подходами Национальной технологической инициативы (объединение бизнес-сообщества и экспертного сообщества для развития в России перспективных технологических рынков и отраслей, которые могут стать основой мировой экономики).

20. Изменить название профиля подготовки, подчеркнув, с одной стороны, ее ориентированность на универсализм, а с другой стороны – выделив ее направленность (например, «Менеджмент. Финансовый менеджмент»), поскольку: 1) менеджмент ОП считает «финансовый менеджмент» не столько профессией, входящей в Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (код профессии – 24062, название профессии – менеджер (в финансово-экономических и административных подразделениях (службах)), код производственной должности – от 01 [вице-], 02 [первый заместитель руководителя] и до 25), сколько «комплексным понятием, предполагающим выполнение трудовых функций, входящих в сферу полномочий финансовой службы компании или функций в финансовом учреждении»; 2) вакансии «финансовый менеджер» в регионе фактически отсутствуют; 3) трудоустройство выпускников непосредственно по профилю подготовки, согласно оценки менеджмента ОП, «на практике встречается редко».

Дополнительная информация

А. Некоторые вопросы проектирования программы

Ассоциацией менеджеров России и группой российских ученых, специализирующихся в области прикладных исследований, выявлен долгосрочный тренд: специализация продолжит стираться – от менеджеров требуется междисциплинарность и понимание процессов не только в своей профессиональной области, но и в смежных³.

В июле-августе-сентябре 2019 года НИУ ВШЭ (директор центра научно-технологического прогнозирования, институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ Александр Чулок) при поддержке АМР было проведено комплексное исследование, включившее в себя масштабный анализ международных прогнозов и стратегий, которые за последние несколько лет были разработаны глобальными организациями – ООН, ЮНИДО, ОЭСР, Глобальный университет Маккензи, Гартнер и др. Использовались семантические карты, созданные системой iFORA, составленные на основе больших данных. На втором этапе сгруппированные тренды были вынесены на

³ Материалы форума «Будущее управленческих профессий», 1 октября 2019 г.

серию форсайт-сессий с участием 50 экспертов самого высокого уровня, представителей исследуемых профессий. На третьем этапе прошел онлайн-опрос среди топ-менеджеров исследуемых профессий, входящих в Топ-100 российских менеджеров. б

Вывод исследования: через пять лет в менеджменте (высший руководитель, HR-директор, финансовый директор, директор по маркетингу, PR-директор) будут наиболее значимы следующие навыки и компетенции:

1. Умение видеть возможности в сложной, неопределенной среде;
2. Эмоциональный интеллект, умение слушать и взаимодействовать с людьми;
3. Комплексное многоуровневое решение проблем;
4. Высокие способности к обучению;
5. Разработка видения и умение объединить людей вокруг этого видения;
6. Способность к критическому мышлению;
7. Сочетание гибкости и умения удерживать фокус внимания;
8. Креативность в широком смысле, неординарное и адаптивное мышление;
9. Управление когнитивной нагрузкой (способность классифицировать и фильтровать информацию по степени важности и понимать, как максимизировать свои способности с помощью различных инструментов и методов);
10. Умение управлять диверсифицированной рабочей силой;
11. Вычислительное мышление (способность преобразовывать огромные массивы данных в четкие концепции и понимать выводы, основанные на данных);
12. Навыки межкультурной коммуникации (способность работать в разных культурных контекстах).

Эксперты предлагают эти приоритеты учитывать при проектировании программы.

Б. Движение от компетенций к ролям

Ассоциацией менеджеров России зафиксирован и другой долгосрочный тренд⁴: переход от компетентностной модели к ролевой.

⁴ Материалы форума «Будущее управленческих профессий», 1 октября 2019 г.

Существующая компетентностная модель начинает переживать серьезную трансформацию, приобретая новое изменение. Процесс поддерживается АМР и компаниями-членами ассоциации. Цифровизация экономики сопровождается новыми вызовами, перекраивая заново границы профессии, отраслей, специальностей и профилей подготовки. Например, автоматизация рутинных процессов внутри функционала финансового директора заставляет расширять его зону влияния, совмещая ряд новых функций.

Образовалась новая матрица, в которой на пересечении ролей и функций отчетливо виден определенный набор знаний и навыков. «Внутри» новой матрицы (которая может дополнять традиционные модели компетенций) фокус удерживается:

1. На процессах;
2. на ежедневной/операционной деятельности;
3. на людях;
4. на будущем.

Появились роли: стратегический партнер, функциональный эксперт, консультант персонала и лидер изменений, внутренний инвестор и многие другие. Процесс реально закреплен в практической деятельности компаний роли: бизнес-партнеры, например, официально существуют в X5 Retail Group, а комплаенс-менеджеры функционируют в МТС.

Бизнес-партнер стал играть важную роль непосредственно в ведении бизнеса, это роль внутреннего контролера, специалиста по финансовому консультированию, специалиста по управлению рисками, специалиста по стратегическому и тактическому планированию и организации производства, рекрутера. Владельцы бизнес-процессов – это ответственные за него, но не являющиеся функциональными руководителями. Вместо реализации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения на рынке труда котируются люди, способные реализовать роль «административный эксперт» с реинжинирингом и оптимизацией бизнес-процессов. Сотрудник становится клиентом компании, при этом HR-менеджер осуществляет «коллективное обслуживание», он создает среду. Стратегический менеджмент будет занят теперь не разработкой системы стратегического управления персоналом, не администрированием процессов и документооборота по стратегическому управлению, а приведением в соответствие кадрового потенциала и ресурса организации с ее стратегией.

Появился новый термин «Надпрофессиональные навыки и умения», который обнаруживает тесную связь с формированием Атласа новых профессий. Эти навыки являются универсальными, они важны для специалистов самых разных отраслей. Овладение ими позволяет работнику повысить эффективность профессиональной деятельности в своей отрасли, а также дает возможность переходить из одной отрасли в другую, сохраняя свою востребованность (например, это навыки межотраслевой коммуникации – понимание технологий, процессов и рыночной ситуации в разных смежных и несмежных отраслях, системное мышление – умение определять сложные системы и работать с ними, в том числе системная инженерия, работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач – умение быстро принимать решения, реагировать на изменение условий работы, умение распределять ресурсы и управлять своим временем, способность к художественному творчеству, наличие развитого эстетического вкуса и др.).

