

# АККОРК

Агентство  
по контролю  
качества образования  
и развитию карьеры

Утверждаю

Председатель Высшего  
Экспертного совета

\_\_\_\_\_ В.Д. Шадриков

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2014 г.

## ОТЧЁТ

о результатах независимой оценки основной  
профессиональной образовательной программы  
высшего образования

**080200.68 Менеджмент. Управление проектом**  
ФГБОУ ВПО «Российский государственный социальный  
университет»

Разработано

Менеджер проекта:

\_\_\_\_\_ / Н.О. Авдеенко

Эксперты:

\_\_\_\_\_ / Ю.Ю. Костюхин, к. э. н.

\_\_\_\_\_ / К.Б. Шипиленко

\_\_\_\_\_ / Е.Н. Фролов

Москва – 2014

## Оглавление

I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ВУЗЕ .....	3
II. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....	4
ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ДАННОМУ НАПРАВЛЕНИЮ .....	4
1. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ .....	8
1.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе .....	8
Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования .....	9
2. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ .....	11
2.1. Прямая оценка компетенций экспертом .....	11
2.2. Выводы и рекомендации экспертов .....	13
3. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ .....	15
3.1. Стратегия и менеджмент программы .....	15
3.2. Структура и содержание программы .....	18
3.3. Учебно-методические комплексы .....	20
3.4. Технологии и методики образовательной деятельности .....	22
4.1. Ресурсы программы .....	23
4.1.1. Кадры .....	23
4.1.2. Образовательные и материально-технические ресурсы программы .....	25
4.1.3. Финансовые ресурсы .....	25
4.1.4. Информационные ресурсы .....	26
4.2. Научно-исследовательская деятельность .....	27
4.3. Участие работодателей в реализации программы .....	28
4.4. Участие студентов в определении содержания программы .....	30
4.5. Студенческие сервисы на программном уровне .....	32
4.6. Профориентация. Оценка качества подготовки абитуриентов .....	33
РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ	

## I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ВУЗЕ

### Краткая характеристика образовательного учреждения

Российский государственный социальный университет (РГСУ) создан Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 ноября 1991. Он был первым и остается единственным государственным социальным университетом России, стран Балтии и СНГ.

Сведения о дате создания образовательного учреждения (государственной регистрации образовательного учреждения). ВУЗ создан постановлением Правительства Российской Федерации от 25 ноября 1991г. № 15 как Российский государственный социальный институт Министерства социальной защиты населения РСФСР.

Свидетельство о регистрации в Московской регистрационной палате №071.749 от 14 апреля 1998г.

Свидетельство о присвоении ОГРН Министерством Российской Федерации по налогам и сборам № 004857363 от 16 августа 2002г.

Университет обладает современными учебными корпусами, спортивными и читальными залами, комфортабельными общежитиями, пансионатами и базами отдыха, собственным Дворцом культуры. В структуре РГСУ более 40 филиалов.

В соответствии с лицензией в РГСУ по 109 специальностям получают высшее социальное образование свыше 100 тысяч студентов из всех регионов России. Из них более 25 тысяч обучаются в Москве. Послевузовская подготовка, переподготовка и повышение квалификации осуществляется по 21 направлению. Университет имеет семь диссертационных советов по защите докторских и кандидатских диссертаций; аспирантуру и докторантуру.

Учебный процесс в университете обеспечивает высокопрофессиональный профессорско-преподавательский коллектив (более 70 процентов имеют ученую степень и звание). Учебный план РГСУ включает в себя преподавание более 1120 учебных дисциплин, факультативных и авторских курсов.

РГСУ - головной вуз России в области подготовки кадров для социальной сферы. На базе университета создано и функционирует Учебно-методическое объединение вузов России, ведущих образовательную деятельность по специальности "Социальная работа".

По итогам III Всероссийского конкурса "Российское учреждение высокой социальной эффективности" Российский государственный социальный университет признан победителем в номинации "Наука и образование". Ученым университета присуждена премия Правительства Российской Федерации в области образования.

РГСУ вошел в число 100 лучших вузов России и награжден золотой медалью «Европейское качество». Университет первым среди российских вузов удостоен сертификата Европейского фонда по управлению качеством «Признанное совершенство в Европе».

## **II. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Подготовка дипломированных магистров по основной образовательной программе «Управление проектом» по направлению подготовки 080200.68 «Менеджмент» ведется в Российском государственном социальном университете с 2009 года. Право университета на подготовку магистров подтверждено лицензией Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки А 282234 регистрационный № 1002 от 25 февраля 2011 г. Направление подготовки аккредитовано (свидетельство о государственной аккредитации от 23.07.2008 г. серия АА № 001358, рег. № 1326).

Подготовка магистров ведется на факультете социального управления и социологии по адресу г. Москва, ул. Лосиноостровская, 40

Выпускающей кафедрой является кафедра социального менеджмента и туризма. Год основания кафедры – 2004, зав. кафедрой – PhD, кандидат военных наук, доцент Матяш Сергей Аскольдович.

Независимая оценка программы экспертами проводилась с 1 февраля по 31 марта. Очный визит в РГСУ состоялся 27-28 февраля 2014 года.

### **ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ДАННОМУ НАПРАВЛЕНИЮ**

В Московском регионе предлагается 302 магистерские программы по направлению подготовки 080200 (источник информации – [magistraruta.su](http://magistraruta.su)). Среди них 65 программ можно считать в какой-то степени конкурентами для РГСУ, так как они имеют профиль, связанный с управлением проектами, или имеют общее направление (Менеджмент):

1. НИУ «Высшая школа экономики». Управление проектами: проектный анализ, инвестиции, технологии реализации.
2. Московский государственный университет приборостроения и информатики. Управление проектом.
3. Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. Управление бизнес-проектами.
4. Финансовый университет при Правительстве РФ. Управление проектами.
5. Финансовый университет при Правительстве РФ. Управление проектами государственно-частного партнерства.
6. Московская высшая школа социальных и экономических наук. Факультет Управления социокультурными проектами. Управление проектами.

7. Московский государственный машиностроительный университет. Управление инновационными проектами.
8. Московский государственный машиностроительный университет. Коммерциализация инновационных проектов.
9. Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ». Управление проектами.
10. Российский государственный университет нефти и газа Губкина. Управление проектами.
11. Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС». Менеджмент инновационных проектов.
12. Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС». Управление проектами.
13. Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. Управление проектами.
14. Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. Управление инвестиционно-строительными проектами и программами.
15. Государственный университет управления. Управление проектами и программами.
16. Государственный университет управления. Институт управления и предпринимательства в социальной сфере. Менеджмент.
17. Российский государственный университет дружбы народов. Управление международными проектами.
18. Столичная финансово-гуманитарная академия. Управление проектами и программами в образовании.
19. Московский авиационный институт. Управление инновационными проектами: анализ и технология реализации.
20. Московский авиационный институт. Управление проектами.
21. Московский авиационный институт. Экономика и менеджмент инновационных наукоемких проектов.
22. Российский государственный геологоразведочный университет им. Орджоникидзе. Управление проектами.
23. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Проектный менеджмент.
24. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Управление проектами.
25. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Управление проектами и программами.
26. И др.

