

# 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

**080400.68 «Управление персоналом»**

ФГБОУ ВПО «Российский государственный социальный  
университет»

Разработано:

Менеджер проекта

\_\_\_\_\_ /Н.О. Авдеенко/

Эксперты:

\_\_\_\_\_ /А.Ю. Яковлев, к. полит. н./

\_\_\_\_\_ /Е.А. Гришина/

\_\_\_\_\_ /М.С. Матвеев/

Москва – 2014

## *Оглавление*

I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ВУЗЕ .....	3
II. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	4
1 ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ДАННОМУ НАПРАВЛЕНИЮ.....	4
1.1. Провести анализ роли и места программы (с приведением статистических данных, данных исследовательских агентств, данных hr-агентств и др.).....	4
1.2. Анализ информационных показателей, представленных вузом (выводы).....	6
2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ .....	8
2.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе.....	8
2.2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования .....	9
3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ .....	11
3.1. Прямая оценка компетенций экспертом .....	11
3.2. Выводы и рекомендации экспертов.....	12
4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ .....	14
4.1. Стратегия и менеджмент программы .....	14
4.2. Структура и содержание программы.....	17
4.3. Учебно-методические комплексы.....	19
4.4. Технологии и методики образовательной деятельности .....	21
4.5. Ресурсы программы.....	22
4.5.1. Кадры.....	22
4.5.2. Образовательные и материально-технические ресурсы программы .....	24
4.5.3. Финансовые ресурсы .....	24
4.5.4. Информационные ресурсы.....	25
4.6. Научно-исследовательская деятельность.....	25
4.7. Участие работодателей в реализации программы.....	28
4.8. Участие студентов в определении содержания программы.....	29
4.9. Студенческие сервисы на программном уровне .....	30
4.10. Профориентация. Оценка качества подготовки абитуриентов.....	31
РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ.....	32

## **I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ВУЗЕ**

### **Краткая характеристика образовательного учреждения**

Российский государственный социальный университет создан Постановлением Правительства РФ в 1991. Ректором-основателем университета является академик РАН В. И. Жуков.

РГСУ - единственный государственный социальный университет в России, странах Балтии и СНГ. Был открыт под названием «Российский государственный социальный институт» (РГСИ), а в 1993 переименован в Московский государственный социальный университет (МГСУ). В 2004 получил свое современное название.

В структуре РГСУ более 40 филиалов и представительств, 9 Международных центров социального образования. 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.

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

Основная образовательная программа «Управление персоналом организации» реализуется в рамках направления **080400.68 «Управление персоналом»** кафедрой управления персоналом, документоведения и архивоведения и ведет к присуждению квалификации «магистр». Руководство программой осуществляется заведующим кафедрой управления персоналом, документоведения и архивоведения, д.и.н., профессором Кирилловым Андреем Владимировичем.

Независимая внешняя оценка образовательной программы проведена экспертом(ами) АККОРК в период с 1 февраля по 31 марта 2014 года.

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

#### 1.1. Провести анализ роли и места программы (с приведением статистических данных, данных исследовательских агентств, данных hr-агентств и др.)

Москва имеет высокую потребность в выпускниках данного направления в виду определенного дефицита высококвалифицированных специалистов в области управления персоналом, способных сразу после окончания вуза приступить к исполнению своих должностных обязанностей в кадровых подразделениях государственных и негосударственных структур (в особенности в выпускниках настоящего направления нуждаются организации малого и среднего бизнеса).

Потребность соседних регионов (в том числе Московской области) в выпускниках данного направления также высока по тем же причинам.

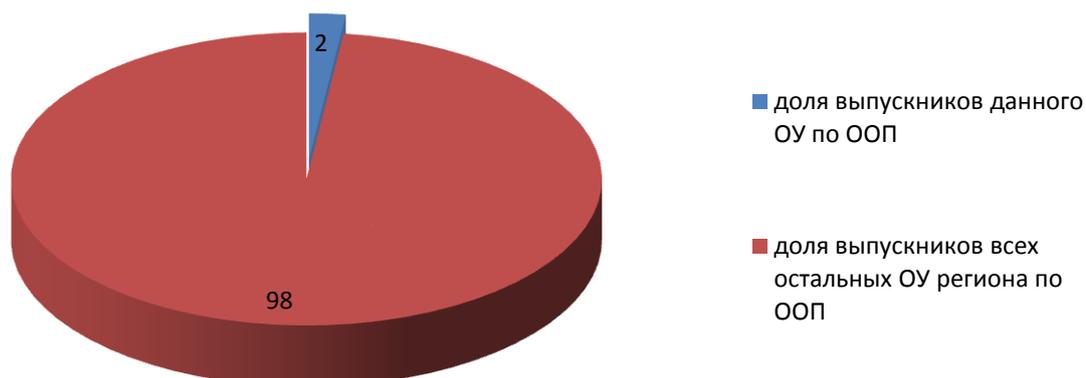
В г. Москве имеется значительное число государственных и негосударственных вузов, ведущих подготовку по направлению «Управление персоналом», магистерские программы реализуют на данный момент 14 вузов, включая РГСУ. На основании анализа двух информационных сайтов <http://www.edu.ru> и <http://magistratura.su> эксперты представляют информацию по вузам Москвы, реализующим магистерские программы в рамках направления 080400.

	Название вуза	Количество обучающихся магистрантов по программам УП
1.	<a href="#">Академия труда и социальных отношений</a> (АТиСО) Москва	36
2.	<a href="#">Государственный университет управления</a> (ГУУ) Москва <ul style="list-style-type: none"><li>• Управление персоналом</li></ul>	28
3.	<a href="#">Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)</a> Москва	9

4.	<p><a href="#">Московский городской университет управления Правительства Москвы (МГУУ) Москва</a></p> <p>Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Практика управления персоналом</li> <li>• Управление персоналом</li> </ul>	40
5.	<p><a href="#">Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (МГУ имени М.В. Ломоносова) Москва</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Стратегическое управление</li> </ul>	4
6.	<p><a href="#">Московский государственный университет приборостроения и информатики (МГУПИ) Москва</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Управление персоналом государственной и муниципальной службы</li> </ul>	4
7.	<p><a href="#">Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ) Москва</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Управление человеческими ресурсами</li> </ul>	4
8.	<p><a href="#">Московский гуманитарный университет (МосГУ) Москва</a></p> <p>Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Стратегическое управление человеческими ресурсами</li> <li>• Управление персоналом</li> </ul>	4
9.	<p><a href="#">Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) Москва</a></p> <p>Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Управление карьерой персонала</li> <li>• Управление мотивацией и деловой карьерой персонала</li> <li>• Технологии управления персоналом</li> <li>• Управление персоналом организации</li> <li>• Управление персоналом государственной службы</li> </ul>	115
10.	<p><a href="#">Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ) Москва</a></p>	10
11.	<p><a href="#">Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (РЭУ им Г.В. Плеханова) Москва</a> аккредитация до: 25.05.2014</p> <p>Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Стратегическое управление персоналом организации</li> <li>• Управление персоналом</li> </ul>	11
12.	<p><a href="#">Российский государственный университет туризма и сервиса</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Управление персоналом</li> </ul>	Данные не представлены
13.	<p><a href="#">Евразийский открытый институт</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Управление персоналом</li> </ul>	Данные не представлены

В результате анализа роли и места программы и особенностей формирования регионального образовательного рынка, а так же в соответствии с данными, представленными образовательным учреждением, эксперт представляет диаграмму, отражающую, какой процент выпускников представляет данная программа на региональном рынке труда.