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ			
Критерий 1. «Признание компетентностной модели выпускника рынком труда»			
1.	Корреляция компетентностной модели выпускника, разработанной вузом, с профессиональной рамкой компетенций АМР	2	Соответствует. Компетентностная модель выпускника, разработанная на основе требований Федерального государственного образовательного стандарта, в целом коррелирует с матрицей компетенций АМР. Образовательной организацией разработана таблица Корреляция компетенций.
2.	Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики)	1	<p>Частично учитывают.</p> <p>В материалах самоотчета указывается, что выпускники программы владеют универсальными компетенциями, которые помогают им трудоустроиться в разных секторах экономики. Менеджментом программы рынок труда проанализирован. По прогнозу потребности в подготовке кадров для экономики и социальной сферы Республики Карелия (далее – РК) на 2021-25 гг. «38.03.02 Менеджмент» на 2021 г.- 33 чел., 2022 г – 29 чел., 2023 г. – 23 чел. (данные получены от Управления труда и занятости РК на основе опросов работодателей), – указывается в материалах самообследования.</p> <p>Постоянно проводится оценка соответствия компетенций требованиям регионального рынка труда, работодатели регулярно отвечают на вопросы анкет, значительное место в которых отводится компетентностной модели.</p> <p>Специалисты данного уровня подготовки востребованы экономикой РК, делается вывод в материалах самоотчета.</p> <p>Беглый обзор регионального рынка труда свидетельствует об известной востребованности менеджеров и невостребованности «финансовых менеджеров», не имеющих опыта работы. Ведущий рекрутинговый сайт Hh дает 1 вакансию кредитного/финансового менеджера (требуемый опыт работы – более шести лет, что невозможно для выпускника). «Работа в России. Общероссийская база вакансий» (Trudvsem.ru) не дает вакансий «финансовый менеджер». Trud.com не дал ни одной актуальной вакансии в регионе. Центр занятости населения дал одну вакансию в Медвежьегорске («Первая нерудная компания») с требуемым опытом работы 3-6 лет и заработной платой, ниже средней зарплаты выпускников ОП, - 20 000 руб. Месяц назад центр занятости указал одну вакансию финансового менеджера в ООО АгроСтрой с заработной платой в 40 000 руб. Региональный сайт Kareljob.ru не дает ни одной вакансии. Ни одной вакансии финансового менеджера нет</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>на Авито (https://www.avito.ru/kareliya). Сайт Superjob.ru дает работу в Северо-Западном округе только в Санкт-Петербурге, ни одной вакансии финансового менеджера в Карелии. Jobeka.com также не предоставляет ни одной вакансии. Информационный портал «Республика» в разделе «Вакансии» предложений для финансового менеджера не содержит. По мнению экспертов, подтвержденному данными рекрутинговых агентств, сегодня в Республике Карелия специалист по профилю подготовки «финансовый менеджер» может быть востребован как экономист, бухгалтер, менеджер по продажам банковских и страховых продуктов, проектный или операционный менеджер, менеджер по работе с клиентами, менеджер-администратор, менеджер в торговый зал, кредитный специалист в микрокредитные организации (менеджер по выдаче займов), менеджер-консультант кредитно-кассового офиса.</p> <p>Выпускники могут работать по специальности, заполняя любые управленческие вакансии. Объективно в РК нет запроса на специалистов с профилем подготовки «финансовый менеджер», тем более, без опыта работы. Судя по вакансиям, вынесенным в архив, тенденция возникла не вчера, она длительна и не является реакцией рынка труда на пандемию или на кризисные явления в экономике.</p>
Критерий 2 «Результаты прямой оценки сформированных компетенций»			
1.	Соответствие фактических компетенций выпускников программы профессиональной рамке компетенций АМР	1	<p>Частично соответствуют.</p> <p>Управленческое и экономическое мышление в целом сформировано. Есть яркие звездочки-выпускники, которые уже трудоустроены и намерены продолжать учебу в магистратуре. У всех, участвовавших в оценке компетенций, отличные навыки самопрезентации, следят за экономическими новостями и движением рынков, способны поддержать беседу на профессиональные темы. Понимают принцип работы скоринговой системы управления рисками, хотя и не смогли самостоятельно вспомнить ее название. В общих чертах имеется понимание, что такое информационная безопасность и киберзащищенность объектов критической информационной инфраструктуры, в том числе банков, платежных систем, etc. Владеют приемами анализа информации перед принятием решений, могут решать бизнес-задачи с помощью интеллект-карт. Плохо представляют себе доступные инвестиционные инструменты. Не знают, с какой целью на предприятиях и в банках появляются комплаенс-менеджеры, вообще не знают этого термина (комплаенс, между тем, стал одной из функциональных сфер менеджмента). Не смогли расшифровать ФАТФ, не знают, какой орган уполномочен бороться с отмыванием финансовых средств, полученных незаконным</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>путем. Не смогли расшифровать название службы «Росфинмониторинг», не имеют представления о ее работе. Без понимания существующих правовых ограничений, необходимости выполнения обязательных требований, предъявляемых к движению финансов, без самого общего представления о системе контрольных (проверочных) мероприятий, осуществляющихся надзорными органами на финансовом рынке и внутренними контроллерами, нельзя, по мнению экспертов, говорить о сформированном менеджере или финансисте.</p>
Критерий 3 «Востребованность выпускников программы»			
1.	В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности	2	<p>В течение 2 месяцев (выпускники 2020 г.), указано в материалах самообследования. В материалах самообследования указано, что 60% выпускников 2020 г. трудоустроены. Продолжили обучение 5 %. Отсутствуют данные о 20% выпускников. Среди выпускников 2019 г. 58 % трудоустроились, продолжили обучение 8 % (о 33 % нет данных). Многие выпускники к окончанию обучения по ОП уже трудоустроены. В среднем выпускники ОП трудоустраиваются на работу по специальности в течение 2-х месяцев.</p>
2.	Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по выпускникам последних трех лет)	2	<p>Средняя зарплата финансового менеджера с опытом работы в Карелии составляет 50 000 руб. (по данным Trud.com, оценено всего 5 имевшихся вакансий за последние годы). Средняя заработная плата в Республике Карелия (по полному кругу организаций) составляет 46 330 руб. (Росстат, 2020г. предв.). Реальная заработная плата выпускника составляет только 54% от средней зарплаты в РК, и она составляет меньше половины среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников в целом по экономике Российской Федерации (51 083 руб., Росстат, 2020 предв.). Зарплата, заявленная в качестве «средней реальной», выпускником программы может рассматриваться только как «временный вариант» при поступлении в магистратуру, когда возникает необходимость совмещения учебы и работы (с надеждой на дальнейший карьерный рост и конкурентную заработную плату в будущем). Если отсутствуют данные по каждому третьему выпускнику 2019 года, то можно предположить, что какая-то часть выпускников, с которыми утеряна связь, работает в Москве и Санкт-Петербурге, где зарплаты финансовых менеджеров значительно выше (в среднем 48 500 руб. по Москве, данные moskva.trud.com). Таким образом, средняя зарплата окажется значительно выше только лишь за счет установления контакта с выпускниками.</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>На запрос экспертов представить данные по динамике средней зарплаты выпускников за последние три года, был получен ответ: «Опрос выпускников 2020 года проводился старшим преподавателем выпускающей кафедры Ю.В. Лебедевой по телефону или по электронной почте.</p> <p>Ниже на конкретных примерах приведены сведения о динамике доходов выпускников за последние три года, с которыми заведующему кафедрой удалось связаться по телефону и которые согласились сообщить запрашиваемые данные по состоянию на 12.06.2021г.