В результате анализа роли и места программы и особенностей формирования регионального образовательного рынка эксперт предлагает диаграмму, отражающую, какой процент выпускников представляет данная программа на региональном рынке труда.



Учитывая, что в 2013 году вуз не смог набрать студентов на обучение по магистерской программе, эксперт рекомендует провести руководителям программы более детальный анализ рынка образовательных услуг г. Москвы. Возможно, провести SWOT-анализ, определив сильные и слабые стороны программы в сравнении с основными конкурентами, оценив возможности развития программы и угрозы. Параметрами анализа могут служить следующие: наличие/отсутствие бюджетных мест, наличие очной и заочной форм обучения, стоимость обучения, отраслевая специфика/ее отсутствие и др.

Результаты анализа главы департамента экономической политики и развития г. Москвы показали, что московский рынок труда открыт для менеджеров: количество вакансий – 208 тыс. вакансий, из них около 46,3 тыс. – потребность в менеджерах.

40% вакансий топ менеджмента, на которые должны быть назначены лица имеющие уровень образования – магистр. По данным Специального агентства «РейтОР», востребованность менеджеров - 61%.

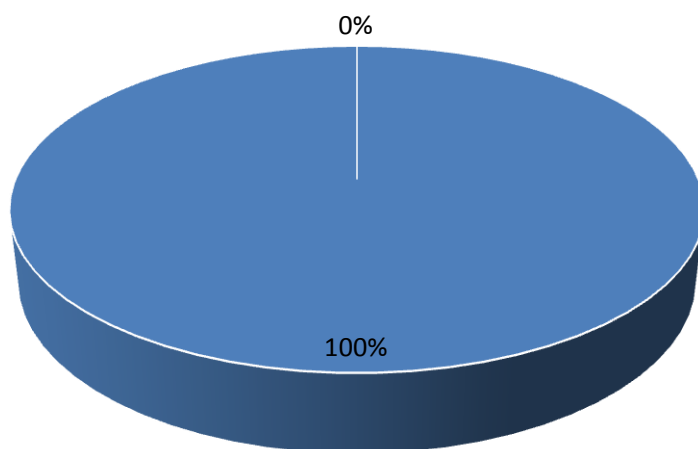
В процессе анализа, проведенного центром содействия трудоустройству и профессиональному росту РГСУ, выявлено, что в Москве и Московской области востребованность менеджеров в сфере управления проектами в социокультурной сфере составляет около 17 тыс. вакансий.

Все выпускники программы (7 человек) трудоустроены в течение 3 месяцев по окончании обучения в московском регионе; вне региона трудоустроенных выпускников нет.



## Анализ трудоустройства выпускников программы

■ Трудоустроены ■ Не трудоустроены



Средняя зарплата выпускника (выпуск 2013 года) сразу после выпуска – 48 тыс. руб. (г. Москва). В течение прошедшего после выпуска времени (6 месяцев) индексация зарплаты не проводилась. Анализ занятости выпускников программы магистратуры в соответствии с их индивидуальными карьерными ожиданиями, показал, что 6 чел. (86%) повысили карьерный статус, трудоустроившись на должности руководителей подразделений (middle-менеджмент).

На данный момент все студенты программы сочетают обучение в вузе с работой по профилю специальности.

## **1. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ**

### **1.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе**

В связи с началом действия Федеральных государственных образовательных стандартов ВПО в 2011 году в РГСУ на кафедре социального менеджмента и туризма была открыта магистратура по направлению подготовки 080200.

В 2013 году набор на программу не осуществлен, так как бюджетных мест не было, а в связи с отсутствием собственных бакалавров не было и контрактных магистров.

Малочисленный набор в предыдущие годы и встреча с 2-мя магистрами (дипломниками) на 2-ом курсе, делает достоверность выборки очень низкой.

К недостаткам программы необходимо отнести, что данная программа показана на сайте РГСУ в разделе 081100.68 «Государственное и муниципальное управление», хотя учебный план соответствует направлению 080200.68 «Менеджмент».

На факультете отсутствует набор бакалавров по направлению 080200.62 «Менеджмент», это одна из причин, что профориентационные мероприятия проводимые в соответствии с Планом мероприятий по обеспечению набора студентов и учащихся на год, не дали результата.

Для повышения конкурентоспособности программы есть потенциал: педагогические кадры, материально-технические ресурсы

Но отсутствует:

1. Бюджет программы.
2. Отсутствуют бакалавры по данному направлению на факультете «Менеджмент».
3. Бюджетные места по программе
4. Подкрепленная финансовыми и другими ресурсами стратегия развития данной программы.

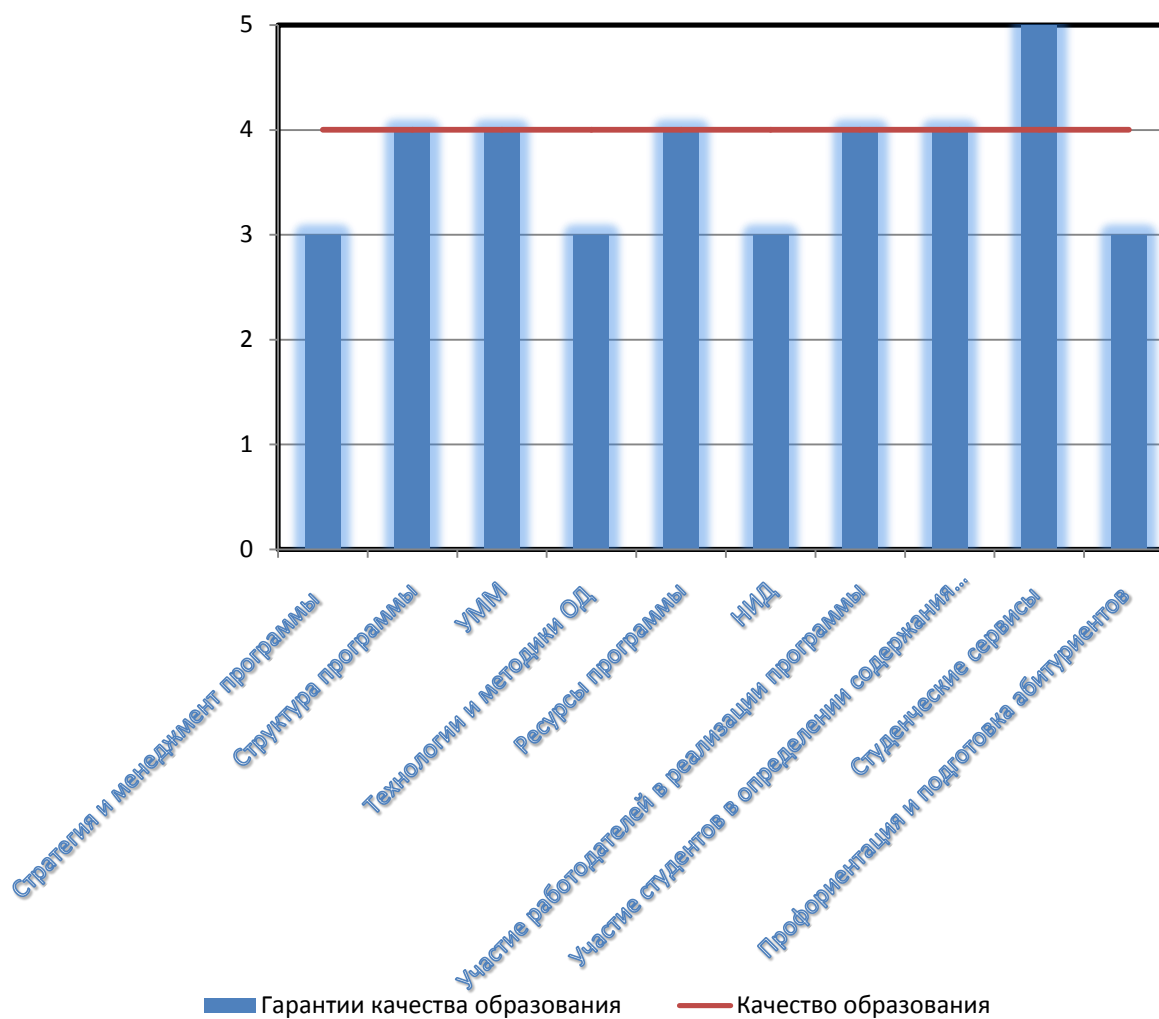
Говорить об аккредитации программы преждевременно, необходимо говорить об преаккредитации программы сроком на 2 года и вернуться к вопросу об аккредитации после получения устойчивого образовательного процесса.



## Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования

№	Критерий	Оценка
<i>I</i>	<i>Качество результатов обучения</i>	<i>4</i>
<i>II</i>	<i>Гарантии качества образования:</i>	<i>4</i>
1.	Стратегия и менеджмент программы	3
2.	Структура и содержание программы	4
3.	Учебно-методические материалы	4
4.	Технологии и методики образовательной деятельности	3
5.	Ресурсы (кадровые, материально-технические, финансовые, информационные)	4
6.	Научно-исследовательская деятельность	3
7.	Участие работодателей в реализации образовательной программы	4
8.	Участие студентов в определении содержания программы	4
9.	Студенческие сервисы	5
10.	Профориентация и подготовка абитуриентов	3

## Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования



## 2. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

### 2.1. Прямая оценка компетенций экспертом

В процессе очного визита была проведена прямая оценка компетенций студентов выпускного курса. В проведении прямой оценки принимали участие 2 магистранта второго курса, что составляет 22% от выпускного курса, и 2 выпускника программы 2013 года выпуска. Прямая оценка проводилась в форме беседы.

Примеры вопросов, которые задавались студентам и выпускникам программы:

1. Какие дисциплины Вам наиболее запомнились из программы обучения? Что Вы применяете уже сейчас из полученных знаний? Чувствуете ли вы пользу для своего профессионального развития?
2. Как бы Вы поступили в ситуации, когда необходимо убедить клиента в сотрудничестве именно с Вашей компанией?
3. Какие инструменты анализа Вы применяете в работе и как часто? (SWOT, PEST и т. д.)
4. Рассчитать параметры сетевого графика мероприятия по совершенствованию системы управления. Сетевая модель задана таблично. Продолжительность выполнения работ дана в виде минимальной и максимальной оценок. Требуется вычислить табличным методом все основные характеристики работ и событий, найти критический путь и его продолжительность.

Описание проекта в виде перечня выполняемых операций с указанием их взаимосвязи приведено в таблице. Построить сетевой график, определить критический путь, построить календарный график.

Операция	Непосредственно предшествующая операция	Продолжительность
A	-	3
B	-	8
C	A	5
D	B	1
E	C,D	6
F	A	2

Для проведения анализа сформированности компетенций эксперты выбрали следующие компетенции:

- Умение убеждать и воздействовать на собеседника.
- Мотивация к выполнению профессиональной деятельности.

- Способность к обобщению, анализу, критическому осмыслению информации, постановке целей и выбору путей их достижения.
- Уметь работать с сетевыми графиками

Результаты прямой оценки компетенций приведены в нижеследующей таблице.

Уровень Доля	Достаточный уровень (справились с 80% предложенных заданий)	Приемлемый уровень (решенный процент заданий от 50 до 79 % заданий были выполнены)	Низкий уровень (решенный процент заданий меньше или равен 49%)
50%			
50%			

При проведении качества образования эксперт ознакомился с 3 ВКР, что составило 33% от выпускников прошлого года по данному направлению (10 выпускников). Сделал вывод о том, что рассмотренные ВКР соответствуют всем заявленным ниже требованиям:

### ВЫПУСКНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАБОТЫ

№	Объекты оценивания	Комментарии эксперта
1.	Тематика ВКР соответствует направлению подготовки и современному уровню развития науки, техники и (или) технологий в области программы	100%
2.	Задания и содержание ВКР направлены на подтверждение сформированность компетенций выпускника	100%
3.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР материалов, собранных или полученных при прохождении преддипломной практики и выполнении курсовых проектов	100%
4.	Тематика ВКР определена запросами	100%

	производственных организаций и задачами экспериментальной деятельности, решаемыми преподавателями ОУ	
5.	Результаты ВКР находят практическое применение в производстве	7%

## 2.2. Выводы и рекомендации экспертов

### 3.3.1. Оценка - Хорошо

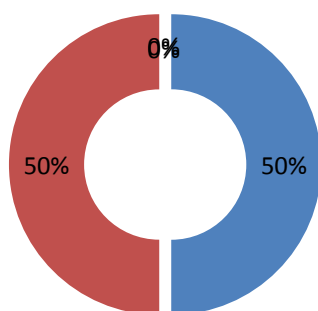
### 3.3.2. Рекомендации

1. Компетентностное ядро нуждается в доработке – конкретизации компетенций, связанных непосредственно с управлением проектами.
2. На заседании кафедры с приглашением работодателей утвердить вопросы ИГА, включив вопросы, рекомендованные работодателями.
3. Добавить третьим вопросом билетов ИГА управленческие ситуации, мини-кейсы, задачи, в том числе и по управлению проектами, чтобы билеты стали более валидными в отношении проверки сформированности компетенций.

По итогам анкетирования студентов программы, образовательным учреждением были представлены данные, которые были проверены экспертом во время проведения очного визита. Данные, представленные ОУ, были подтверждены экспертом в результате проведения очного визита.

## Оценка качества образования студентами в целом (по результатам ОУ)

■ Отлично ■ Хорошо ■ Удовлетворительно ■ Неудовлетворительно



Это позволяет эксперту сделать выводы об удовлетворенности студентов качеством образования. Магистранты отметили наиболее интересные для них дисциплины:

- Теория и методы современного управления.
- Творчество и профессионализм менеджера.
- Социально-культурный сервис.

- Управленческая экономика.
- Теория и методы современного управления.
- Инвестиционный менеджмент.

Дисциплины, которые были менее интересными:

- Теория организации и организационное поведение, так как данную дисциплину изучали при получении первого высшего образования.
- Деловой иностранный язык – магистрант, указавший данную дисциплину в анкете, в качестве причины написал, что знает иностранный язык на более высоком уровне, чем предлагалось его изучить в рамках программы.