## Роль ОУ в формировании рынка труда



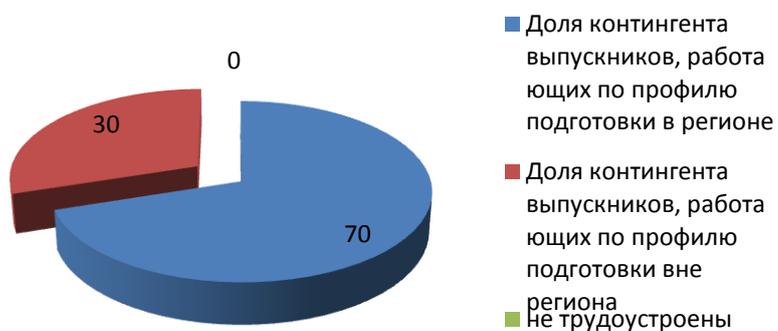
### 1.2. Анализ информационных показателей, представленных вузом (выводы)

- Доля контингента студентов, сочетающих обучение в вузе с работой по профилю специальности - 55%.
- Доля контингента выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания ОУ по направлению подготовки (специальности), полученному в результате обучения по ООП – 93%.
- Доля контингента выпускников, трудоустроенных по заявкам предприятий – 10%.
- Доля контингента студентов, обучающихся по заказу работодателей, например, на основе трехсторонних (целевых) договоров – 5%.
- Доля контингента выпускников, работающих по профилю подготовки в регионе - 70 %.
- Доля контингента выпускников, работающих по профилю подготовки вне региона - 30 %.
- Число рекламаций на выпускников – 0.
- Число положительных отзывов организаций о работе выпускников – 16.

Анализ вышеприведенных данных может свидетельствовать о востребованности выпускников программы в целом. Одновременно с этим, работа с работодателями по целевому обучению ведется в недостаточном объеме.

По результатам самообследования, проведенного образовательным учреждением, представлены данные о распределении выпускников. Данные представленные ОУ, были подтверждены в ходе изучения соответствующих документов.

## Распределение выпускников программы (рынок труда)



## 2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ

### 2.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе

Первый набор на магистерскую программу был осуществлен в 2012 году, обучение проводится по заочной форме. Подготовка дипломированных специалистов по основной образовательной программе по специальности «Управление персоналом» ведется в Российском государственном социальном университете с 2002 года.

Качество результатов обучения по программе можно оценить, как хорошее. Работодатели-партнеры программы удовлетворены уровнем подготовки специалистов. Выпускники проявляют высокую лояльность к вузу, факультету и кафедре. Магистранты оценивают качество подготовки высоко и подчеркивают возможность участия в управлении программой.

Для повышения уровня качества образования эксперты советуют:

- 1) Для формирования профессиональных компетенций магистрантов на более высоком уровне усилить программу дисциплинами, связанными с практическими аспектами деятельности кадровых подразделений организаций.
- 2) Рекомендуются доработать билеты ИГА, включив в билеты задания (мини-кейсы, управленческие ситуации, задачи по принятию управленческих решений и т.д.), с помощью которых можно было бы измерить сформированность профессиональных компетенций.
- 3) Мотивировать студентов проходить производственную практику на предложенной ОУ базе практики, а не на своем рабочем месте, если их работа не связана с профилем подготовки. Соответственно, для этого расширить базы практик.
- 4) Отказаться от чрезмерного использования тестов в качестве проверки знаний студентов.
- 5) Повысить контроль качества дипломных проектов за счет выбора прикладных тем ВКР.

Гарантии качества образования находятся на хорошем уровне.

Положительную практику можно отметить по таким гарантиям качества, как кадры, материально-технические ресурсы программы, студенческие сервисы, участие студентов в определении содержания программы, профориентационная работа.

Необходимо обратить внимание на области улучшения таких гарантий качества, как стратегия и менеджмент программы, участие работодателей, учебно-методические комплексы.

Первоочередными областями улучшения являются:

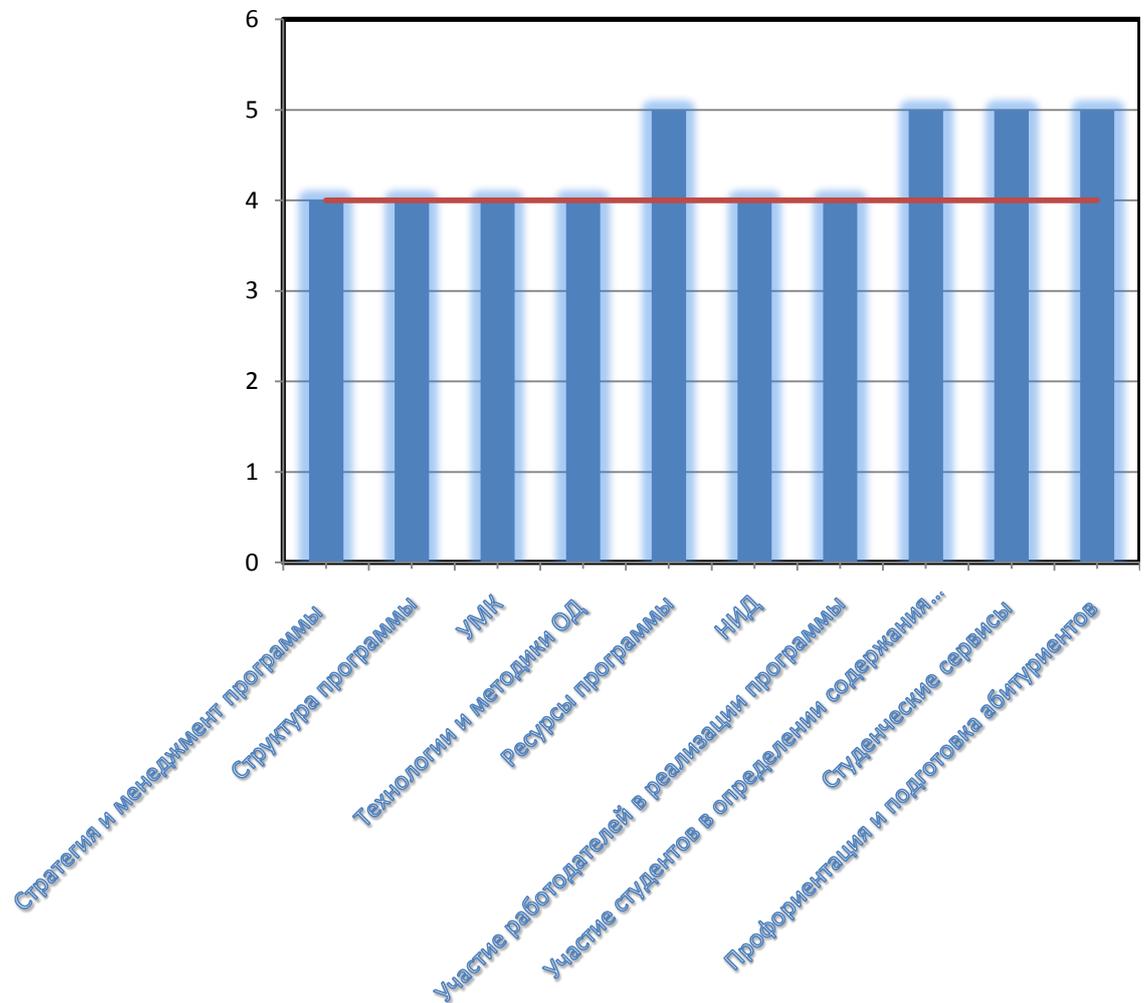
1. Создать систему согласования УМК с работодателями.
2. Необходимо провести согласование УМК работодателями в целях их актуализации.
3. Рассмотреть возможность формирования отдельного бюджета программы и предоставления больших полномочий руководителям программы по управлению бюджетом.
4. Привлекать средства работодателей-партнеров к улучшению материально-технической базы программы
5. Активизировать привлечение работодателей к процессу формирования содержания программы:
  - К разработке и актуализации программ дисциплин;
  - К предоставлению практического материала для создания кейсов и КИМ;

- К разработке программы производственной практики;
  - К разработке тематики курсовых работ и ВКР.
6. Увеличить долю мастер-классов и тренингов, проводимых представителями работодателей и другими участниками профессионального сообщества в общем объеме учебных занятий по ООП.

