



# АККОРК

Агентство  
по общественному контролю  
качества образования  
и развитию карьеры

Утверждаю

Председатель Высшего  
Экспертного совета

В.Д. Шадриков

«28» июня 2013 г.

## ОТЧЕТ

**О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ**

**ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ**

**080400.62 «Управление персоналом»**

**ФГБОУ ВПО «Владивостокский государственный университет эконо-  
номики и сервиса»**

**Менеджер проекта:**

А.Л. Дрондин

**Эксперт:**

В.Н. Серегин

Москва – 2013

## *Оглавление*

ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	3
1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе .....	3
2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования .....	5
3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ.....	6
4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ .....	6
4.1. Стратегия и менеджмент программы .....	6
4.2. Структура программы .....	7
4.3. Учебно-методические комплексы (материалы).....	7
4.4. Технологии и методики образовательной деятельности.....	8
4.5. Ресурсы программы .....	8
4.5.1. Кадры.....	8
4.5.2. Образовательные и материально-технические ресурсы .....	9
4.5.3. Финансовые ресурсы .....	9
4.5.4. Информационные ресурсы .....	9
4.6. Научно-исследовательская деятельность.....	9
4.7. Участие работодателей в реализации программы .....	9
4.8. Участие студентов в определении содержания программы.....	10
4.9. Студенческие сервисы на программном уровне .....	10
4.10. Профориентация и подготовка абитуриентов.....	11

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

Основная образовательная программа бакалавриата реализуется во ВГУЭС с 2011 года в рамках направления 080400.62 "Управление персоналом" (кафедрой "Управление персоналом и трудового права") и ведет к присуждению квалификации бакалавр. Руководство программой осуществляется директором Института управления и права, д.э.н., профессором Масюк Натальей Николаевной и заведующей кафедрой "Управление персоналом и трудового права", к.э.н., доцентом Горшковой Оксаной Владимировной.

Независимая внешняя оценка образовательной программы проведена экспертом АККОРК в период с 14 марта по 28 мая 2013 года к.э.н., профессором Серегиним Виктором Николаевичем.

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

Всего по направлению 080400.62 "Управление персоналом" в ВГУЭС обучается 87 человек (38 человек на первом курсе и 49 человек на втором курсе). Все студенты очной и заочной форм обучения.

В целом подготовка бакалавров по направлению 080410.62 «Управление персоналом» осуществляется на должном уровне. В работе по анализируемой программе следует отметить следующие положительные практики:

1. Работодатели высоко оценили компетенции студентов вуза, выделив их способность к быстрой адаптации, целеустремленность, клиентоориентированность. Формированию и развитию необходимых личностных и профессиональных компетенций студентов способствуют созданные во ВГУЭС практико-ориентированные площадки, как особые формы использования методики «обучения действием». Среди них: «Деловой клуб ВГУЭС», действующий с 2008 года и объединяющий более 300 управленцев начального и среднего звена, управленческий резерв, менеджеров, молодых специалистов, нацеленных на профессиональный и карьерный рост. Для повышения результативности заседаний Делового клуба в нем постоянно действует Экспертный состав ДК, куда входят известные бизнесмены, талантливые аналитики и консультанты города.

2. Результаты анкетирования работодателей и студентов свидетельствуют, что абсолютное большинство из них отмечает соответствие стратегии и менеджмента программы их требованиям. Уровень лояльности сотрудников, задействованных в реализации программы к ее менеджменту составляет 88,8%, в т.ч. оценивая его на отлично - 65,2% и на хорошо - 23,6%, а степень удовлетворенности кадровой политикой и действующей в ВГУЭС системой мотивации в рамках ООП они оценивают, как высокую (65,2%) и приемлемую (34,8%). Система менеджмента образовательного процесса хорошо задокументирована.

3. Доля учебных программ, реализуемых с использованием платформ и средств электронного обучения составляет 98,6%, с использованием авторских педагогических методик -

22,9%. Это способствует приобретению обучающимися актуальных теоретических знаний и практических компетенций.

4. Практически по всем учебным дисциплинам ООП имеются учебно-методические материалы, качество и количество которых соответствует ожидаемым результатам освоения программы. УМК, используемые в образовательном процессе актуальны, обновляемы, обладают иллюстративным материалом, логикой и обеспечивают проведение всех видов учебных занятий. В библиотеке ВГУЭС имеется достаточное количество учебников и учебных пособий из основного списка литературы. Контрольно-измерительные материалы позволяют студентам самостоятельно оценивать свои знания. Все студенты имеют свободный доступ к электронным базам данных ВГУЭС, хранилищу полнотекстовых документов.

5. Преподавателями кафедры УМК ежегодно обновляются и дополняются; ряд из них являются уникальными. Например, по редакцией профессора кафедры Могилевкина Е.А., совместно с Новгородцевым А.С. подготовлены УМК «Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг» и «HR-инструменты: Практическая оценка. Как выявить сотрудников, которые могут дать максимальный результат»: учебно-методическое пособие. – СПб.: Речь, 2012.- 320 с.