### 3. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

#### 3.1. Стратегия и менеджмент программы

4.1.1. *Оценка критерия - удовлетворительно*

4.1.2. *Сильные стороны программы*

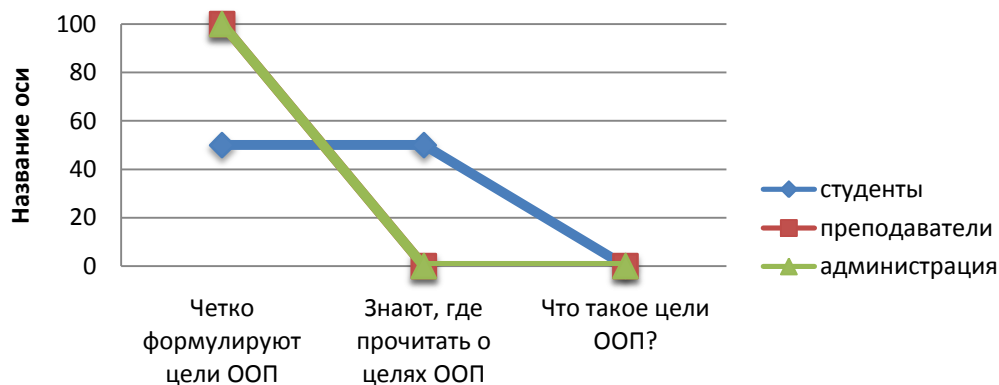
Удовлетворенность преподавателей кадровой политикой и действующей системой мотивации.

4.1.3. *Области улучшения программы*

1. Разработать стратегию развития программы, определиться с отраслевой спецификой управления программы (туризм, социальная сфера или более широкий охват отраслей).
2. Внедрение проектного подхода к распределению финансовых ресурсов, зарабатываемых программой. Разработка инвестиционных проектов.
3. Привлекать большее количество работодателей, которые имеют практический опыт управления проектами, к анализу, проектированию и реализации программы.
4. Учитывая, что в 2013 году вуз не смог набрать студентов на обучение по магистерской программе, эксперт рекомендует провести руководителям программы более детальный анализ рынка образовательных услуг г. Москвы. Возможно, провести SWOT-анализ, определив сильные и слабые стороны программы в сравнении с основными конкурентами, оценив возможности развития программы и угрозы. Параметрами анализа могут служить следующие: наличие/отсутствие бюджетных мест, наличие очной и заочной форм обучения, стоимость обучения, отраслевая специфика/ее отсутствие и др.
5. Рассмотреть возможность организации кафедры работодателей на базе РГСУ.
6. Ознакомить всех магистрантов, обучающихся на программе, с целями ОПОП.

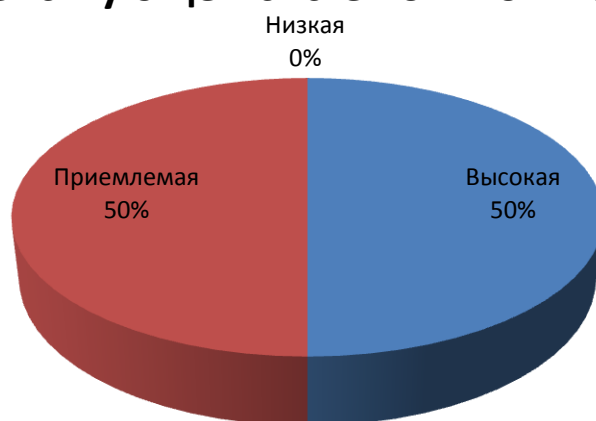
Данные, представленные в диаграмме, позволяют эксперту сделать вывод о том, что и администрация, и преподаватели осведомлены о целях ОПОП, но только 50% студентов четко знают цели. В связи с этим эксперт рекомендует ознакомить всех магистрантов с целями программы.

### Характеристика осведомленности о целях ООП



В процессе проведения самообследования образовательным учреждением были представлены данные по удовлетворенности преподавателей кадровой политикой и действующей системой мотивации.

### Удовлетворенность кадровой политикой и действующей системой мотивации

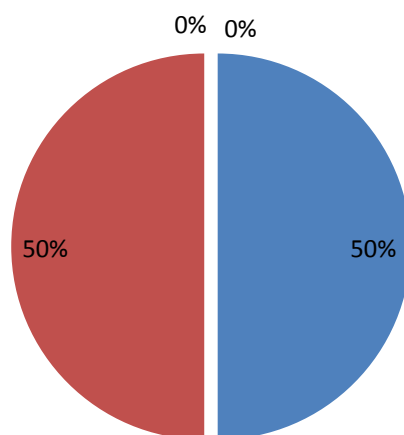


В ходе проведения очного визита были проведено интервьюирование преподавателей, участвующих в реализации программы. Результаты интервьюирования представлены в диаграмме «Уровень лояльности сотрудников».

По итогам анализа двух данных диаграмм эксперт делает вывод о лояльности к руководству.

## Уровень лояльности сотрудников

- Лоялен к организации
- Лояльны, но есть небольшая степень недовольства
- В перспективе рассматривают вопрос о смене организации
- Готовы уволиться в ближайшее время



## 3.2. Структура и содержание программы

### 4.2.1. Оценка критерия - хорошо

### 4.2.2. Сильные стороны

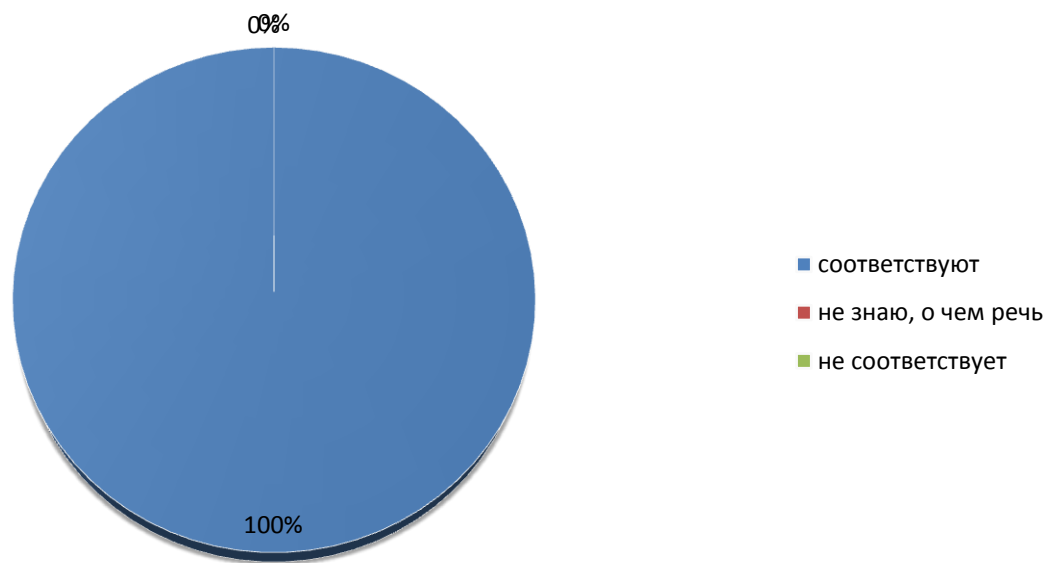
Соответствие структуры и содержания ОПОП ожиданиям студентов.