## 2.2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования

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

## Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования



### 3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

#### 3.1. Прямая оценка компетенций экспертом

В процессе очного визита была проведена прямая оценка компетенций выпускников. В проведении прямой оценки принимали участие студенты 2 курса в количестве 8 человек, что составляет 47% от общего количества магистрантов 2 курса.

В ходе проведения процедуры прямой оценки были использованы контрольно-измерительные материалы, разработанные образовательным учреждением, т.к. эти материалы признаны экспертом валидными.

По результатам проведения прямой оценки эксперт выявил наличие у подавляющего числа студентов сформированности необходимых компетенций.

Уровень	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%)
Доля студентов	60	27,5	12,5

При проведении качества образования эксперт ознакомился с 5 ВКР, что составило около 20% от выпускников прошлого года по данному направлению. Сделал вывод о том, что рассмотренные ВКР в основном соответствуют 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	В целом соответствует.
2.	Задания и содержание ВКР направлены на подтверждение сформированности компетенций выпускника	В целом соответствует. Но ряд работ содержит определенные противоречия и неточности. В частности, тема ВКР Егоровой Е.А. «Влияние характера и личностных особенностей руководителя на систему обучения персонала в ОАО «Связь-банк» совпадает полностью с предметом исследования. Также цель дипломного

		проекта (ДП) сформулирована не совсем корректно. Тема ДП Заводской Е.И. «Повышение эффективности системы управления персоналом развитием корпоративной культуры в ООО «Прометей» сформулирована некорректно, объект, предмет, цель не совсем точно. Также в предмете исследования говорится о предприятии ООО «Прометей», хотя данное общество не относится к таковому.
3.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР материалов, собранных или полученных при прохождении преддипломной практики и выполнении курсовых проектов	Частично используется.
4.	Тематика ВКР определена запросами производственных организаций и задачами экспериментальной деятельности, решаемыми преподавателями ОУ	Частично определена.
5.	Результаты ВКР находят практическое применение в производстве	Некоторые находят.
6.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР результатов НИД кафедры, факультета и сторонних научно-производственных и/или научно-исследовательских организаций	Часть используется.

### 3.2. Выводы и рекомендации экспертов

#### 3.3.1. Оценка: 4.

#### 3.3.2. Рекомендации:

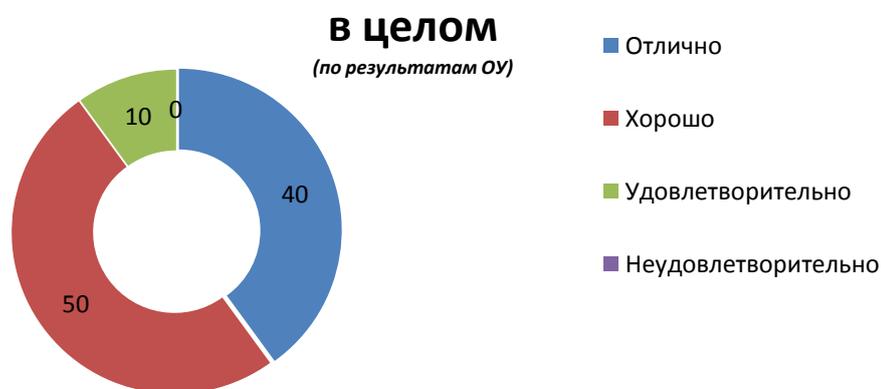
- 6) Для формирования профессиональных компетенций магистрантов на более высоком уровне усилить программу дисциплинами, связанными с практическими аспектами деятельности кадровых подразделений организаций.
- 7) Рекомендуется доработать билеты ИГА, включив в билеты задания (мини-кейсы, управленческие ситуации, задачи по принятию управленческих решений и т.д.), с

помощью которых можно было бы измерить сформированность профессиональных компетенций.

- 8) Мотивировать студентов проходить производственную практику на предложенной ОУ базе практики, а не на своем рабочем месте, если их работа не связана с профилем подготовки. Соответственно, для этого расширить базы практик.
- 9) Отказаться от чрезмерного использования тестов в качестве проверки знаний студентов.
- 10) Повысить контроль качества дипломных проектов за счет выбора прикладных тем ВКР.

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



Данные по результатам анкетирования, представленные ОУ, были в целом подтверждены экспертом во время очного визита при проведении выборочного анкетирования студентов.

## 4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

### 4.1. Стратегия менеджмент программы

4.1.1. Оценка критерия: 4.

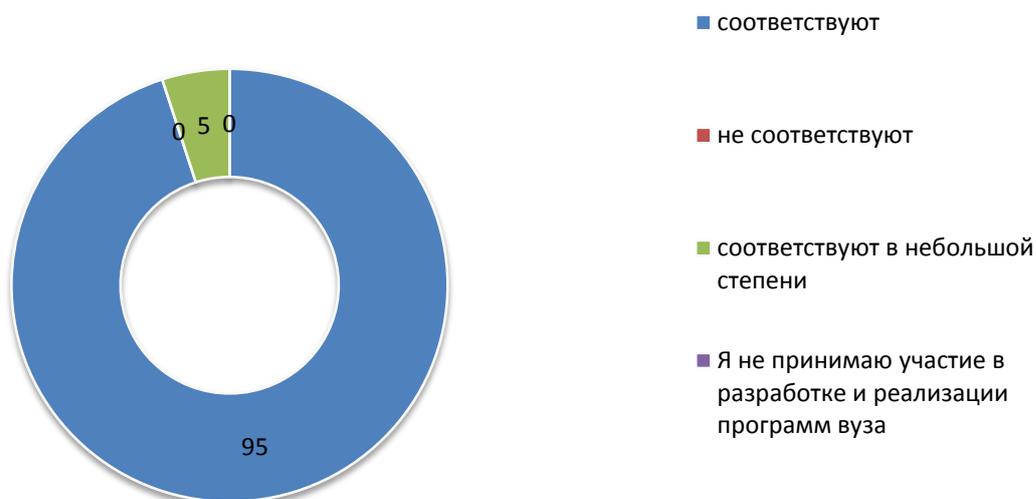
4.1.2. Сильные стороны программы:

1. При определении и пересмотре целей образовательной программы учитываются отчеты председателей ГАК по результатам защиты ВКР, анкетирование преподавателей, привлеченных к реализации ОП. Этот процесс предполагает участие всех научно-педагогических кадров, задействованных в реализации образовательной программы.
2. Работа по управлению процессом реализации программ обучения резюмируется в ходе совещаний секции управления персоналом УМО по образованию в области менеджмента на котором обсуждались вопросы изменения стандартов, корректировки учебных планов и программ и повешения эффективности подготовки выпускников.
3. Развитая нормативная база
  - 3.1.1. Области улучшения программы:
    - 1) Более детально проработать стратегию программы, продумать, каким образом будет измеряться достижимость поставленных целей.
    - 2) Провести анализ конкурентной среды программы, определив сильные стороны и преимущества программы, отразить результаты данного анализа в Стратегии.
    - 3) Оценить содержание дисциплин профессионального цикла, усилив подготовку в области изучения кадровой политики, специфики деятельности кадровой службы крупных предприятий.
    - 4) Провести ознакомление студентов и части преподавателей с целями ОПОП.