6. Многие преподаватели выступают со статьями в ВАКовских журналах. Например, Горшкова О.В., Черная И.П. «Формирование и оценка новых компетенций ППС в системе управления кадровым потенциалом предпринимательского университета», «Университетское управление: практика и анализ», 2012 г., №4; Могилевкин Е.А., Новгородов А.С. «Практикоориентированный подход к формированию профессиональных и карьерных компетенций у студентов начальных курсов обучения» (на примере ВГУЭС / Университетское управление, 2012 г.). Доля использования результатов НИД в образовательном процессе и в организации управления ВГУЭС составляет 70%, а использование научных публикаций – 80%.

7. Работодатели активно участвуют в обсуждении УМК, организации практики, в научно-практических семинарах и конференциях. Примечательно, что среди работодателей имеется значительное число выпускников кафедры, в т.ч. Горбатюк А. - инспектор по кадрам в УФМС, Солим Ю. - специалист отдела оргразвития "Ростелеком", Гладышева О. - руководитель УМЦ и др. Это повышает конкурентоспособность выпускников программы на рынке труда.

Вместе с тем, эксперту хотелось бы высказать следующие рекомендации для улучшения подготовки студентов:

1. Продолжить работу по доработке УМК, УМК, рабочих программ, учебников и учебных пособий, отслеживая рекомендации Ассоциации ведущих вузов России в области экономики и менеджмента по переработке УМК, в том числе по управлению персоналом. Это будет способствовать достижению выпускниками программы ожидаемых результатов обучения, соответствующих профессиональным стандартам.

2. Привлечь в перспективе к оценке качества образования не только российские агентства, но и международные, т.к. ВГУЭС реализует образовательные программы со многими ВУЗаами стран АТР, а также ассоциацию работодателей.

3. Полнее учитывать мнение студентов при разработке УМК. Улучшить работу по разработке учебников и учебно-методических пособий преподавателями кафедры для студентов-заочников.

4. Увеличить долю ППС, имеющих ученую степень с 66% (9,8% - докторов и 56,1% - кандидатов наук) до 75-85% в ближайшие 2-3 года, а также долю преподавателей - представителей зарубежных ВУЗов с учетом количества социальных партнеров.

5. Расширить участие ППС в международных конференциях, в т.ч. за рубежом (с учетом значительного числа партнеров ВГУЭС). В формировании нуждается и научная школа кафедры, возможно, по проблемам карьеры выпускника (Могилевкин Е.А., Горшкова О.В., Новгородов А.С.).

6. Увеличить финансирование ресурсного обеспечения за счет работодателей и социальных партнеров.

7. Расширить привлечение работодателей к проведению лекций, семинаров, мастер-классов, деловых игр, а также к совместному финансированию НИД и других программ вуза.

## 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>	
1.	Стратегия и менеджмент программы	4
2.	Структура программы	5
3.	Учебно-методические материалы	4
4.	Технологии и методики образовательной деятельности	5
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	4
9.	Студенческие сервисы	5
10.	Профориентация и подготовка абитуриентов	5
	<i>Итоговая оценка</i>	4

### **3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

#### *3.3.1. Оценка: 4*

Работодатели высоко оценили компетенции студентов вуза, выделив их способность к быстрой адаптации, целеустремленность, клиентоориентированность. Формированию и развитию необходимых инновационному сервису личностных и профессиональных компетенций студентов способствуют созданные во ВГУЭС практико-ориентированные площадки, как особые формы использования методики «обучения действием». Среди них: «Деловой клуб ВГУЭС», действующий с 2008 года и объединяющий более 300 управленцев начального и среднего звена, управленческий резерв, менеджеров, молодых специалистов, нацеленных на профессиональный и карьерный рост. Для повышения результативности заседаний Делового клуба в нем постоянно действует Экспертный состав ДК, куда входят известные бизнесмены, талантливые аналитики и консультанты города.

#### *3.3.2. Рекомендации:*

1. Существенно сократить количество ключевых компетенций (в 2-3 раза), т.к. регулярно контролировать ход овладения сотней компетенций не представляется возможным за 4 года.

2. Продолжить работу по повышению удовлетворенности студентов качеством обучения за счет поведения комплекса мер, направленных на повышение их конкурентоспособности на рынке труда.

3. Совместно с работодателями усилить работу по улучшению практикоориентированного обучения, закреплению теоретических знаний на практике. Больше внимания уделять закреплению теоретических материалов на практике с использованием кейс-метода. Это приблизит ожидаемые результаты обучения к профессиональным стандартам.

*3.3.3. Риски:* Снижение конкурентоспособности выпускников программы на рынке труда.