### 4.2.3. Области улучшения

1. Включить в матрицу компетенций дополнительные компетенции, связанные с региональной спецификой, и компетенции, предложенные работодателями, дополнить компетентностное ядро компетенциями, связанными с управлением проектами.
2. Разработать и включить в фонды оценочных средств материалы практической направленности.
3. Усилить внимание к таким формам контроля знаний, как участие в деловой игре, тренинге, ситуационном практикуме, перераспределить баллы рейтинговой системы студентов, предусмотрев большее количество баллов за перечисленные формы в накопительной шкале.
4. Изменить формулировку вопросов ИГА с учетом запросов работодателей, для чего провести комплексное анкетирование работодателей.
5. Дидактические единицы управления проектами разрозненно включены в разделы рабочих программ разных дисциплин. Необходимо в вариативной части предлагать большее количество дисциплин, связанных с профилем программы. Например, планирование и контроль при управлении проектом, управление персоналом проекта, организационная структура управления проектом, международные стандарты управления проектами, управление портфелем проектов, проектные организации.

В ходе проведения очного визита эксперт провел встречи со студентами оцениваемой программы. Одним из обсуждаемых вопросов – соответствие структуры и содержания программы ожиданиям непосредственных потребителей программ – студентов. Данные, собранные по итогам интервьюирования представлены в диаграмме. И позволяют эксперту сделать вывод о соответствии структуры и содержания ООП ожиданиям студентов.

## Соответствие структуры и содержания ООП ожиданиям студентов



### 3.3. Учебно-методические комплексы

#### 4.3.1. Оценка критерия - хорошо

#### 4.3.2. Сильные стороны

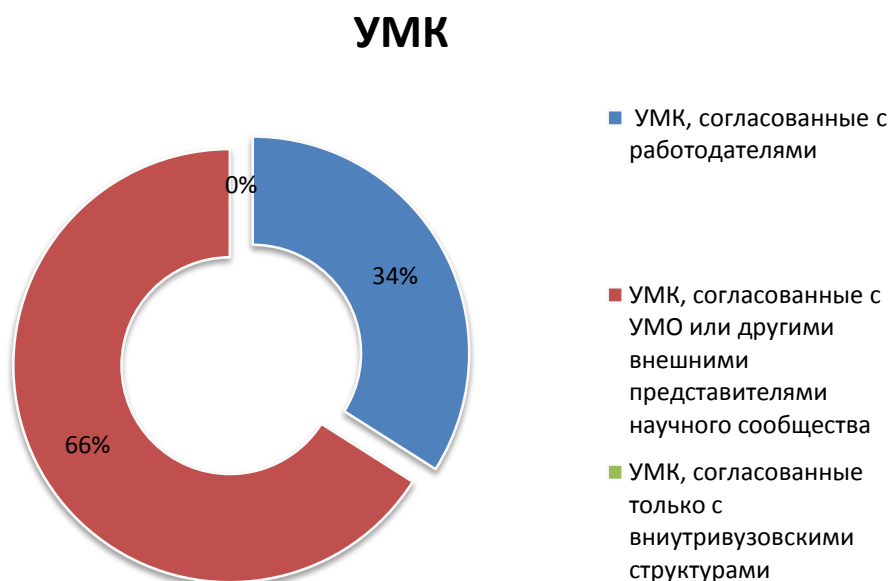
Согласованность УММ с УМО или другими внешними представителями научного сообщества составляет 100%.

#### 4.3.3. Области улучшения

1. Создать условия для системного привлечения работодателей и магистрантов к разработке и актуализации УММ.
2. Согласовать УММ с ключевыми партнерами.
3. В задании на производственную практику отвести отдельный блок, посвященный анализу проектной деятельности или анализу конкретного проекта с расчетом бюджета проекта, анализом ресурсов, построением сетевого графика и т.д.
4. Увеличить количество вопросов и заданий в билетах ИГА по управлению проектом, включая вопросы по управлению проектом в социально-культурной сфере.

При проведении очного визита эксперт ознакомился с разработанными в образовательном учреждении учебно-методическими комплексами. По результатам изучения учебно-методических комплексов, составлена нижеследующая диаграмма.

Указанные данные позволяют эксперту сделать предположение/вывод эксперта о полном согласовании УМК с научным сообществом и в значительной степени 34% - с работодателями.





По результатам анкетирования представленного образовательным учреждением (6 анкет) на вопрос «Учитывается ли ваше мнение при разработке и актуализации УММ» 5 магистрантов ответили утвердительно, один – «я не знал, что так можно». В процессе очного визита на данный вопрос эксперт 2 опрошенных магистранта ответили по-разному, что отражено в диаграмме. Но эксперт считает, что для обеспеченности объективного вывода выборка студентов слишком мала и рекомендует создать условия для системного привлечения магистрантов к разработке и актуализации УММ.

***Учет мнения студентов при разработке и актуализации УММ***



### **3.4. Технологии и методики образовательной деятельности**

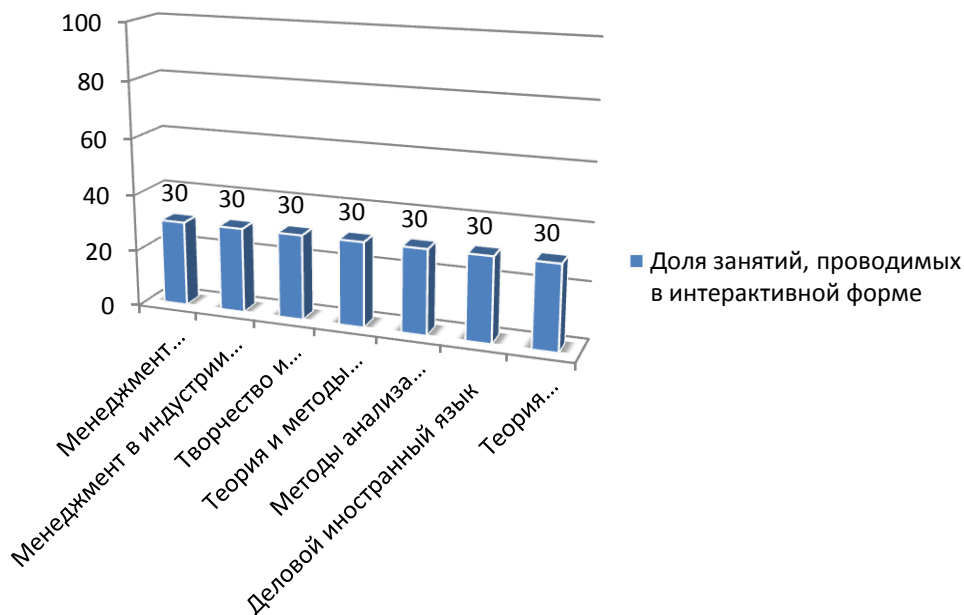
#### *3.4.1. Оценка критерия – удовлетворительно*

#### *3.4.2. Области улучшения*

1. Увеличить количество мастер-классов.
2. Тематику проведения мастер-классов исходя из интереса магистрантов.
3. Регулярно проводить интервьюирование магистрантов на предмет их заинтересованности в мастер-классах по заявленным тематикам.
4. Развивать технологии e-learning на программном уровне.