</p> <p>По двум организациям: Министерство финансов РК и «ТНС - Энерго Карелия» данные получены от руководителей (являющихся выпускниками ИЭПа):</p> <p>Владимир Владимирович Кайялайнен - заместитель Генерального директора ПАО ГК «ТНС - Энерго» – управляющий директор АО «ТНС энерго Карелия»:</p> <p>Большая часть сотрудников компании, занимающих экономические и руководящие должности, являются выпускниками образовательных программ «Менеджмент» или «Экономика» ПетрГУ. 2018 г. (1 год работы): должность – экономист (без стажа); ЗП начисленная в месяц – примерно 30 000-40 000 руб. в зависимости от результатов собеседования и «базы» выпускника;</p> <p>По годам ЗП в среднем растет на 7 %. Прирост по конкретному сотруднику зависит от результатов его аттестации и повышения квалификации.</p> <p>Кирьянен Алена - начальник отдела межбюджетных отношений Министерства Финансов РК предоставила информацию и динамике ЗП, принимаемых на работу выпускников образовательной программы за последние 3 года: 2019 г. (1 год работы): должность – ведущий специалист (без стажа); ЗП начисленная в месяц – примерно 39 000 руб.</p> <p>В 2020 г. (1 год работы): должность ведущий специалист (без стажа); ЗП начисленная в месяц – 54 000 руб.</p> <p>Есть премии. Данных не предоставлено.</p> <p>Динамика на 3 года вперед:</p> <p>Стаж работы 1 год - 59 000 Стаж работы 2 года - 62 500 Стаж работы 3 года - 65 000</p> <p>Выпускники ежегодно поступают на работу в МФ РК. К сожалению, их не удалось охватить при анкетировании. Надо заметить, что в связи с напряженным графиком работы, часть выпускников увольняются в течение первого – второго года работы.</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>Юрчик Лидия, 89114049626 (выпуск 2018 г.). Место работы консалтинговая компания «Ростбизнесконсалтинг».</p> <p>1 год работы: должность – менеджер; ЗП в месяц – 20 000 руб.</p> <p>2 год работы: должность - консультант; ЗП в месяц – 45 000 руб. + квартальная премия (от 30 000 до 55 000 в зависимости от результатов работы).</p> <p>3 год и по настоящее время – без изменений/</p> <p>Перминова Мария, 89114192017 (выпуск 2019 г.). Место работы филиал «Карельский» ПАО ТГК-1</p> <p>1 год работы: должность – специалист экономической службы; ЗП в месяц –примерно 30 000 руб.(точную информацию руководство сообщать запрщает)</p> <p>2 год работы: должность специалист экономической службы; ЗП в месяц – 33 000 руб.</p> <p>3 год – возможность повышения ЗП при условии получения магистерской степени и получения категории</p> <p>Евдокимова Диана, 89637414191(выпуск 2019 г.). Место работы Подведомственное учреждение Комитету по ценам и тарифам РК «Карельский центр СРМ»</p> <p>1 год работы: должность – специалист экономической службы; ЗП в месяц –примерно 30 000 -35000 руб.</p> <p>2 год работы: должность специалист экономической службы; ЗП в месяц – 40 000 руб. Плюс годовая премия по размеру сопоставимая с месячной ЗП</p> <p>Голомыдько Полина, место работы - ООО фирма «Торговый Дом Ярмарка»</p> <p>1 год работы (2018): должность – ассистент проектного менеджера; ЗП в месяц – примерно 23 000 руб. на руки</p> <p>2 год работы (2019): должность – ассистент проектного менеджера; ЗП в месяц – примерно 30 000 руб. на руки</p> <p>3 год работы (2020): должность – проектный менеджер; ЗП в месяц – примерно 45000 руб. .на руки.</p>
3.	Анализ занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями	2	<p>72% выпускников полностью удовлетворены развитием своей карьеры, 18 % в основном удовлетворены развитием карьеры, 10 % затруднились ответить (по данным анкетирования), – указывается в материалах самообследования.</p> <p>96% выпускников работают по специальности, указывается в документе «Результаты</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>анкетирования выпускников» (Приложение 16). После уточнения данных эксперты считают возможным внести в отчет: 1. Насколько вы удовлетворены развитием карьеры: <input type="checkbox"/> полностью удовлетворен – 72 % <input type="checkbox"/> в основном удовлетворены – 18 % Неудовлетворенных нет, но затруднились ответить 10 %.</p> <p>Исследования проводились силами заместителя директора ИЭП по воспитательной работе Ларченко О.В., заведующего кафедрой ЭТиМ Ругачевой А.В, профессора кафедры ЭТиМ Акулова В.Б. (заведующего кафедры по 2018 г. включительно) в период подготовки отчета (март 2021 г.) на основе личных связей с выпускниками. Обработывала анкеты старший преподаватель кафедры Лебедева Ю.В.</p> <p>В Приложении представлена статистика за последние 3 года (2018, 2019, 2020). Однако, анкет собрано и представлено больше, в том числе по выпускникам, занимающим позиции топ-менеджеров в регионе и др. городах России (Доценко, Гаврюшев, Кайялайнен, Ермаков, Семенова). Было опрошено 32 человека, из них 19 – это выпускники последних 3 лет (8,6,5). Численность выпускников в последние годы невысокая – 12-15 человек.</p> <p>Картина трудоустройства следующая: среди выпускников прошлых лет 8,4 % работают специалистами, экономистами – 25 %, директорами компаний – 16,6 %, зам. директора – 25 %, начальниками управления – 16,6 %.</p> <p>Выпускники работают в энергетике, консалтинге, Министерствах финансов и экономического развития, Министерстве национальной и региональной политики Республики Карелия, в промышленности (деревообработка, пищевая промышленность), в СМП разных сфер деятельности, в сфере услуг (Центр дизайна интерьера), в банковской сфере, внедренческие компании (к.п. по 1С), РЖД,</p> <p>Примеры выпускников, работающих по профилю (должность «финансового менеджера») как на практике встречается редко. Это комплексное понятие, предполагающее выполнение трудовых функций, входящих в сферу полномочий финансовой службы компании или функций в финансовом учреждении): Куликов Иван Сергеевич – инженер по планированию Соломенского лесозавода Юрчик Лидия Александровна - ООО «РостБизнесКонсалтинг», экономист-консультант Кочерина Яна Геннадьевна – экономист АО «ТНС-Энерго» Ахмедов Логман Рамазан оглы - Банк ВТБ (ПАО) - главный кредитный аналитик</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			Домрачев Илья Олегович - Неосистемы Северо-Запад. - консультант по внедрению ERP систем на предприятиях («В моей деятельности нередко приходится работать с регламентированным учетом, с управленческим учетом, с бюджетированием»).
4.	Наличие службы мониторинга трудоустройства выпускников программы, предоставляющей объективную информацию	1	<p>Служба мониторинга существует.</p> <p>По данным самообследования, Центр карьеры ПетрГУ ориентирован на оказание помощи студентам и выпускникам в планировании эффективной карьеры и трудоустройстве на современном рынке труда. В структуру Центра карьеры ПетрГУ входит отдел по трудоустройству и связям с выпускниками и Региональный центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников вуза.</p> <p>Региональный центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений высшего профессионального образования был создан при Петрозаводском государственном университете в апреле 2006 года.</p> <p>Отдел по трудоустройству и связям со студентами и выпускникам Петрозаводского государственного университета имеет широкий спектр возможностей для успешного построения карьеры, указывается в материалах самообследования.</p> <p>Вместе с тем отсутствуют данные о трудоустройстве каждого третьего выпускника 2019 года.</p> <p>Отсутствуют данные о трудоустройстве каждого пятого выпускника 2020 года. Нет данных, сколько из них не работают, по каким причинам.</p> <p>Данные по динамике зарплаты выпускников за последние три года отсутствуют.</p> <p>В ответ на запрос экспертов об эффективности системы мониторинга получен ответ от менеджмента ОП: «Данные о трудоустройстве собираются в момент окончания обучения выпускников. Далее непосредственная связь университета с выпускниками теряется. Собранные данные не охватывают 100-процентную выборку, т.к. это технически невозможно. Представить точные данные невозможно. Сотрудники ИЭП не обладают такими временными и техническими ресурсами. Часть выпускников изменили телефоны или просто не желают отзываться на сделанные запросы».</p>
УСЛОВИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНУЮ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ			
Критерий 1 «Структура и содержание программы»			
1.	Стратегия развития программы нацелена на укрепление сильных сторон	1	Стратегия развития программы нацелена на укрепление сильных сторон программы и поддержание ее уникальности, заключающейся в универсальности компетенций