В ходе очного визита проведено интервьюирование работодателей, по результатам которого была составлена диаграмма.

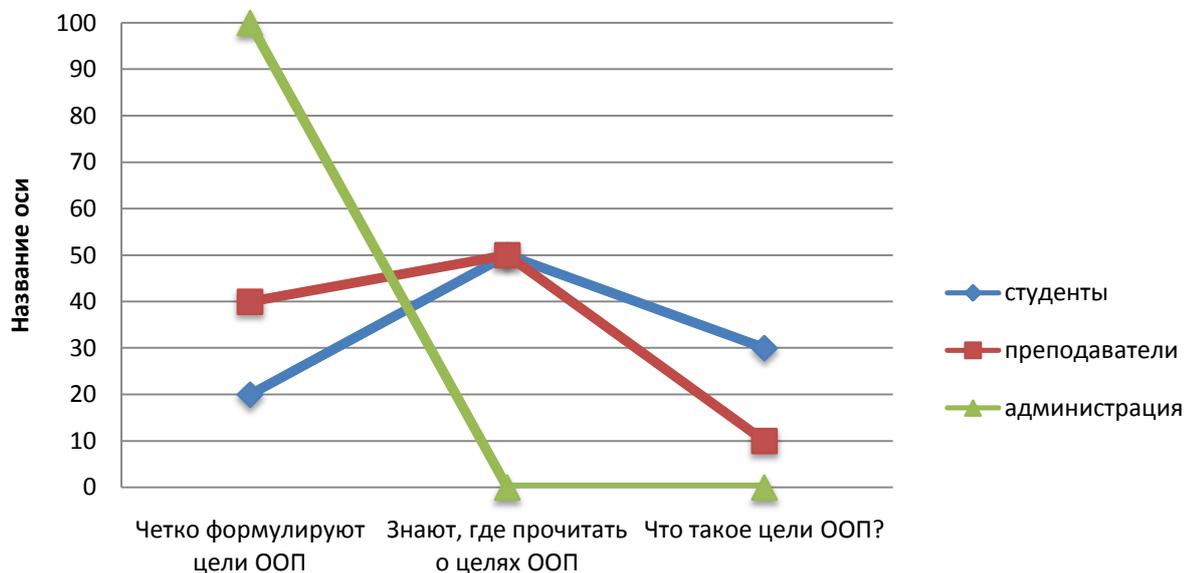
Данные, представленные на диаграмме, позволяют эксперту сделать вывод о соответствии целей ООП запросам рынка труда.

### Соответствие целей ООП запросам рынка труда



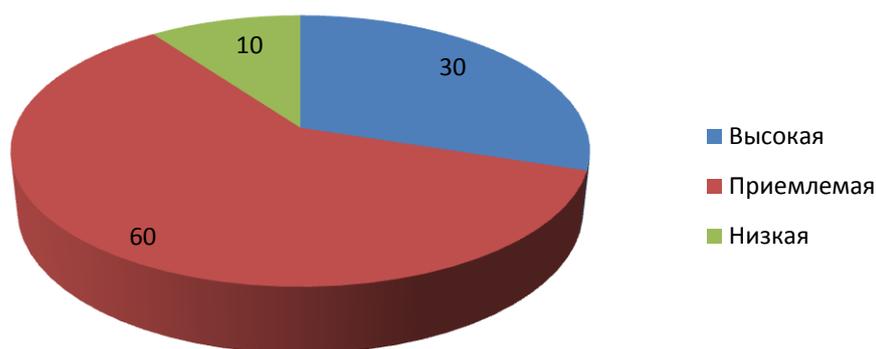
В ходе проведения очного визита эксперт провел интервьюирование студентов, преподавателей, сотрудников и получил данные, которые позволяют эксперту сделать вывод, что не все студенты и преподаватели знакомы с целями ОПОП

**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 проведены интервьюирования преподавателей, участвующих в реализации программы. Результаты интервьюирования представлены в диаграмме «Уровень лояльности сотрудников». Преподаватели отметили высокие требования действующей системы мотивации, выполнение которых не оставляет возможности планирования личного времени и отдыха.

По итогам анализа двух данных диаграмм эксперт делает вывод о достаточном уровне мотивированности ППС и дает рекомендации продолжить работу по повышению уровня мотивации сотрудников.



## 4.2. Структура и содержание программы

### 4.2.1. Оценка критерия:4.

#### 4.2.2. Сильные стороны:

1. Привлечение к преподаванию дисциплин программы руководителя «Босс Кадровик» - компании-разработчика программ для кадровой работы.
2. Подготовка студентов по согласованию с работодателями предусмотрена в рамках освоения студентами дисциплин по выбору, среди которых имеются дисциплины, разработанные совместно с работодателями. В рамках дисциплин по выбору, студенты имеют возможность осваивать различные направления профессиональной деятельности, что способствует удовлетворению региональных потребностей рынка труда в специалистах данного направления.

#### 2.2.1. Области улучшения:

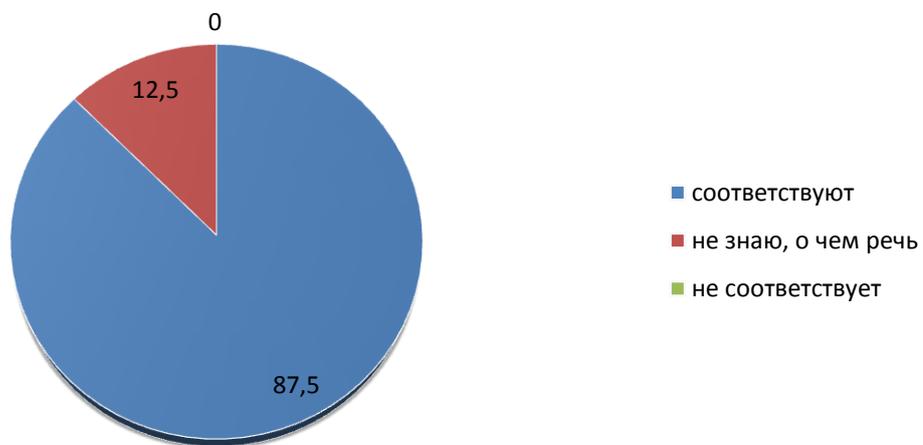
1. Заменить некоторые дисциплины в учебном плане на более профильные (в частности, «Психология и педагогика высшей школы» на «Управление персоналом в государственных и муниципальных организациях» или «Государственная и муниципальная службы»).
2. Учебным планом не предусмотрены индивидуальные занятия преподавателя со студентами первого курса, имеющие целью выравнивание уровня знаний, особенно это касается студентов с непрофильным первым образованием.
3. Потенциальные работодатели участвуют в организации практик, но их участие недостаточно активное: работодатели принимают на практику магистранта, но не участвуют в формировании задания на практику, не все работодатели предлагают тематику ВКР.
4. Усилить разъяснительную работу в аудиторное и внеаудиторное время с той частью студентов (12,5%), которые не знают, что такое «Соответствие структуры и содержания ООП ожиданиям студентов».