При камеральном анализе отчета о самообследовании, анализе учебного плана и расписания занятий, эксперт определил, что доля проведения занятий в интерактивной форме в целом по программе составляет 30%. Такие дисциплины, как: «Методы анализа современных социально-экономических процессов», «Деловой иностранный язык», «Теория и методы современного управления», «Творчество и профессионализм менеджера», «Теория мотивации, потребности и справедливости», «Менеджмент в индустрии социально-культурного сервиса», «Менеджмент интеллектуальных систем», «Информационные ресурсы и системы менеджмента», «Управленческая экономика», «Методы исследования в менеджменте», «Современный стратегический анализ», «Корпоративные финансы», «Теория организации и организационное поведение» и др. содержат 30% тренингов, деловых игр, дискуссий и др. интерактивных форм, что для данной программы магистратуры явно недостаточно. Особенно следует обратить внимание на низкую долю тренингов работодателей в образовательном процессе.

## Доля занятий, проводимых в интерактивной форме



### 4.1. Ресурсы программы

*Оценка критерия – хорошо*

#### 4.1.1. Кадры

##### 4.5.1.1. Сильные стороны

Активная политика кафедры по привлечению молодых кадров

##### 4.5.1.2. Области улучшения

1. Повысить академическую мобильность преподавателей.
2. Повысить квалификацию преподавателей в области использования технологий e-learning.
3. Привлечь к реализации программы большую долю преподавателей, совмещающих работу в ОУ с профессиональной деятельностью по специальности.

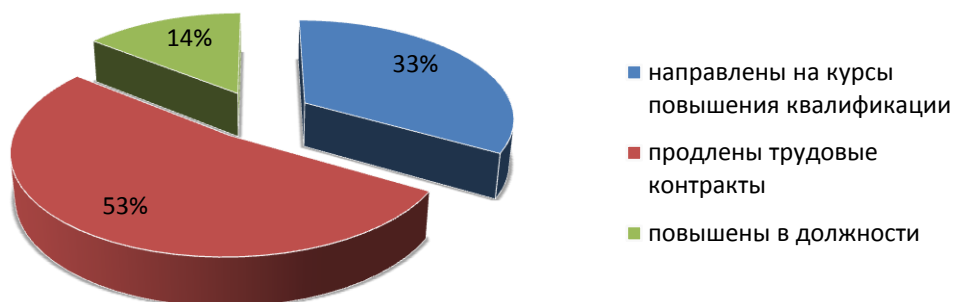
Анализируя факты, изложенные образовательным учреждением в отчете о самообследовании, эксперт пришел к заключению, что представленные данные актуальны и достоверны.

Итоги проведения комплексной оценки ППС (по итогам прошлого года) и возрастной состав преподавателей, принимающих участие в реализации

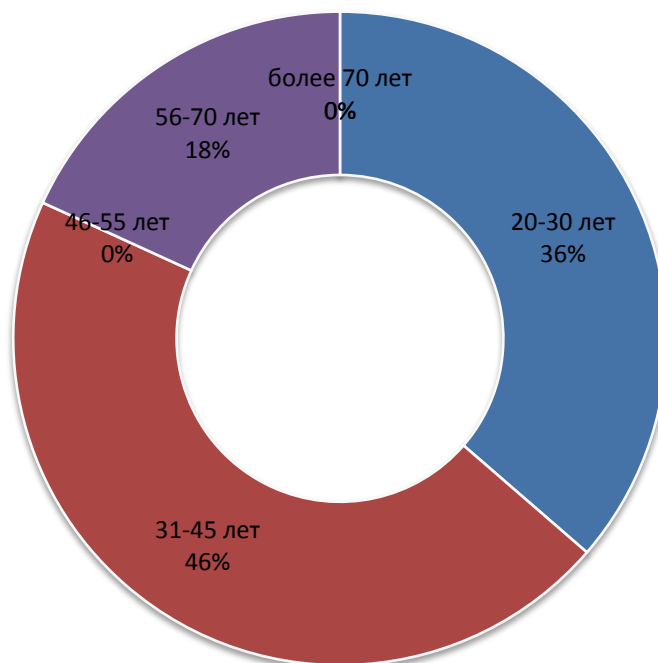
программы, представлены в нижеследующих диаграммах. Средний возраст преподавателей кафедры - 39 лет.

По итогам анализа представленных данных эксперт делает вывод о достаточно молодом составе преподавателей, активной политике кафедры по привлечению молодых кадров.

### По итогам проведения комплексной оценки ППС в рамках реализации ООП



### Возрастной состав штатных преподавателей



## 4.1.2. Образовательные и материально-технические ресурсы программы

### 4.5.2.1. Сильные стороны

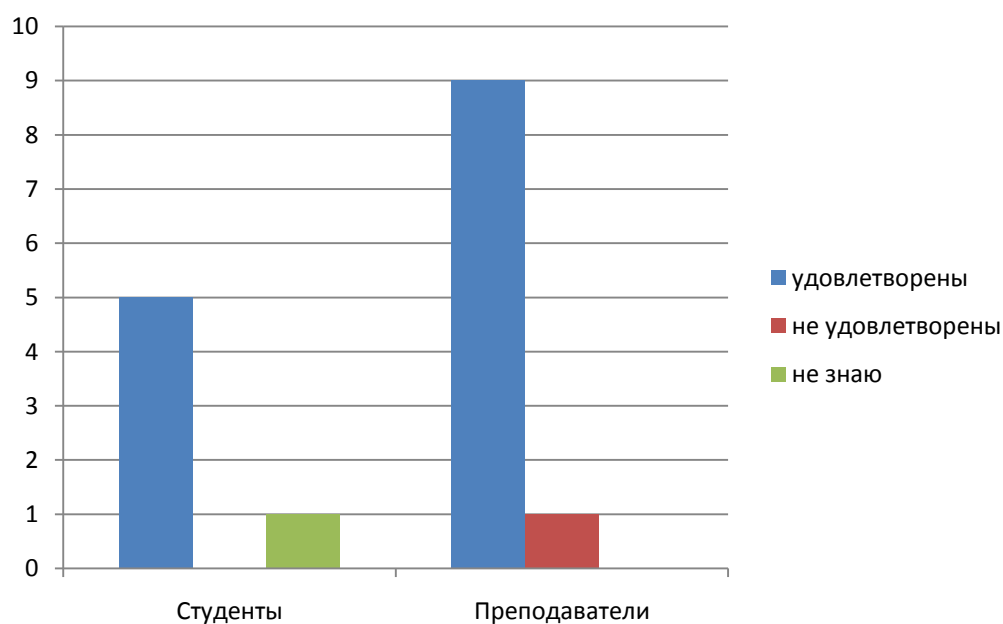
Материально-технические ресурсы позволяют обеспечивать эффективную и результативную организацию процесса обучения.