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
	<p>программы, позиционирование ее актуальности и уникальных преимуществ в сравнении с конкурентами</p>		<p>выпускников.</p> <p>Стратегия развития программы входит в Программу стратегического развития института экономики и права ПетрГУ на 2021–2025 гг. и в общую Программу развития опорного университета ФГБОУ ВО «Петрозаводский государственный университет» (2017-2021).</p> <p>Традиционно образовательная программа формируется таким образом, чтобы сформированные у выпускников компетенции позволяли им устраиваться на работу в организации различных сфер деятельности и в разных функциональных сферах менеджмента, что является сильной стороной программы, указывается в материалах самообследования.</p> <p>«Программа существует в Карелии только в ПетрГУ. Конкуренты в Республике Карелия отсутствуют», - указывается в материалах самообследования.</p> <p>Однако с точки зрения экспертов конкурентную среду следует описывать иначе.</p> <p>В разделе «Трудоустройство» официального сайта ПетрГУ в описании специальности «Менеджмент» сфера трудоустройства выпускников максимально широка: «Выпускники работают специалистами и руководителями финансовых и коммерческих служб предприятий разных секторов экономики, специалистами консалтинговых и страховых компаний, коммерческих банков, специалистами экономических служб Министерства финансов РК, создают и развивают собственный бизнес».</p> <p>Но ровно на этом же поле оказываются выпускники всех других программ, готовящих экономистов, финансистов, менеджеров.</p> <p>Поэтому, полагают эксперты, ОП вынуждена конкурировать со всеми программами обучения, имеющими отношение к основным функциональным сферам менеджмента и к управлению экономикой и финансами, начиная с профиля подготовки «Финансы, кредит и финансовый учет», реализуемыми собственно в ПетрГУ.</p> <p>Во внешней среде образовательной организации таких конкурентных бакалаврских программ немало. Это программы профилей подготовки: «Финансы и кредит», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Управление публичными финансами», «Учет, анализ и аудит», «Деньги, банки и финансовые рынки» и другими, реализуемыми в Карельском филиале РАНХиГС. Конкурировать придется с менеджерскими программами бакалавриата Филиала Института международного права и экономики имени А. С. Грибоедова («Управление в сфере ЖКХ», «Менеджмент современной организации») и целым рядом экономических программ, имеющих среди прочего и управленческую</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>составляющую (например, «Экономика и управление народным хозяйством»). Конкурентны и программы бакалавриата Карельского института туризма – филиала Российской международной академии туризма («Менеджмент туризма», «Менеджмент гостиничных и ресторанных предприятий», очная и заочная формы обучения).</p> <p>При этом потребности в новых менеджерских кадрах (то есть, всех менеджеров бакалавриата всех вузов Карелии) радикально низки. Они будут в среднесрочной перспективе значительно снижаться. Согласно «Прогнозу потребности в подготовке кадров для экономики и социальной сферы РК на 2021-25 гг.», представленному в информационном сборнике, подготовленном в 2020 году Лабораторией мониторинга трудовых ресурсов Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Карелия «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов», новых кадров по специальности «38.03.02 Менеджмент» потребуется все меньше и меньше: в 2021 г. – это 33 человека, в 2025 году – 18 человек (за пять лет потребность в менеджерах сократится на 45%). Эти данные представлены на стр. 52 информационного сборника. В подготовке прогноза приняло участие 1788 предприятий, это чрезвычайно масштабное исследование – среднесписочная численность работников обследованных организаций составила 126 472 человека или 79,1% от общей среднесписочной численности работников крупных, средних и малых предприятий Республики Карелия (по данным Карелиястат). Поэтому предоставленные данные выглядят точными и достоверными.</p> <p>В свете описанного выше прогноз содержит известные риски и неопределенность для будущего программы. Нужно развивать какие-то новые, невероятно сильные стороны программы, чтобы противостоять пятилетнему нисходящему тренду. Карельским выпускникам программы придется либо продолжать учебу в магистратуре, откладывая полноценный выход на рынок труда, либо открывать собственный бизнес, либо переезжать в другие регионы страны, где экономическая активность высока, а рынок труда динамичен. Возможно, программе придется полностью переориентироваться на обучение иностранных студентов (например, из стран СНГ).</p>
2.	Цели программы сформулированы, как предполагаемые результаты обучения	2	<p>Да.</p> <p>Цели программы согласованы с компетентностной моделью выпускника программы и сформулированы как предполагаемые результаты обучения. «В результате освоения ОП бакалавриата у выпускника должны быть сформированы общекультурные,</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>общефессиональные и профессиональные компетенции», – указывается в разделах ОП о целях программы и планируемых результатах обучения.</p> <p>В рабочих программах дисциплин (модулей) конечные результаты обучения также коррелируют с формируемыми компетенциями.</p>
3.	Привлечения работодателей к анализу и проектированию содержания программы является эффективным	2	<p>Является эффективным неформальное взаимодействие. Отсутствуют документы, свидетельствующие об анализе и проектировании содержания программы, а «содержательная сторона вопроса», как указывается в ответе, полученном экспертами, «обычно не протоколируется».</p> <p>Документальное подтверждение совместной деятельности ОП и работодателя сводится к соглашению по базе практик, которое ежегодно выполняется.</p> <p>Вместе с тем, интервью с работодателями показывают их участие (в той или иной мере) в проектировании программы.</p> <p>В материалах самообследования указывается: укрепляются связи Института с потенциальными работодателями путем заключения соглашений о сотрудничестве с возможностью работодателей принимать студентов для проведения всех видов практики, подготовки выпускных квалификационных работ, научных и прикладных проектов в области экономики.</p> <p>Бессрочные договоры или соглашения заключены с компаниями ООО фирма «Торговый Дом Ярмарка», Акционерное общество " Карелстроймеханизация", ПАО «ТГК-1», ООО "Экодар", ООО "КарелЭнергоРемонт", НО "Фонд капитального ремонта Республики Карелия", Почта России и др.</p> <p>Работодатели в 2016–2020 были на защите выпускных квалификационных работ (далее – ВКР) и в устной форме высказывали свои пожелания к содержанию учебного процесса и учебных дисциплин.</p> <p>Рабочие программы профессиональных дисциплин согласуются с работодателями согласно Положению о разработке, утверждении и изменении основных профессиональных образовательных программ высшего образования – программ бакалавриата, программ специалитета, программ магистратуры, реализуемых в Петрозаводском государственном университете.</p> <p>Состав государственной экзаменационной комиссии включает не менее 50 % лиц из числа работодателей (оценивающих ВКР), что определено Положением о проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в Петрозаводском государственном университете (утверждено Ученым советом ПетрГУ (протокол от 25.12.2018 г. № 10)).</p> <p>Работодатели привлекаются к формированию матрицы компетенций студентов. Формирование компетентностной модели выпускника осуществляется на основе стандартов федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (далее – ФГОС ВО) и с учетом мнения работодателей. Работодатели участвуют в процессе определения перечня дисциплин и их содержания, формирующих компетенции, заданные во ФГОС ВО. Процесс регламентируется Положением о Координационном совете работодателей в Петрозаводском государственном университете (утверждено Ученым советом ПетрГУ (протокол от 24.12.2019 г. № 10)).</p> <p>На основании оценки результатов государственной экзаменационной комиссией (далее – ГЭК) и защиты ВКР совершенствуются рабочие программы дисциплин (далее – РПД) и фонды оценочных средств (далее – ФОС) профессиональных курсов в части освоения профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС.</p> <p>Работодатели участвуют в образовательной программе в форме проведения тренингов и мастер-классов, что позволяет более эффективно формировать заявленные программой компетенции, указывается в материалах самоотчета.