В ходе проведения очного визита эксперт провел встречи со студентами оцениваемой программы. В интервьюировании приняли участие 8 студентов 2 курса заочного отделения.

Полученные данные позволяют эксперту сделать вывод об удовлетворенности студентов структурой и содержанием программы в целом.

Одновременно необходимо усилить разъяснительную работу в аудиторное и внеаудиторное время с той частью студентов (12,5%), которые не знают, что такое «Соответствие структуры и содержания ООП ожиданиям студентов».

## Соответствие структуры и содержания ООП ожиданиям студентов



### 4.3. Учебно-методические комплексы

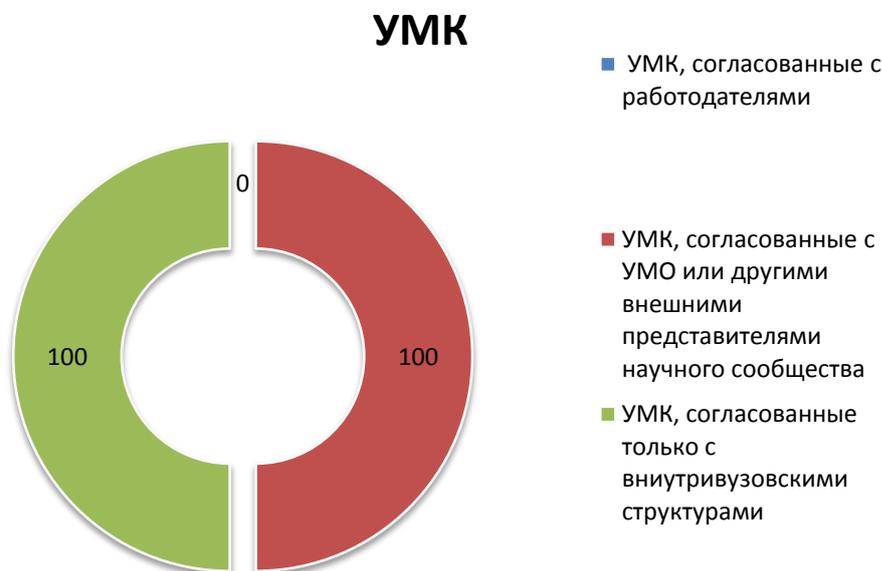
4.3.1. Оценка критерия: 4.

4.3.2. Области улучшения:

1. Внести изменения в содержание некоторых дисциплин, например, в дисциплине «Основы кадровой политики и кадрового планирования» раскрыть специфику кадровой политики и кадрового планирования в организациях различных форм собственности и направлений деятельности
2. В вопросах ИГА отразить проблематику, связанную деятельностью кадровых подразделений и государственных и муниципальных органов,
3. Сделать обязательным условием для студентов при выборе тем курсовых работ указание конкретной организации, на материалах которой будет она писаться.
4. Создать систему согласования УМК с работодателями.
5. КИМ требуют обновления: вместо тестовых материалов и предлагаемых докладов больше использовать решения управленческих ситуаций, мини-кейсов, задания, имеющих творческий характер и направленные на выявление сформированности компетенций.
6. Необходимо провести согласование УМК работодателями в целях их актуализации.
7. Более активно привлекать студентов к формированию содержательной части УМК.

При проведении очного визита эксперт ознакомился с разработанными в образовательном учреждении учебно-методическими комплексами. По результатам изучения 10 учебно-методических комплексов, составлена нижеследующая диаграмма.

Указанные данные позволяют эксперту сделать вывод об отсутствии согласования УМК с работодателями.



В ходе очного визита экспертом были проанализированы контрольно-измерительные материалы, которые используются образовательным учреждением для текущего контроля успеваемости. Данные по результатам анализа контрольно-измерительных материалов представлены в нижеследующей диаграмме. Это позволило сделать эксперту заключение о высоком уровне подачи теоретических знаний и недостаточном использовании практических заданий: кейсов, ситуаций, управленческих

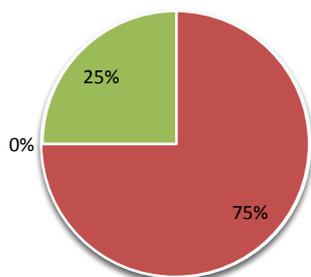
задач и т. д. Необходимо провести согласование УМК работодателями в целях их актуализации.



По результатам анкетирования, представленного образовательным учреждением, результаты которого были подтверждены в ходе очного визита, большая часть студентов считают, что их мнение учитывается при разработке и актуализации УММ. Одновременно, практически никто из учащихся не обращался с подобной инициативой. В связи с этим эксперт рекомендует более активно вовлекать студентов в формирование содержательной части УММ.

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

■ да ■ нет ■ затрудняюсь ответить



#### 4.4. Технологии и методики образовательной деятельности

4.4.1. Оценка критерия:4.

4.4.2. Сильные стороны: профессорско-преподавательский состав практикует различные виды занятий, активно применяет интерактивные формы в обучении: деловые игры, дискуссии, защита проекта, мозговой штурм и другие.

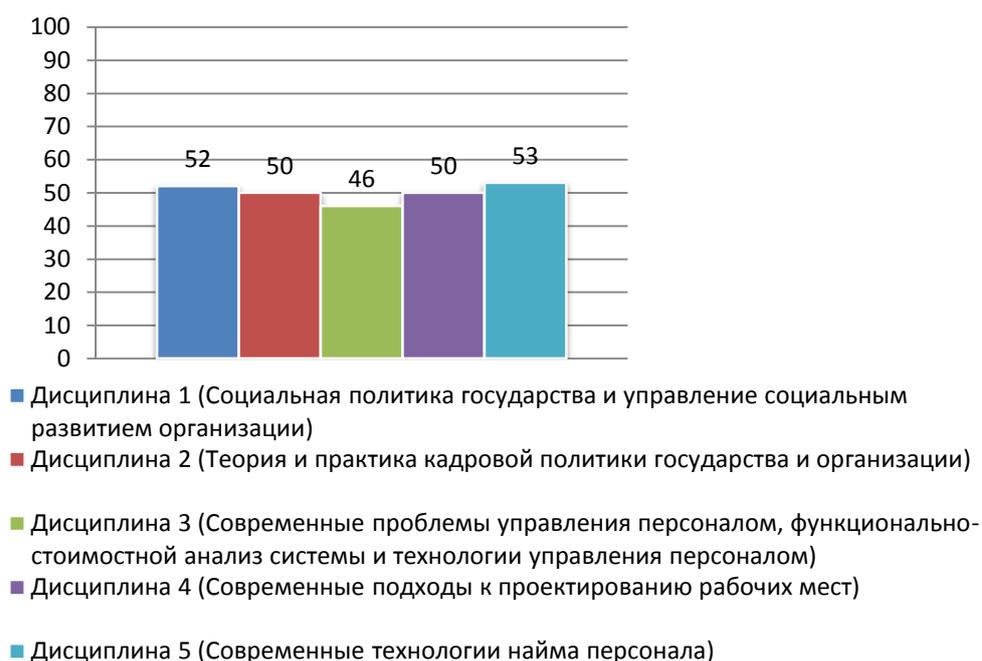
4.4.3. Области улучшения:

1. Завершить работу по подбору специального программного обеспечения, которое позволит встроить e-learning в учебный процесс.
2. Повысить квалификацию преподавателей в области использования дистанционных технологий.
3. Предусмотреть возможность использования программ, реализуемых с помощью платформы электронного обучения.
4. Рассмотреть возможность использования таких форм, как лекция одновременно двух лекторов, лекция с заранее запланированными ошибками.