### 4.5.2.2. Области улучшения

Привлечение средств работодателей-партнеров для улучшения материально-технической и информационной базы программы.

Во время проведения очного визита эксперт провел интервьюирование студентов и преподавателей, принимающих участие в реализации программы, на удовлетворенность качеством аудиторного фонда. Полученные данные представлены в нижеследующей диаграмме, и позволяют эксперту сделать вывод о достаточном удовлетворении МТР программы.

Удовлетворенность качеством аудиторий, лабораторий, помещений кафедр, фондов и читального зала библиотеки



## 4.1.3. Финансовые ресурсы

### 4.5.3.1. Сильные стороны

Финансовые ресурсы позволяют привлекать высококвалифицированные кадры к ведению образовательного процесса.

### 4.5.3.2. Области улучшения

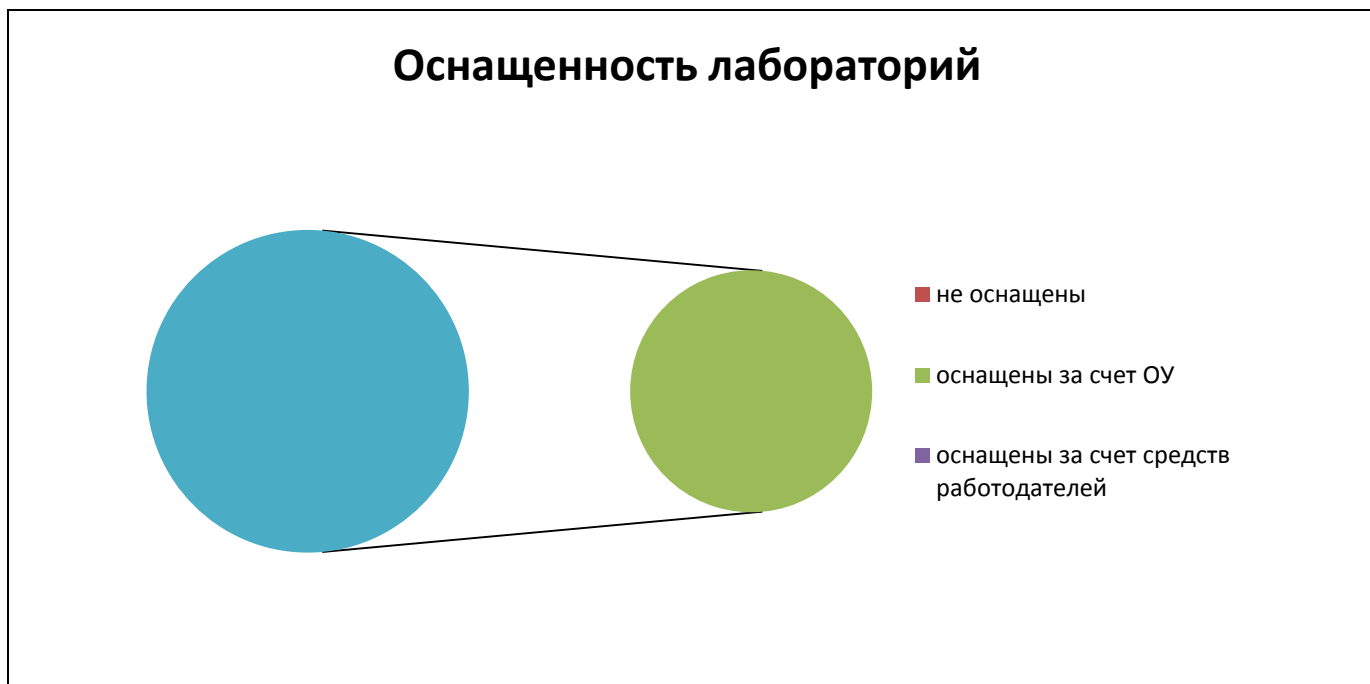
1. Рассмотрение вопроса о создании отдельного бюджета программы.

Переход на проектный подход.

2. Усиление прозрачности формирования бюджета и распоряжения им.

3. Привлечение средств работодателей-партнеров для улучшения материально-технической и информационной базы программы.

При проведении очного визита в образовательное учреждение, экспертная команда осмотрела материально-техническую базу. Ниже приведены данные по оснащённости лабораторий.



#### 4.1.4. Информационные ресурсы

##### 4.5.4.1. Сильные стороны

Хорошо оснащенная библиотека, в том числе электронная.

##### 4.5.4.2. Области улучшения

1. Расширение возможностей для использования электронных и дистанционных технологий в образовательном процессе.
2. Развитие e-learning на программном уровне.
3. Формирование электронной базы работодателей – партнеров программы.
4. Организация личного виртуального кабинета студента и преподавателя.



## 4.2. Научно-исследовательская деятельность

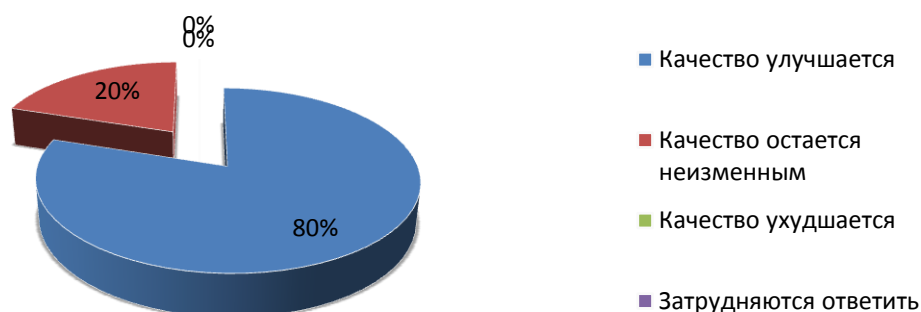
### 4.6.1. Оценка критерия - удовлетворительно

### 4.6.2. Области улучшения

1. Повысить активность преподавателей и студентов в принятии участия в научных конференциях за рубежом.
2. Рассмотреть возможность создания научного кружка, приближенного к профилю программы.
3. Повысить долю студентов, занимающихся в научных кружках
4. Тематика НИР преподавателей не связана с управлением проектами.
5. 10% студентов представляют акты реализации предложенных мероприятий по повышению эффективности деятельности служб управления персоналом, что для программы магистратуры явно недостаточно.

В документах по самообследованию, образовательным учреждением были представлены сведения о результатах мониторинга мнения студентов «Влияние научно – исследовательской работы на качество образования». В диаграмме представлены данные, удостоверенные экспертов во время проведения очного визита.

### Результаты мониторинга мнения студентов о влиянии НИР и их результатов на качество образования



Была проанализирована занятость студентов в научных кружках. Для студентов оцениваемой программы в образовательном учреждении функционирует 3 научных кружка:

1. Актуальные проблемы информационного менеджмента в социальной сфере (руководитель Матяш С.А.)
2. Моделирование оптимального управления организацией (руководитель Карелова О.Л.).
3. Социология в системе научного управления обществом (руководитель Закипной М.В.).