</p> <p>Также менеджментом ОП отмечается «Круглый стол с работодателями, посвященный 25-летию кафедры экономической теории и менеджмента опорного вуза Республики Карелия – ПетрГУ, проведенный в ноябре 2017 года» как одна из площадок диалога ППС с работодателем.</p> <p>По просьбе экспертов представлена «Выписка из протокола заседания» Совета работодателей ИЭП) №1 от 10 февраля 2021 года. В ходе заседания директор ИЭП А.Ф. Булатов сообщил о необходимости организовать работу по согласованию с требуемыми результатами обучения с работодателями в связи с вступлением в силу стандартов 3++, а И.Б. Борискина (директор по персоналу филиала «Карельский» ПАО «ТГК-1») сообщила о готовности провести ежегодный тренинг, направленный на формирование у выпускников навыков прохождения собеседования с потенциальным работодателем. Постановили: провести тренинг в апреле. Такой тренинг был намечен к проведению сразу после визита экспертов АККОРК в ИЭП.</p> <p>Часть работодателей в интервью высказали мнение, что фокус внимания требуется</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>сместить в сторону еще большей практикоориентированности ОП и увеличения доли прикладных дисциплин.</p> <p>«Представить документы, подтверждающие участие работодателей в проектировании ОП, кроме тех, что были представлены ранее, затруднительно, т.к. содержательная сторона вопроса обычно не протоколируется. В качестве подтверждения того, что такая работа проводится и мнение работодателей учитывается, можно ознакомиться с проектом нового учебного плана, который будет введен в действие с 1 сентября 2021 г. К сожалению, УМУ ПетрГУ пока не представило нам окончательный утвержденный вариант, сверстаный в специализированном программном продукте. Поэтому направляем для ознакомления вариант, который был представлен в УМУ и по которому уже составлен рабочий план для 1-го курса».</p> <p>В плане для экспертов выделены новые практикоориентированные или специальные дисциплины, а также дисциплины, по которым увеличено количество часов и расширено содержание.</p> <p>Учебный план, представленный экспертам содержит ряд дисциплин, которые при надлежащем его исполнении, действительно, могут восполнить пробелы, выявленные в ходе прямой оценки компетенций, – при условии содержательного наполнения дисциплин.</p>
4.	Фонды оценочных средств (вопросы, задания, ситуации и т.д.), используемые при текущем контроле успеваемости, проведении промежуточной и итоговой аттестации, содержат материалы, разработанные на основе реальных практических ситуаций	2	<p>Да.</p> <p>По дисциплинам профессионального цикла ФОС содержат материалы, разработанные на основе реальных практических ситуаций (например, «Маркетинг», «Теория менеджмента»). Источниками для формирования ФОС является практическая или проектная деятельность профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), а также данные публичной отчетности организаций, сайты Росстата и различных министерств и ведомств, указывается в материалах самообследования. Эксперты считают важным отметить, что в практике дисциплины «Теория менеджмента» используется лучший, по мнению экспертов, набор кейсов, разработанный сообществом менеджеров Executive.ru и деловыми журналами «Секрет фирмы», «Кадровый менеджмент» и другими. Кейсы находятся в свободном доступе. Системно они используются всего в двух вузах – ПетрГУ и в Торгово-экономическом институте Сибирского федерального университета. Недостатков у этих кейсов, по мнению экспертов, два: 1) они разработаны в 2011 году, прошло целое десятилетие, многое изменилось. Однако для программ бакалавриата многие кейсы свою актуальность не потеряли; 2) кейсы составлены без учета местных реалий.</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>Из интервью с преподавателями экспертам стало известно, что готовится сборник современных кейсов, имеющих региональную специфику. В обучении нашли применение и кейсы, основанные на зарубежном материале.</p> <p>Широкое использование кейсов как оценочных средств отметили и студенты.</p>
5.	Доля программ профессиональных дисциплин, согласованных с работодателем (организациями и предприятиями, ориентированными на выпускников программы)	1	<p>Доля составляет 65 %.</p> <p>Рекомендуется повысить долю до 100%. Для этого к согласованию и рецензированию программ следует шире привлекать представителей экономического и финансового блоков органов государственной власти и местного самоуправления, институциональных работодателей – президента Торгово-промышленной палаты (ТПП) РК и руководителей комитетов палаты, членов координационного совета по противодействию коррупции, консультационного комитета при Карельской таможне, коллегии по безопасности предпринимательства РК при ТПП, регионального бизнес-омбудсмена и его аппарат. Привлекать к согласованию программ необходимо и представителей деловых объединений («Деловая Россия», «Опора России», РСПП, АМР), Агентства стратегических инициатив («агента изменений») и институтов развития, Ассоциации молодых предпринимателей России, профессиональных ассоциаций, союзов производителей, отраслевых объединений.</p>
6.	Работодатели привлекаются к процессам разработки и актуализации учебно-методических материалов программы (каким образом)	2	<p>Да.</p> <p>Работодатели привлекаются для участия в мастер-классах, деловых играх, по результатам которых принимаются во внимание и учитываются в учебно-методических материалах (УММ). Работодатели организаций, где работает большое количество выпускников программы, регулярно информируют кафедру экономической теории и менеджмента (далее – ЭТ и М) об освоении выпускниками практических компетенций, которые используются при работе. Это позволяет оперативно вносить изменения в РПД и ФОС профессиональных курсов.</p> <p>В качестве официальных документов, подтверждающих участие работодателей в модернизации образовательной программы, в Приложении в разделе «Дополнительные приложения». Приложение 1.7. приведены выдержки из протоколов итоговых заседаний кафедры.</p> <p>При это сами предложения по актуализации методических материалов в протоколах не указываются, ход обсуждения не фиксируется, решения протокольно не закреплены.</p> <p>«Взаимодействие с работодателями, как правило, носит неформальный (непротокольный) характер, - указывает образовательная организация. - Протоколируются принимаемые</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>решения в самом общем виде. Содержательная сторона обсуждаемых вопросов не попадает в официальные документы. Это связано со множеством причин. Это и трудоемкость данного процесса; и его творческий характер; и неготовность работодателей нести высокие временные и трудовые затраты на участие в образовательном процессе ВУЗов РК; отсутствие специализированных организаций работодателей в регионе, в полномочия которых входили бы обсуждаемые вопросы и была бы создана соответствующая мотивация для представителей работодателей.</p> <p>Ниже приведен пример внесения изменений в УММ доцентом кафедры ЭТиМ по результатам постоянного взаимодействия с широким кругом работодателей РК в процессе своей деятельности.</p> <p>С 2019-2020 учебного года в рамках дисциплин «Маркетинг» и «Управление проектами» на 3м курсе направлений «Менеджмент» и «Экономика» доцентом кафедры экономической теории и менеджмента Оксаной Николаевной Прохоровой апробирована методика кейс-технологии на примере бизнес-кейсов от реальных компаний, составленных Прохоровой О.Н. совместно с руководителями малых и средних компаний, в т.ч. норвежских и финских. Методические рекомендации по решению и разработке маркетинговых кейсов оформлены Прохоровой О.Н. в виде учебного пособия «Маркетинг» в 3-х частях за период 2019-2021 гг. – 21 кейс: https://petrsu.ru/persons/21/prokhorova/publication/18. Кейсы обновляются каждый семестр</p> <p>Для решения кейсов студентам предлагается объединиться в мини-группы по 2-5 человек. Команды посещают компании, встречаются с менеджментом компаний, уточняют задание кейса, проводят исследование, генерируют решения, готовят промежуточную и финальную презентацию, которые защищаются с приглашением руководителей компаний.</p> <p>Ниже приведены примеры некоторых выполняемых заданий кейсов по маркетингу в ИЭП за последние 3 года:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Продюсирование съемки: фото - и видео-контент по брифу SMM-агентства. 2) Маркетинговое исследование по выходу фабрики мороженого на зарубежные рынки. 3) Проект по открытию фирменного магазина производственной компании органических продуктов в г. Петрозаводске. 4) Разработка спортивной концепции отеля. 5) Разработка системы онлайн-доставки для семейной пекарни. 6) Предложения по совершенствованию сайта туристической компании.