В ходе проведения очного визита эксперт не посещал занятия, так как студенты находились на практике.

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 50,5%. В процессе проведения очного визита были изучены УМК пяти дисциплин. Данные о занятиях, проводимых в интерактивной форме в разрезе изученных УМК, представлены ниже. На основании них эксперт делает вывод о достаточной доли интерактивных занятий.

Доля занятий, проводимых в интерактивной форме



## 4.5. Ресурсы программы

Оценка критерия: 5.

### 4.5.1. Кадры

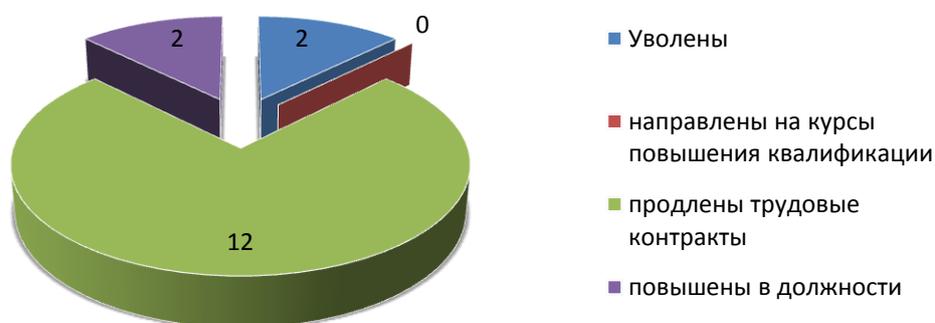
#### 4.5.1.1. Сильные стороны:

1. Преподавателям, не имеющим базового образования, предоставляется возможность получить его в РГСУ.
2. Привлекать к учебному процессу практиков из кадровых подразделений бизнес-структур. *Области улучшения:* привлекать к учебному процессу специалистов из частного сектора и рассмотреть возможность создания аспирантуры и докторантуры на кафедре.

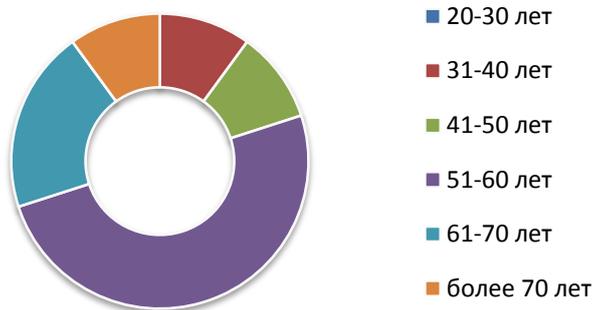
Анализируя факты, изложенные образовательным учреждением в отчете о самообследовании, эксперт пришел к заключению, что представленные данные актуальны и достоверны. Итоги проведения комплексной оценки ППС (по итогам прошлого года) и возрастной состав преподавателей, принимающих участие в реализации программы, представлены в нижеследующих диаграммах.

По итогам анализа представленных данных эксперт делает вывод об удовлетворенности основной части ППС и рекомендует руководителям программы поработать с менее довольной своим положением категорией преподавателей.

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



Возрастной состав штатных преподавателей

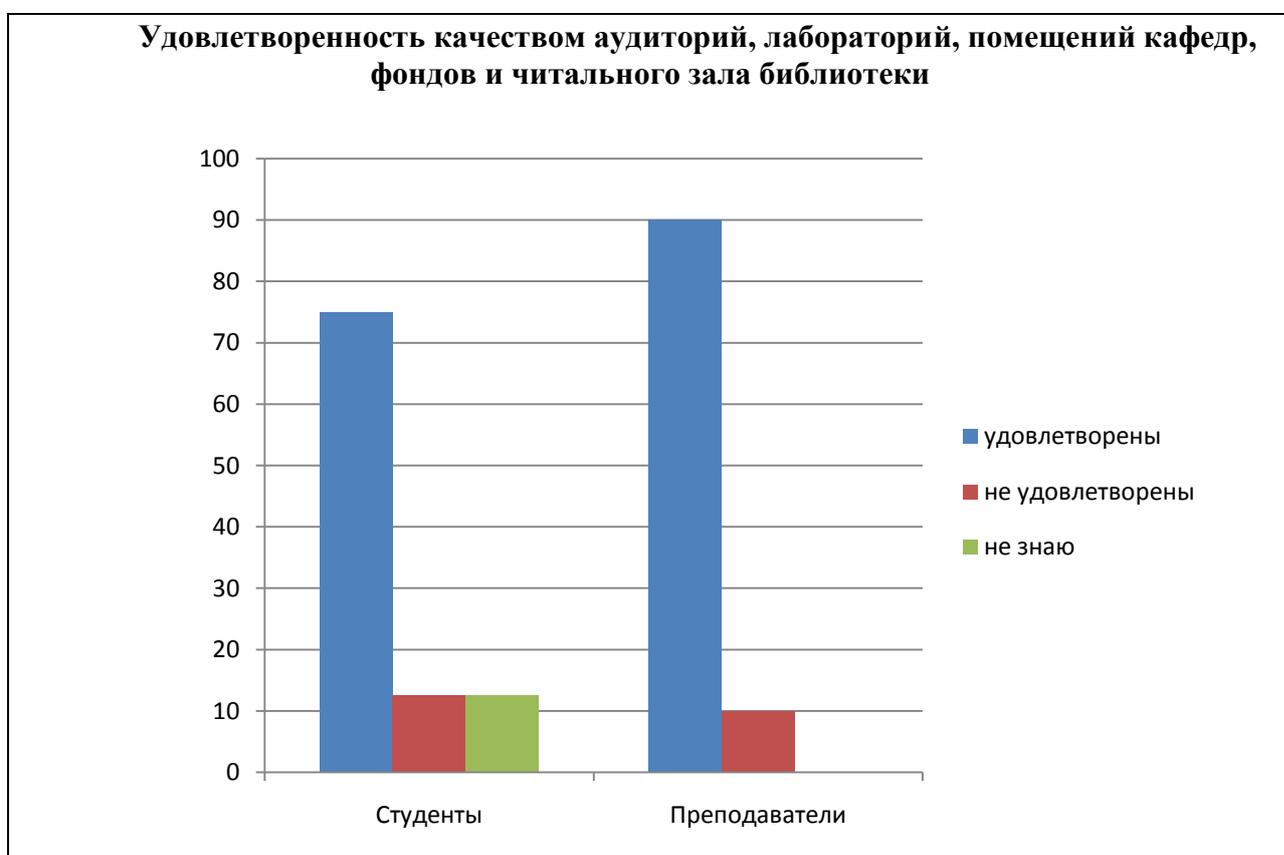


## 4.5.2. Образовательные и материально-технические ресурсы программы

4.5.2.1. *Сильные стороны:* образовательные и материально-технические ресурсы находятся на достаточно высоком уровне.

4.5.2.2. *Области улучшения:* предусмотреть изменения графика посещения библиотеки в период работы магистрантов над ВКР.