В научных кружках занято всего 14% от общего количества обучающихся на программе магистрантов.

### **4.3. Участие работодателей в реализации программы**

#### *4.7.1. Оценка критерия – хорошо*

#### *4.7.2. Области улучшения*

1. Расширять партнерское взаимодействие с работодателями в области совершенствования образовательной программы: участия в формировании дополнительных компетенций по профилю управление проектом, привлечение к разработке тем и заданий для ВКР, обновлению и актуализации УММ, согласованию рабочих программ и программ практик.
2. Сформировать план проведения мастер-классов на следующий год, включив мастер-классы по управлению проектами, в том числе и в социально-культурной сфере. Согласовать план с работодателями.
3. Мотивировать работодателей на утверждение стипендий предприятий и организаций для успешных и талантливых магистрантов.
4. Рассмотреть возможности привлечения средств работодателей для создания «именных» аудиторий.

В отчете о самообследовании образовательного учреждения представлены сведения о результатах анкетирования работодателей на предмет их удовлетворенности качеством подготовки выпускников. В диаграмме представлены данные, подтвержденные экспертом во время проведения интервью с работодателями.

В диаграмме приведены данные по удовлетворенностью работодателей сформированностью компетенций у выпускников программы, которые позволяют сделать вывод о том, что работодатели, в целом, удовлетворены качеством подготовки выпускников.

Всего высказали мнение 5 работодателей, у которых работают выпускники программы 2013 года. На основании данных эксперт делает вывод об удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников.

**Компетенция ПК 1** Способность управлять организациями, подразделениям, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

**Компетенция ПК 2** Способность разрабатывать корпоративную стратегию

**Компетенция ПК 3** Умение использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач

**Компетенция ПК 4** Способность разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

**Компетенция ПК 5** Способность использовать количественные и качественные методы для проведения научных исследований и управления бизнес-процессами



#### **4.4. Участие студентов в определении содержания программы**

##### *4.8.1. Оценка критерия - хорошо*

##### *4.8.2. Сильные стороны*

1. Регулярно проводится анкетирование студентов на предмет их удовлетворения качеством образовательных и иных услуг, предлагаемых вузом.
2. Результаты анкетирования «Преподаватель глазами студента» учитываются при назначении мотивационной надбавки к зарплате преподавателей.

##### *4.8.3. Области улучшения*

1. По результатам анкетирования ОУ и интервьюирования во время очного визита эксперты пришли к выводу, что магистранты не проявляют особого желания участвовать в формировании содержания программы. Например, они считают некоторые дисциплины лишними в учебном процессе, так как данные дисциплины были изучены ими на программе бакалавриата или специалитета, но не предлагают ничего изменить.
2. Повысить мотивацию магистрантов к участию в определении содержания программы, к актуализации УММ, для этого разработать систему мер поощрения за активное участие в управлении программой и довести данную информацию до всех магистрантов.
3. Подключить работающих по профилю подготовки магистрантов к организации мастер-классов работодателей на базе ОУ.

В процессе проведения очного визита, экспертом было проанализировано участие студентов в органах студенческого самоуправления научных кружках. В диаграмме представлены данные, отражающие занятость студентов.

К сожалению, выборка очень мала для объективного оценивания (всего 6 анкет магистрантов), но даже на основании анализа представленных анкет эксперт делает вывод о том, что необходимо довести до сведения всех магистрантов их возможности участия в управлении программой, объяснить процедуру, как можно влиять на содержание программы, на организацию учебного процесса и т.д.

## Участие студентов



## **4.5. Студенческие сервисы на программном уровне**

### *4.9.1. Оценка критерия - отлично*

#### *4.9.2. Сильные стороны*

1. В 2013 г. проведен Конкурс учебно-профессиональных портфолио студентов, в рамках которого участники смогли получить необходимую консультацию для разработки индивидуальной программы развития.
2. Инфраструктура РГСУ располагает оздоровительными базами отдыха (2 расположены в Московской области, 1 в г. Сочи Краснодарского края). В соответствии с планом работы по воспитательной деятельности, планом студенческого совета, мероприятия, которые требуют выезды реализуются на тех базах, которыми располагает ОУ. Помимо этого, ВУЗ активно принимает участие в правительственных, международных проектах, программах для отдыха студентов в международных лагерях и т.д.
3. В РГСУ существует более 10 творческих студий и кружков, 8 спортивных секций, 30 общественных объединений, в которых студенты принимают участие на добровольной основе. Большая часть из них является бесплатной. Непосредственно на факультете функционируют вокальная студия «Звучание», танцевальная студия «Искра».

#### *4.9.3. Области улучшения*

Сеть Wi-Fi в настоящий момент функционируют в ряде учебных корпусов, в части проходят тестовую эксплуатацию, в части находятся на стадии реализации.

## **4.6. Профориентация. Оценка качества подготовки абитуриентов**

### *4.10.1 Оценка критерия - удовлетворительно*

### *4.10.3. Области улучшения*

Бюджетных мест в 2013 году не было. На факультете отсутствует набор бакалавров по направлению 080200.62 «Менеджмент», это одна из причин, что профориентационные мероприятия, проводимые в соответствии с Планом мероприятий по обеспечению набора студентов и учащихся на год, не дали результата. В связи с отсутствием собственных бакалавров не было и контрактных магистров.

## РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ

**ФИО эксперта: Шипиленко Ксения Борисовна**

Место работы, должность	Директор корпоративного университета компании КРОК
Ученая степень, ученое звание	нет
Заслуженные звания, степени	нет
Образование	Высшее
Профессиональные достижения	Обеспечила окончательное формирование Корпоративного Университета с 4 факультетами для основных категорий сотрудников. Разработала корпоративную программу деловых игр для проектных менеджеров и специальные программы для топ-менеджмента компании. Создала программу обучения КРОК МВА совместно с Высшей Школой Экономики. Является руководителем направления корпоративной культуры
Сфера научных интересов	
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	Является ответственным по качеству во время прохождения различных аудитов в КРОК. Имеет опыт в качестве эксперта при профессионально-общественной аккредитации АККОРК в РГСУ на кафедре управления проектами

**ФИО эксперта: Костюхин Юрий Юрьевич**

Место работы, должность	Профессор Национального исследовательского технологического университета «МИСиС»
Ученая степень, ученое звание	Кандидат экономических наук
Заслуженные звания, степени	нет
Образование	Высшее
Профессиональные достижения	Опубликовано свыше 50 работ, в т.ч. более 10 учебных пособий.



Сфера научных интересов	Промышленный менеджмент
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	Является заведующим кафедрой «Промышленного Менеджмента» и осуществляет подготовку профессиональных кадров по специальностям 08.05.02. «Экономика и управление на предприятии» и 08.01.05 «Финансы и кредит».

***ФИО эксперта: Фролов Егор Николаевич***

Место работы, должность	РГУ нефти и газа им. Губкина, студент (Факультет «Экономика и управление»)
Ученая степень, ученое звание	нет
Заслуженные звания, степени	нет
Образование	неоконченное высшее
Профессиональные достижения	
Сфера научных интересов	
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	