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>7) Разработка комплекса предложений по продвижению туристического комплекса в части SMM, PR и event-маркетинга.</p> <p>8) Идеи пула проектов по продвижению карельских дизайнеров.</p> <p>9) Разработка и внедрение контент-плана кофейни для Instagram.</p> <p>10) Продвижение услуги по частной доставке овощей на дом в г. Петрозаводске и его пригороде.</p> <p>11) Разработка системы привлечения заказов для нового маркетингового digital-агентства.</p> <p>12) Оценка экономической целесообразности открытия бизнеса по франшизе федеральной сети клининговых услуг в г. Петрозаводске.</p> <p>13) Разработка мобильного приложения по консультированию в вопросах здоровья для пожилых людей.</p> <p>14) Разработка eco&friendly продукта / услуги для детского центра.</p> <p>15) Разработка SMM-стратегии для бара-бургерной.</p> <p>Среди компаний, предлагающих задания для решения кейсов в мини-группах студентов, привлекались такие местные компании как: ТД «Ярмарка, фабрики мороженого ЗАО «Холод Славмо», дизайнерской компании ООО «Центр дизайна интерьера», интерьерного шоу-рума «Karelian Design», клининговая компания «Чистый мир», маркетинговые агентства «Contextra», «Loyal», отель «Piter Inn», SMM-агентство Pro:Motion, туристическая компания «Стелла» и др.</p> <p>Актуализация методических материалов обсуждалась на заседании кафедры ЭТиМ в 2019–2021 гг. Также решение кейсов включались как одно из заданий учебной практики студентов 3го курса направления «Менеджмент», что отразилось в УММ».</p>
7.	При определении применяемых образовательных методик были учтены требования работодателей	2	<p>Да.</p> <p>Порядок привлечения работодателей к анализу, проектированию и реализации программы, в том числе выбор образовательных методик, осуществляется в соответствии с общими правилами взаимодействия между ПетрГУ и работодателями. Заключаются долгосрочные соглашения, договоры гражданско-правового характера, – указывается в материалах самообследования.</p> <p>Регулярно, не менее одного раза в год, работодатели участвуют в заседании кафедры, где обсуждаются итоги государственных аттестационных комиссий (далее – ГАК) и возможные улучшения в образовательной программе. Это находит отражение в актуализации РПД и ФОС по дисциплинам программы.</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>Как правило, пожелания работодателей касаются более широкого применения кейс-технологий в преподавании профессиональных дисциплин. Эти рекомендации были учтены, например, в курсах «Маркетинг», «Финансовое планирование и бюджетирование», «Логистика».</p> <p>В 2017 г. В рамках 25-летия кафедры экономической теории и менеджмента был проведен круглый стол с работодателями.</p> <p>Требования и пожелания работодателей учитываются при определении формы прохождения производственной и преддипломной практик. Часть ВКР выполняются по заданию предприятия. Пример, Баренц-групп, ТГК-1, ТНС-энерго, Торговый дом «Ярмарка», «Чешский домик» и др.</p> <p>Интервью с работодателями в ряде случаев показало, что и студенты, и работодатели практически солидарно утверждают: теоретическая подготовка выпускников достаточно высока, «мягкие навыки» освоены не всегда. По их мнению, требуется владение психологическими приемами для эффективного взаимодействия с людьми, нужны ораторские умения, владение приемами риторики. Не хватает и организационного начала, многозадачности, большей гибкости.</p> <p>Отмечается, что период практики очень короткий, недостаточный для овладения основами профессии («Учебная практика длится месяц-полтора, что за это время можно сделать?»).</p> <p>ИЭП не самостоятелен в выборе длительности практики, но режим взаимодействия (помимо руководителя практики и научного руководителя) с реальным предприятием и организацией может быть изменен через режим дополнительной проектной деятельности.</p> <p>Высказано мнение о необходимости движения к другому формату взаимодействия: центр тяжести должен сместиться от академического руководителя – к наставнику, который должен понимать и сопровождать деятельность студента на рабочем месте, помогая овладевать новыми знаниями и умениями, развивать деловые качества, планировать личное развитие.</p> <p>Учебный 2020–2021 год был сложным для организаций высшего профессионального образования (ВПО) в связи с пандемией. Было ограничено общение преподавателей со студентами, преподавателей и студентов с работодателями. Ситуация частично стабилизировалась к концу учебного года.</p> <p>Пожелания работодателей, высказываемых ими системно на протяжении ряда лет и в последнее время, были учтены в процессе разработки нового учебного плана, вводимого с</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>01.09.2021.</p> <p>Введена новая дисциплина «Учебная практика по организационному и документационному обеспечению деятельности организации», которая будет проводиться на протяжении всего первого курса в форме проектной деятельности в рамках расписания занятия. Практика будет проходить в «Точке кипения» ПетрГУ. Работа будет организована командным способом в форме имитации создания новых предприятий и разработки полного пакета документационного сопровождения. Студенты будут знакомиться и формировать навыки работы с 1С Документооборот, используя ресурсы Студенческого бизнес-инкубатора ПетрГУ.</p> <p>Увеличено количество дисциплин и часов по дисциплинам, позволяющие сформировать у обучающихся компетенции в сфере технологий управления крупными массивами данных и их интеллектуального анализа, овладеть навыками применения современных информационных технологий управления крупными массивами данных при решении профессиональных задач (Профессиональные информационные системы и базы данных; Информационные системы в экономике; Методы принятия управленческих решений).</p> <p>Введены в учебный план дисциплины, которые позволят расширить круг профессиональных компетенций выпускников и адаптируют их к требованиям рынка труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> Тактика и стратегия в управлении Теория организации и систем Правовое регулирование деятельности коммерческой организации Государственные и муниципальные финансы Управление госзакупками Контроллинг Управление финансовыми активами Управление качеством Проектный менеджмент. <p>Кроме того, расширяется участие практиков в реализации образовательной программы. Несмотря на незначительное сокращение штатов, 01.09.2021. на кафедру принят новый преподаватель, имеющий 10-летний опыт работы в ТНС-Энерго (к.э.н.). – Романова И.Н.</p> <p>Учебную практику по организационному и документационному обеспечению деятельности организации будет проводить внешний совместитель, имеющий большой опыт предпринимательской деятельности, управленческой деятельности в рамках ПетрГУ,</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			проектной деятельности. – Коновалов А.П.
Критерий 2 «Материалы итоговой государственной аттестации»			
1.	Вопросы и ситуационные задания к итоговой государственной аттестации позволяют определить сформированность заявленных компетенций	2	<p>Да.</p> <p>На государственный экзамен выносятся такие вопросы, как:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Взаимосвязь дивидендной политики и политики развития организации. • Система показателей для оценки финансовой эффективности инвестиционного проекта. • Понятие и порядок обоснования ставки дисконтирования. • Формула Дюпона: содержание, использование в управлении финансовой деятельностью организации. <p>В ходе проведения государственной аттестации сформированность компетенций также определяется с помощью небольших кейсов, указывается в материалах самообследования.</p>
2.	Задания на прохождение производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения на предприятиях, ориентированных на выпускников программы	2	<p>Да.</p> <p>При прохождении практики студент получает индивидуальное задание. Задание на преддипломную практику увязано с темами ВКР, которые сформулированы в рамках профессиональной части компетентностной модели выпускника, – указывается в самоотчете. В задании зафиксированы навыки, которые должны быть отработаны студентом. Прделанная работа отражается студентом в отчете практики.</p> <p>Интервью с работодателями показало: практически всегда, помимо общего руководителя практики, на предприятии или в организации к практиканту (формально – приказом или неформально, устным распоряжением руководителя) прикреплены наставники. Это же подтверждают беседы с выпускниками. Таким образом, модель прохождения практики способствует как быстрой адаптации на рабочем месте, так и получению практических навыков, знаний и умений.</p>
3.	Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы	2	<p>Да.</p> <p>С одной стороны, тематики ВКР всегда согласуются с руководителями преддипломной практики от предприятия.</p> <p>С другой стороны, тематика ВКР определена запросами работодателей: например, такие запросы были от АО ТНС-Энерго Карелия, ТД Ярмарка, ТГК-1, ПАО МРСК Северо-Запада, что подтверждается интервью с работодателями, самой тематикой работ, интервью со студентами.</p> <p>Работодатели говорят о фокусе ВКР на реальной проблематике предприятия. В таких</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			случаях тематика дипломной работы преподавателями лишь корректируется, согласовывается и утверждается, а инициатива остается за работодателем, являющимся выгодоприобретателем от такого взаимодействия.
4.	Доля ВКР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях	2	<p>Доля составляет 8%.</p> <p>В материалах самообследования указывается:</p> <p>36% выпускников 2018 года предоставили на защите ВКР справки о внедрении.</p> <p>10 % выпускников 2019 года предоставили на защите ВКР справки о внедрении.</p> <p>8 % выпускников 2020 года предоставили на защите ВКР справки о внедрении.</p> <p>Выборочная проверка ВКР показала, что есть ряд работ, не вызывающих сомнения в достоверности внедрения результатов ВКР. Среди таких документов – справка о внедрении ВКР «Маркетинговая деятельность организации (на примере ООО «Фабрика шкафов и кухонь») А.Н. Николаевой. Анкеты для анализа качества обслуживания клиентов, качества выпускаемой продукции и анкета для составления портрета потребителя уже используется ООО «Фабрика шкафов и кухонь». Подробная справка о внедрении в деятельность ИП Лунгина В.М. предложений, содержащихся в ВКР А.С. Юцевой (2020 г.), подтверждает факт внедрения предложений и рекомендаций как итог анализа эффективности инвестиционного проекта (получены субсидии федерального и регионального уровня, взят целевой кредит, стали использоваться взаимосвязанные таблицы MS Excel). Используются и предложения Д.С. Кошевой (2019 г.) по оптимизации работы ресторана Solo Burger Bar с социальными сетями.</p>
Критерий 3 «Менеджмент программы»			
1.	Система внутреннего мониторинга качества образования, применяемая на программном уровне позволяет периодически оценивать качество подготовки студентов (магистрантов) и условий реализации программы	2	<p>Да.</p> <p>В образовательной организации функционирует структурное подразделение, осуществляющее постоянный мониторинг качества образования. Постоянный мониторинг качества образования осуществляет отдел информационного обслуживания и мониторинга учебного процесса Учебно-методического управления ПетрГУ – говорится в материалах самообследования. Мониторинг качества образования в ПетрГУ проводится на основе Информационно-аналитической интегрированной системы (ИАИС).</p> <p>Процедура мониторинга качества образования регулярно проводится на уровне аккредитуемой программы. Сопровождение процедур анкетирования участников образовательного процесса обеспечивает подразделение ПетрГУ «Лаборатория Социологических исследований».</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>Проводится независимое тестирование студентов с использованием интернет-тренажеров в сфере образования I-exam. В системе зарегистрированы все преподаватели, включая совместителей, и все студенты ПетрГУ.</p> <p>Мониторинг качества образования по соглашению с ПетрГУ осуществляет ООО «Научно-исследовательским институтом мониторинга качества образования» (г. Йошкар-Ола).</p>
2.	Критерии и показатели, используемые при проведении внутреннего аудита, согласованы с работодателями	2	<p>Да.</p> <p>Сотрудничество с работодателями регламентируется Положением о Координационном совете работодателей в Петрозаводском государственном университете (утверждено Ученым советом ПетрГУ). Для координации взаимодействия с работодателями в ИЭП ПетрГУ создан Совет работодателей ИЭП (Приказ ректора ПетрГУ № 79 от 03.02.2020.), – указывается в материалах самообследования.</p> <p>В ответ на запрос экспертов о предоставлении документа, регламентирующем критерии внутреннего аудита получен ответ: «В связи с тем, что взаимодействие с работодателями осуществляется путем реагирования на запросы работодателей по подбору кандидатур на трудоустройство, решения и защиты кейсов, устройства студентов на практику, критерии внутреннего аудита с работодателями в настоящий момент не выработаны. Решения по этим вопросам с работодателями не документируются.</p> <p>Мы можем с уверенностью утверждать, что многие работодатели, которые с нами сотрудничают, имеют представления о нашем учебном плане, УММ и имели возможность высказать свои замечания и пожелания. Но, как правило, такой диалог происходит в устной форме. На выпускающей кафедре отсутствует административный персонал. Все административные функции выполняет ППС. Это также осложняет «раздувание документооборота» свыше предусмотренного нормативными документами ПетрГУ».</p> <p>Вместе с тем, эксперты не исключают: само участие работодателя в работе Совета ИЭП и «малого» совета программы, в заседании выпускающей кафедры неизбежно заставит обсуждать критериальную базу. Анкеты, заполняемые работодателем, свидетельствуют о его понимании критически важных параметров, некоторые из которых были названы работодателем в ходе интервью с экспертами.</p>
Критерий 4 «Кадры»			
1.	Процесс проведения комплексной оценки педагогических кадров и система ключевых показателей	2	<p>Да.</p> <p>Комплексная оценка ППС проводится на основании показателей и критериев оценки эффективности ППС (эффективного контракта), которые увязаны с инструментами</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
	эффективности педагогических кадров обеспечивает достижение планируемых результатов обучения		достижения планируемых результатов обучения. Эффективный контракт отражает активность ППС в сфере научной, методической и воспитательной работы. Степень активности ППС оценивается в баллах, часть которых формируют премиальную часть доходов ППС «Комплексная оценка ППС проводится один раз в пять лет в форме переизбрания по конкурсу. ППС готовит отчет за последние пять лет, в котором отражены результаты НИР, методической работы, воспитательной работы», – говорится в материалах самообследования.
2.	Система внутреннего мониторинга деятельности педагогических кадров позволяет оценить потенциал их развития (стремление преподавателей к совершенствованию и саморазвитию, в т.ч. за счет интегрирования в своей работе образовательной, научной и инновационной деятельности)	2	Да. Информационная система ИАИС, являющаяся частью электронной информационной среды ПетрГУ, содержит в себе информацию о выполнении эффективного контракта и повышении квалификации ППС, доступную руководящему составу и ППС. В ПетрГУ существует система подготовки и переподготовки профессорско-преподавательского состава, не совмещающего преподавательскую деятельность с работой в профильных организациях. Система подготовки позволяет поддерживать компетенции преподавателей на уровне, достаточном для реализации программы, ориентированной на современные запросы рынка труда. Факультет повышения квалификации и профессиональной переподготовки ПетрГУ осуществляет повышение квалификации ППС. В системе ИАИС руководителям и ППС доступна информация о сроках и формах прохождения повышения квалификации ППС, их участия в различных проектах, что также позволяет оценивать потенциал развития ППС, указывается в материалах самообследования. Эксперты отмечают, что переподготовка проводится не только на базе ПетрГУ: например, к.э.н. Е.Г. Гладких прошла переподготовку по дисциплине «Институциональная экономика» на базе ФБГОУ ВО «Московский государственного университета им. М.В. Ломоносова» (2018г.), на базе Благотворительного фонда Егора Гайдара, д.э.н. Н.В. Левкин прошел переподготовку «Методическое обеспечение работы наставника в проектной деятельности» в деятельности», в ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (2019г.).
3.	При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитывается мнения работодателей и	2	Да. Существует процедура получения обратной связи от работодателей, студентов и выпускников по оценке работы преподавателей, результаты которой учитываются при