Вовремя проведения очного визита эксперт провел интервьюирование студентов и преподавателей, принимающих участие в реализации программы, на удовлетворенность качеством аудиторного фонда. Полученные данные представлены в нижеприведенной диаграмме, и позволяют эксперту сделать вывод об удовлетворенности материально-техническим фондом студентов и преподавателей. Среди недостатков, которые отметили преподаватели и студенты, стоит выделить: неудобное расположение факультета с точки зрения транспортной доступности; не всегда качественное питание и обслуживание в столовой; фактическое отсутствие альтернативы столовой факультета на 1-м этаже.



## 4.5.3. Финансовые ресурсы

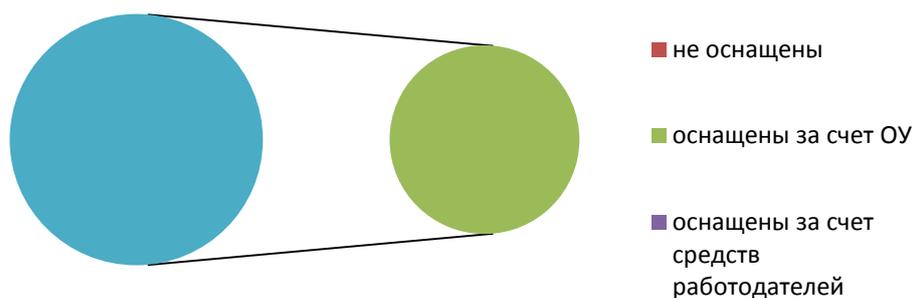
4.5.3.1. *Сильные стороны:* финансовые ресурсы находятся на должном уровне.

4.5.3.2. *Области улучшения:*

1. Рассмотреть возможность формирования отдельного бюджета программы и предоставления больших полномочий руководителям программы по управлению бюджетом.
2. Привлекать средства работодателей-партнеров к улучшению материально-технической базы программы

При проведении очного визита в образовательное учреждение, экспертная команда осмотрела материально-техническую базу. Ниже приведены данные по оснащенности лабораторий. Приведенные данные позволяют сделать вывод об отсутствии лабораторий, оборудованных работодателями, и рекомендовать руководителям программы активизировать работу в данном направлении.

## Оснащенность лабораторий



### 4.5.4. Информационные ресурсы

#### 4.5.4.1. Области улучшения:

1. Завершить процедуру внедрения e-learning образовательный процесс.
2. Выделить отдельные блоки в РУПД по управлению персоналом, в которых необходимо использование методов дистанционного обучения.

#### 2.5.4.1.

### 4.6. Научно-исследовательская деятельность

#### 4.6.1. Оценка критерия:4.

#### 4.6.2. Сильные стороны:

1. ППС и студенты достаточно активно занимаются научной деятельностью.
2. Результаты исследований ППС кафедры и студентов направления востребованы организациями.
3. Часть студентов, участвовавших в НИР, создали свой бизнес (около 10%).
4. Результаты исследований ППС кафедры и студентов направления востребованы организациями. Результаты научных исследований периодически находят реализацию в практической деятельности различных организаций. В частности, Бобкин А.С. внедряет на практике результаты исследования по кандидатской диссертации, Козлова Е.П. в рамках совершенствования корпоративной культуры ООО «Дымовское колбасное производство» разработала и внедрила буклет новичка, Машкова А.С. разработала и внедрила Положение о наставничестве в ООО «МАКСМЕМОРИ».
5. Одна студентка программы (группа УПП-Д- 4 (специалитет)) Рустамова Любовь Агаларовна получает стипендию Президента Российской Федерации (приказ РГСУ от 16.12.2013 №1228).

#### 5.6.1. Области улучшения:

1. Концентрировать тематику НИР непосредственно в области управления персоналом,
2. Мотивировать преподавателей и магистрантов к участию в общероссийских и международных научных мероприятиях.

3. Рассмотреть возможность создания аспирантуры и докторантуры по направлению подготовки.

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 экспертами во время проведения очного визита. Это позволяет сделать выводы об уверенности значительной части студентов в том, что научная деятельность позитивно влияет на качество образования и рекомендовать привлекать большее число студентов к НИР.



Была проанализирована занятость студентов в научных кружках. Для студентов оцениваемой программы в образовательном учреждении функционирует 3 научных кружка («Решение социальных проблем в организации – путь процветания российского бизнеса», «Знать, чтобы равняться», «Развитие трудовых ресурсов страны в современных условиях») по профилю программы. Основная цель организации научных кружков расширить круг знаний студентов в области гуманитарных и управленческих наук. Количество студентов, регулярно посещающих научные кружки, составляет 25% от общего числа учащихся. По итогам работы в научных кружках, студенты выступают с докладами на семинарах, пишут научные статьи, выступают на конференциях и круглых столах.

## Занятость студентов в научных кружках



## 4.7. Участие работодателей в реализации программы

4.7.1. Оценка критерия:4.

4.7.2. Сильные стороны: вуз проводит различные выездные мероприятия на базах работодателей.

4.7.3. Области улучшения:

1. Активизировать привлечение работодателей к процессу формирования содержания программы:

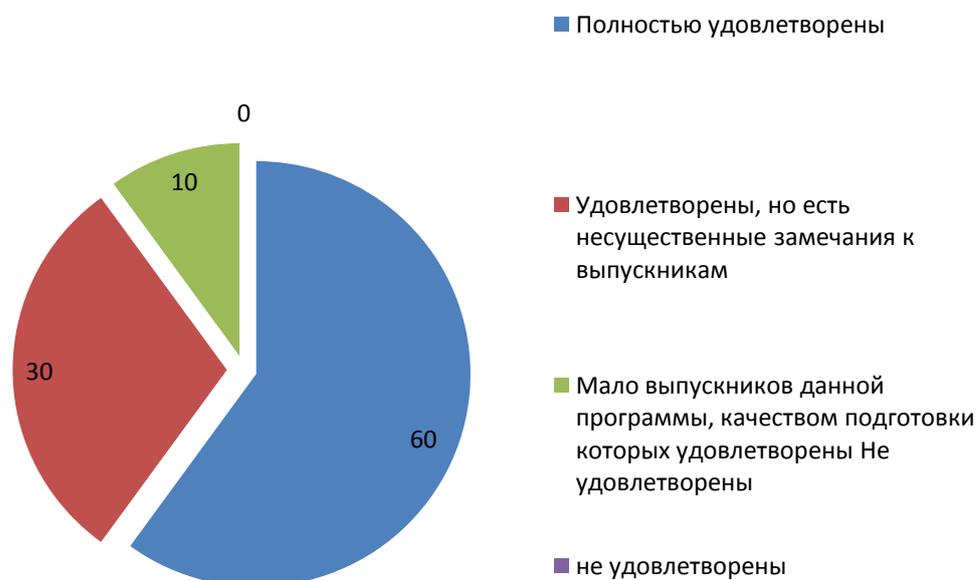
- К разработке и актуализации программ дисциплин;
- К предоставлению практического материала для создания кейсов и КИМ;
- К разработке программы производственной практики;
- К разработке тематики курсовых работ и ВКР.

2. Увеличить долю мастер-классов и тренингов, проводимых представителями работодателей и другими участниками профессионального сообщества в общем объеме учебных занятий по ООП.

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

Это позволяет сделать выводы об удовлетворенности выпускниками со стороны работодателей и подключать более активно работодателей к участию в реализации программы.

**Удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников**



#### 4.8. Участие студентов в определении содержания программы

4.8.1. Оценка критерия: 5.