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
	других участников процесса		<p>проведении комплексной оценки.</p> <p>Работодатели имеют возможность высказать свое мнение: 1) регулярно проводится анкетирование работодателей. По мнению экспертов, выборочно изучивших анкеты, эта работа поставлена качественно и хорошо: анкеты позволяют глубоко изучить критерии работодателя при приеме на работу, соотнести компетенции выпускника с содержанием работы, изменением служебного положения, получить информацию об адаптации выпускника (Приложение 17. Анкетирование работодателей); 2) работодатель имеет возможность высказать свою позицию при подготовке отзыва на практику обучающегося или на конференции, подводящей итоги практике; кроме того, в адрес ИЭПа направляются отзывы на выпускников (В филиале «Карельский» ПАО «ТГК-1» работают 17 выпускников по специальности «Экономика» и «Менеджмент»; в компании «Неосистемы Северо-Запад ЛТД» работают 9 выпускников, в Карельском отделении ПАО Сбербанк трудоустроены 48 выпускников; имеется обширный материал для обобщения); 3) работодатель может высказать свое мнение в ходе проведения ярмарки вакансий (как общих ИЭПа, так и «камерных» для обучающихся по программе); 4) работодатель принимает участие в рецензировании рабочих планов дисциплин; 5) работодатель участвует в приеме госэкзаменов и защиты ВКР; 5) при подведении ежегодного тренинга навыков поведения на собеседовании с потенциальным работодателем; 6) Работодатель может высказать свое мнение во время встречи с выпускающей кафедрой, такие встречи – это неформальный совет работодателей, играющий важную консультативную роль в актуализации ОП; 7) Сформирован малый Совет работодателей ИЭП; 8) Функционирует «большой» Координационный совет работодателей ПетрГУ.</p> <p>По мнению экспертов, существует достаточное количество площадок, позволяющих донести мнение работодателя до менеджмента ОП и внести необходимые коррективы в программу.</p> <p>С учетом мнения студентов, оформленного в виде ходатайства, согласованного с дирекцией института, возможны перестановки преподавательских кадров, реализующих образовательную программу.</p> <p>Мнение студентов учитывается при оценке качества проведения занятий.</p> <p>Проводятся регулярные встречи администрации института с представителями студенческого актива, на которых рассматриваются предложения, замечания, связанные с проведением учебных занятий, указывается в материалах самообследования.</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>Существует процедура рассмотрения жалоб обучающихся. Имеется сайт «Подслушано в ПетрГУ», указывается в материалах самообследования.</p> <p>Интервью со студентами показывают, что им известно о возможности повлиять, например, на качество проведения занятий, понятна система (к кому обратиться).</p> <p>Вместе с тем, по мнению выпускников, в ОП много общеобразовательных дисциплин, мало профессионально-прикладных. Высказаны мнения: требуется развивать индивидуальные компетенции, знания платформе 1С следует давать углублено, требуются знания правовых основ бизнеса, практические умения составлять договор, понимать, какие штрафные санкции и за что могут быть применены.</p> <p>Мнение студентов учитывается при оценке качества проведения занятий, считает почти каждый четвертый (26,47) опрошенный, говорится в документе «Результаты анкетирования студентов» (Приложение 16). То, что мнение не учитывается при оценке качества, считает почти половина опрошенных (47,06%), затруднилось ответить ровно столько же, сколько считает, что их мнение учитывается (26,47%).</p> <p>На просьбу экспертов предоставить уточненную информацию, как студенты в ходе анкетирования оценили качество образования и другие образовательные услуги, а также обобщенные данные ответа на вопрос «Привлекали ли вас к оценке занятий и преподавателей?», получен ответ:</p> <p>«Качество предоставленных вузом образовательных и иных услуг по шкале от 1 до 4: (1- не удовлетворен, 4 – полностью удовлетворен)</p> <p>организация процедуры поступления в вуз: 3–26,5%, 4–73,5%</p> <p>организация обратной связи различных структурных подразделений вуза со студентами: 1–3%, 2–6%, 3–32%, 4–59%</p> <p>качество и доступность учебников, методических пособий и т.д.: 2- 3%, 3 – 47%, 4- 50%</p> <p>удобство расписания занятий: 1–3%, 2–20%, 3–38%, 4–39%</p> <p>методы и технологии обучения: 2–14%, 3–58%, 4–28%</p> <p>компьютерное обеспечение учебного процесса: 2–8,8%, 3–47%, 4–44,2%</p> <p>доступность преподавателей и консультации: 2–5,8%, 3–29,4%, 4–64,8%</p> <p>доступность всей необходимой информации: 1– 3%, 2–6%, 3–35%, 4–56%</p> <p>организация практик, стажировок: 1–3%, 2–32%, 3–38%, 4–27%</p> <p>обслуживание в библиотеке: 3–6%, 4–94%</p> <p>организация самостоятельной работы в вузе (наличие помещений, компьютерное</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>обеспечение и т.д.): 1– 3%, 2– 6%, 3– 23,5%, 4– 67,5%</p> <p>организация социальной защиты студентов: 2– 6%, 3 – 53%, 4 – 41%</p> <p>организация питания в вузе: 1 – 17,6%, 2-23,5%, 3 – 35,3%, 4 – 23,6%</p> <p>организация научной деятельности студентов: 1– 3%, 2 – 3%, 3- 35%, 4– 59%</p> <p>Привлекают ли Вас к оценке занятий и преподавателей: да – 26,5%, нет – 47%, затрудняюсь ответить – 23,5%, другое (в качестве обратной связи) – 3%/</p> <p>Объединенный Совет обучающихся ПетрГУ и Первичная профсоюзная организация обучающихся ПетрГУ ведут ежеквартальный мониторинг качества образовательных услуг, условий осуществления образовательной деятельности и социально-культурной среды университета. Результаты мониторинга регулярно обсуждаются на заседаниях студенческого актива и доводятся до сведения дирекций соответствующих институтов, профильных проректоров. Не реже одного раза в полугодие проходит обсуждение вопросов организации образовательной и внеурочной деятельности непосредственно с участием ректора ПетрГУ. Мониторинг условий проживания в студенческом кампусе осуществляет Совет общежитий. Результаты обсуждаются на планерках соответствующих структурных подразделений университета вместе с обучающимися и встречах с ректором. Обучающиеся принимают активное участие в составлении планов модернизации инфраструктуры ПетрГУ и процедуре приёмки работ по модернизации.</p> <p>Перечень студенческих предложений 2020–2021 учебного года:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. увеличить ассортимент блюд в столовой; 2. увеличить количество автоматов с напитками и едой; 3. увеличить количество часов, отводимых на практику; 4. организовать больше встреч с работодателями; 5. установить в холлах мягкую мебель».
4.	Система мониторинга ППС позволяет оценить направленность учебной и научной деятельности преподавателя на формирование у студента стремления к самообучению, навыков самостоятельного формирования образовательной траектории студента	2	<p>Да.</p> <p>В материалах самообследования указывается, что в ПетрГУ функционирует система планирования и отчетности (Отчет по НИР, Отчет по воспитательной работе), формируемая на уровне кафедры, института, ПетрГУ. Структура отчетов отчета позволяет оценить направленность учебной и научной деятельности ППС.</p> <p>Мониторинг качества образования в ПетрГУ проводится на основе Информационно-Аналитической Интегрированной Системы (ИАИС). ИАИС управления университетом обеспечивает информационную поддержку принятия эффективных решений за счет</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>организации комплексного подхода к автоматизации деловых процессов по основным направлениям деятельности современного университета (организационное управление, учебный процесс, научная работа, управление персоналом, финансово-хозяйственная деятельность). Интернет-портал ИАИС представляет собой внутреннюю корпоративную информационную систему, в основе которой лежат Интернет-технологии. Доступ к информационным ресурсам и подсистемам ИАИС осуществляется на основе единой системы управления пользователями, которая является технологической основой портала ИАИС ПетрГУ и обеспечивает решение различных задач. Комплекс подсистем «Управление учебным процессом» ИАИС ПетрГУ позволяет обеспечивать высокий уровень качества учебный процесс в результате решения следующих задач: автоматизация процесса проектирования учебных, рабочих учебных планов, расчета штатов ППС, распределения и выполнения учебных поручений по кафедрам, ведение графика учебного процесса, формирования приказов по личному составу обучающихся; формирование единой информационной базы данных абитуриентов, обучающихся, учебных планов, расписаний учебных занятий, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения ОП, договоров на обучение, баз практик и др.; мониторинг образовательного процесса, управление контингентом обучающихся; формирование единой информационной базы для обучающихся по вопросам, связанными с социальной сферой: студенческие общежития, здравпункт, профком студентов, социальная работа (льготы для отдельных категорий обучающихся, работа с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), трудоустройство, воинский учет; анализ информации по преподавателям, сотрудникам на предмет соответствия квалификационным требованиям.</p> <p>Через систему ИАИС руководители всех уровней и студенты имеют доступ к РПД дисциплин, всех видов практик и т.п. Таким образом, Система ИАИС дает возможности для глубокого мониторинга учебной деятельности ППС, указывается в материалах самообследования.</p> <p>Интервью экспертов с выпускниками демонстрирует эффективное участие выпускающей кафедры в трудоустройстве выпускников (рекомендации, информирование о вакансиях, поддержка при необходимости изменения карьерной траектории, etc), помогают в принятии решения о продолжении учебы в магистратуре. Отмечаются высокие профессиональные и человеческие качества преподавателей, оказавшие большое влияние на профессиональное и человеческое становление выпускников.</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
5.	Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих текущий практический опыт по профилю (с указанием количества часов по контрактам/заказам конкретных работодателей на реальных «жизненных» проектах)	2	Доля составляет 15%. Преподаватели, реализующие программу, совмещают работу в образовательной организации с профессиональной деятельностью по специальности, имея собственный бизнес: к.э.н. Б.М. Адаев (работодатель и штатный преподаватель), д.э.н. Н.В. Левкин.
Критерий 5 «Материально-технические и финансовые ресурсы программы»			
1.	Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса	2	Доля составляет 90 % В самоотчете отмечается, что, по данным анкетирования, удовлетворены качеством аудиторий, лабораторий, помещений кафедр, фондов и читального зала библиотеки всего 65 % обучающихся.
2.	Обеспечение возможности студентам и преподавателям доступа к библиотечным ресурсам, включая основные отечественные и зарубежные журналы по профилю подготовки, монографии ученых и другой литературе по профилю программы, практикоориентированные специализированные издания и т.д.	2	Доступ к библиотечным ресурсам обеспечен. Имеется удаленный доступ к электронным библиотечным ресурсам, что приобретает важное значение в условиях пандемии. Библиотека имеет оборудованный читальный зал, всем обучающимся предоставлен доступ к электронным библиотечным ресурсам по индивидуальному логину и паролю. На 2020 г. фонд отдела экономической и юридической литературы НБ ПетрГУ составил: всего - 70030 экз. (научная – 20920 экз., учебная – 48970 экз.).
3.	Формируемый бюджет программы, позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками, с высоким уровнем квалификации	2	Да. На выпускающей кафедре экономической теории и менеджмент работает 3 д.э.н., 5 к.э.н., 3 ст. преподавателя, указывается в материалах самообследования. По данным «Справки о кадровом обеспечении программы бакалавриата «38.03.02 Менеджмент. Финансовый менеджмент» 2017 год приема» к преподаванию было привлечено 14 человек, из которых 1 человек – внештатный совместитель, являющийся профессором, доктором экономических наук (дисциплина «Инновационный менеджмент»).
Критерий 6 «Научно-исследовательская работа»			
1.	Выполнение научно-исследовательских работ преподавателями обеспечивает	2	Да.