4.8.2. *Сильные стороны:* Систематичность анкетирования студентов программы на степень удовлетворенности учебным процессом, оценку качества проведения занятий, оценку качества содержания преподаваемых дисциплин позволяет учитывать мнение студентов при актуализации программы.

4.8.3. *Области улучшения:* увеличить долю студентов, принимающих участие в актуализации учебно-методических материалов.

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

На основании анализа представленных данных эксперт делает вывод об активной позиции студентов и рекомендует довести до сведения всех студентов об их возможности участия в управлении программой.

### Участие студентов



## 4.9. Студенческие сервисы на программном уровне

4.9.1. Оценка критерия: 5.

4.9.2. *Сильные стороны:* студенческие сервисы организованы в вузе на достаточно высоком уровне: это касается и библиотечного фонда, и организации отдыха для студентов, и многообразия кружков и секций по интересам, и предложения различных конкурсов

4.9.3. *Области улучшения:*

1. Активнее внедрять различные современные технологии, помогающие студентам в образовательном процессе. В частности, установить в холлах и коридорах мониторы с сенсорными экранами и компьютеры, связанные с сайтом вуза и позволяющие студентам получать необходимую информацию о расписании занятий, о своей группе, об изучаемом предмете, о расписании преподавателя, а также увеличить зону охвата Wi-Fi в корпусах вуза.

2. Расширить тематику дополнительных курсов и программ с учетом интересов магистрантов.

3. Увеличить зону охвата Wi-Fi в корпусах вуза.

В процессе проведения очного визита, экспертам были представлены документы, подтверждающие посещение студентами дополнительных курсов и программ.

На основании анализа представленных данных эксперт делает вывод о достаточно высоком уровне студенческих сервисов и рекомендует продолжить их развитие и расширить тематику дополнительных курсов и программ с учетом интересов магистрантов.



#### 4.10. Профориентация. Оценка качества подготовки абитуриентов

*4.10.1 Оценка критерия: 5.*

*4.10.2 Сильные стороны:*

Профориентационные мероприятия позволяют осуществлять набор в магистратуру при отсутствии бюджетных мест.

Основной процент поступающих в магистратуру – выпускники РГСУ программ бакалавриата и специалитета, что говорит об удовлетворенности выпускниками качеством полученного образования.

Активная политика руководства программы в области набора абитуриентов на программу бакалавриата так же позволяет в дальнейшем набрать лучших выпускников на обучение по программе магистратуры.

*4.10.3.Области улучшения:* привлечь студентов, обучающихся по целевому направлению от организаций.

## РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ

**ФИО эксперта:** Яковлев Александр Юрьевич

Место работы, должность:	Доцент кафедры государственного и муниципального управления РГГУ
Ученая степень, ученое звание	Кандидат политических наук
Заслуженные звания, степени	Отсутствуют
Образование	<ul style="list-style-type: none"><li>• Государственный университет управления (ГУУ), специальность «Государственное и муниципальное управление».</li><li>• Университет Российской академии образования (УРАО), специальность «Юриспруденция», государственно-правовая специализация.</li><li>• Аспирантура ГУУ, специальность: 23.00.02 - Политические институты, этнополитическая конфликтология, национальные и политические процессы и технологии.</li></ul>
Профессиональные достижения	Открытие новых программ ВПО бакалавриата и магистратуры в нескольких университетах России, участие в аккредитации вузов.
Сфера научных интересов	Различные проблемы управления и права, в т.ч. вопросы государственной и муниципальной служб, противодействие коррупции.
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	Работа на руководящих должностях в государственных организациях и предприятиях, том числе советах директоров открытых акционерных обществ. Членство в профессиональных сообществах и иных структурах: эксперт АККОРК; член конкурсно-аттестационной комиссии Московской межрегиональной транспортной прокуратуры; член Национального Реестра профессиональных корпоративных директоров (Российский институт директоров); член комитета противодействия коррупции Экспертно-консультационного совета при Росимуществе; член Межрегиональной общественной организации ветеранов Воздушно-десантных войск и войск специального назначения «Союз десантников»; член Ассоциации юристов России.

**ФИО эксперта: Гришина Екатерина Алексеевна**

Место работы, должность	Руководитель направления по корпоративному обучению Департамента подготовки и переподготовки персонала ОАО "Объединённая авиастроительная корпорация"
Практический опыт	<p><b>Март 2013 – настоящее время</b> <b>ОАО «ОАК»</b> <b>Руководитель направления корпоративного обучения</b> Работа с кадровым резервом высшего управленческого уровня: доработка оценочных инструментов под модель компетенций, подготовка наблюдателей, проведение центров оценки, предоставление обратной связи руководству. Разработка внутренней методологии работы с профессиональными стандартами (профессиональными компетенциями). Аудит существующих систем обучения на предприятиях в регионах. Разработка и проведение корпоративного конкурса научно-технических работ молодых специалистов.</p> <p><b>Октябрь 2008 — Ноябрь 2012</b> <b>ООО Росгосстрах (Москва) — Страхование</b> <b>Начальник отдела «Корпоративный университет»</b> Разработка и управление программой подготовки кадрового резерва Топ-уровня для филиалов Компании: создание концепции, составление бюджетов, разработка и проведение отбора (методики и инструменты, модель компетенций, подготовка наблюдателей для Центров оценки), проведение обучения резервистов и последующее сопровождение выпускников (мониторинг эффективности и назначений на местах). Разработка и управление программами обучения (5 специализаций): выявление потребности в обучении, выбор тренера \ преподавателя, составление планов и графиков на год (модульная система обучения), определение форматов обучения (очные тренинги, семинары, круглые столы, коучинг, видео тренинги, вебинары, конференции и пр.). Работа как с внешними провайдерами, так и с внутренними тренерами Корпоративного университета и экспертами из бизнес-подразделений Компании: методологическая помощь в подготовке, постановка задач обучения, консультирование в выборе форм проведения обучения и последующего контроля. Разработка методологии работы с дипломными проектами на основе проектного менеджмента: выбор темы, работа резервиста с куратором от бизнеса и преподавателем Корпоративного Университета,</p>

	<p>подготовка резервистов к защите проекта, организация и проведение защиты работ на комиссии, мониторинг реализации проектов на местах.</p> <p>Разработка и проведение тренингов по подготовке наблюдателей для центров оценки, работе с индивидуальными планами развития, управлению развитием сотрудников в Компании в целом.</p> <p>PR поддержка проекта: ведение информационного раздела, форум, общение с выпускниками, новостная рассылка, написание статей в корпоративные СМИ.</p> <p>Организация и проведение выездных мероприятий по обучению.</p> <p>Участие в различных проектах HR департамента: доработка системы ежегодной оценки, внедрение новой корпоративной культуры, масштабные выездные мероприятия.</p>
Ваши профессиональные компетенции:	<p>Опыт работы в области HR более 10 лет. Опыт создания и внедрения систем обучения, наставничества, оценки (ежегодной, центров оценки), работы с кадровым резервом различного уровня. Опыт подготовки внутренних тренеров. Опыт работы с регионами России и странами СНГ</p>
Образование	<p>Государственный Университет Высшая Школа Экономики, факультет менеджмента, специализация – управление человеческими ресурсами МГУ им.Ломоносова, Факультет психологии, квалификация – психолог – консультант в социальных системах.</p>

**ФИО эксперта: Матвеев Михаил Семенович**

Место работы, должность	РЭУ им. Плеханова, студент (Общеэкономический факультет)
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	