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
	улучшение и развитие образовательного процесса и повышение профессиональной компетентности самих преподавателей		<p>Результаты НИР используются при актуализации образовательной программы: в содержательной части дисциплин, при разработке практических задач, деловых игр; при формировании тематики курсовых и ВКР, - указывается в материалах самообследования.</p> <p>В преподавании дисциплин используются материалы исследований и публикации ППС, например: «Налоги и налогообложение» – «К вопросу о налоговой задолженности в Российской Федерации»; «Финансовое планирование и бюджетирование», «Финансовый менеджмент» – «Особенности построения финансовой модели для проведения оценки эффективности инвестиционного проекта; «Экономическая теория» – «Мультипликаторы расходов и определение эффективности макроэкономического регулирования».</p>
2.	Выполнение научно-исследовательских работ студентов (магистрантов) по заявкам работодателей	2	<p>Да.</p> <p>НИР студентов определены запросами работодателей, крупнейших компаний базы практик, например: ТНС-энерго, ТД Ярмарка, ТГК-1.</p> <p>Тематика ВКР на протяжении ряда лет демонстрируют заявленную тенденцию: ВКР Я.Г. Кочергиной «Управление издержками на предприятии и их влияние на финансовый результат (на примере филиала «Карельский» Публичного акционерного общества «Территориальная генерирующая компания № 1»)» (2018г.), ВКР Д.Ю. Евдокимовой «Анализ финансового состояния предприятия на основе РСБУ и МСФО (на примере ПАО «Межрегиональная распределительная сетевая компания Северо-Запада»)» (2019 г.), ВКР Е.Л. Амосовой «Анализ эффективности внедрения ERP системы на предприятии (на примере ООО «ТД Ярмарка»)» (2020 г.).</p> <p>Практическая тематика ВКР определяет участие студентов в конференциях и отражается в публикуемых научных статьях, указывается в материале самообследования. За 2019-2020 гг. студентами опубликовано 8 печатных работ, 1 – в WoS, 7 – в РИНЦ.</p> <p>НИР студенты выполняют в рамках участия в проектной деятельности, которая включает в себя решение практических задач, поставленных работодателями. В том числе в международных проектах: в 2020 году студенты программы участвовали в проекте BRIDGE по трансграничному сотрудничеству в области экономического развития и содействия трудоустройству студентов. Проект BRIDGE – прикладное исследование в форме решения командами студентов кейсов, разработанных Мурманским арктическим госуниверситетом – ИЭП ПетрГУ совместно с предприятиями малого и среднего бизнеса. Руководитель проекта от ИЭП – доцент кафедры экономической теории и менеджмента О.Н. Прохорова</p> <p>Данные самообследования подтверждаются интервью с бакалаврами-участниками проекта</p>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы, комментарии экспертов
			<p>BRIDGE, которые оценивают свое участие в проекте как одно из важнейших событий периода обучения, а также интервью с преподавателями.</p> <p>Работодатели в интервью с экспертами подчеркивают практическую ценность тематики работ для организации. В отдельных случаях студенты, получая задания на выполнение дипломных работ от работодателя, впоследствии получают offer и внедряют результаты НИР на практике.</p>
3.	Доля успешно коммерциализированных результатов НИР студентов (магистрантов), включая создание ими собственного бизнеса	2	8% выпускников 2020 г. создали свой бизнес, – указывается в материалах самообследования.