### **4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

#### **4.1. Стратегия и менеджмент программы**

##### *4.1.1. Оценка критерия - 4*

##### *4.1.2. Сильные стороны программы:*

Результаты анкетирования работодателей и студентов свидетельствуют, что абсолютное большинство из них отмечает соответствие стратегии и менеджмента программы их требованиям. Уровень лояльности сотрудников, задействованных в реализации программы к ее менеджменту составляет 88,8%, в т.ч. оценивая его на отлично - 65,2% и на хорошо - 23,6%, а степень удовлетворенности кадровой политикой и действующей в ВГУЭС системой мотивации в рамках ООП они оценивают, как высокую (65,2%) и приемлемую (34,8%).

##### *4.1.3. Области улучшения программы:*

Привлечь в перспективе к оценке качества образования не только российские агентства, но и международные, т.к. ВГУЭС реализует образовательные программы со многими ВУЗаами стран АТР, а также ассоциацию работодателей.

4.1.4. *Риски*: Снижение конкурентоспособности программы на рынке образовательных услуг.

## **4.2. Структура программы**

4.2.1. *Оценка критерия* - 5

4.2.2. *Сильные стороны*:

Доля учебных программ, реализуемых с использованием платформ и средств электронного обучения составляет 98,6%, с использованием авторских педагогических методик - 22,9%. Это способствует приобретению обучающимися актуальных теоретических знаний и практических компетенций.

4.2.3. *Области улучшения*:

Продолжать работу по оптимизации структуры программы, в том числе по выявлению ключевых компетенций и обеспечению их соответствия учебным модулям.

4.2.4. *Риски*:

Снижение конкурентоспособности программы на рынке образовательных услуг.

## **4.3. Учебно-методические комплексы (материалы)**

4.3.1. *Оценка критерия* - 5

4.3.2. *Сильные стороны*:

1. Практически по всем учебным дисциплинам ООП имеются учебно-методические материалы, качество и количество которых соответствует ожидаемым результатам освоения программы. УММ, используемые в образовательном процессе актуальны, обновляемы, обладают иллюстративным материалом, логикой и обеспечивают проведение всех видов учебных занятий. В библиотеке ВГУЭС имеется достаточное количество учебников и учебных пособий из основного списка литературы. Контрольно-измерительные материалы позволяют студентам самостоятельно оценивать свои знания. Все студенты имеют свободный доступ к электронным базам данных ВГУЭС, хранилищу полнотекстовых документов.

2. Преподавателями кафедры УММ ежегодно обновляются и дополняются; ряд из них являются уникальными. Например, по редакцией профессора кафедры Могилевкина Е.А., совместно с Новгородцевым А.С. подготовлены УММ «Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг» и «HR-инструменты: Практическая оценка. Как выявить сотрудников, которые могут дать максимальный результат»: учебно-методическое пособие. – СПб.: Речь, 2012.- 320 с.

4.3.3. *Области улучшения*:

1. Продолжить работу по доработке УМК, УММ, рабочих программ, учебников и учебных пособий. Отслеживать рекомендации Ассоциации ведущих вузов России в области экономики и менеджмента по переработке УММ, в том числе по управлению персоналом. Это будет способствовать достижению выпускниками программы ожидаемых результатов обучения, соответствующих профессиональным стандартам.



2. Полнее учитывать мнение студентов при разработке УММ. Улучшить работу по разработке учебников и учебно-методических пособий преподавателями кафедры для студентов-заочников.

4.3.4. *Риски*: Снижение конкурентоспособности выпускников программы на рынке труда.

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

4.4.1. *Оценка критерия* - 5

4.4.2. *Сильные стороны*: Во ВГУЭС широко и активно используются электронные и интерактивные формы обучения. Доля учебных программ с использованием платформ и средств электронного обучения составляет 98,6%. В ВУЗе имеется Хранилище полнотекстовых цифровых данных, система электронного документооборота, в т.ч. включающая управление учебным процессом, справочные и нормативные документы, расписание занятий, успеваемость и т.д. Хранилище научных материалов содержит версии публикаций ППС. На портале ВГУЭС расположены: СИТО- система интерактивного тестирования, АВАНТА - интегрированная обучающая среда, видеоматериалы. ВГУЭС является экспериментальной площадкой по созданию Глобальной Венчурной Виртуальной Долины.

4.4.3. *Области улучшения*: Увеличить долю мастер-классов, проводимых представителями работодателей с нынешних 2% до 5-7% в общем объеме учебных занятий по ООП и их участие в преподавании дисциплины с 5% до 7-10%, в т.ч. и с привлечением ученых, авторов учебников, а также долю тренингов.

4.4.4. *Риски*: Снижение конкурентоспособности программы на рынке образовательных услуг.

## **4.5. Ресурсы программы**

4.5.1. *Оценка критерия* - 5

### **4.5.1. Кадры**

4.5.1.1. *Сильные стороны*: Доля ППС, имеющих базовое образование по профилю преподаваемых дисциплин составляет 100% и принимающих участие в научной и методической деятельности - 100%. Трудовые отношения со всеми ППС ООП продлены на следующий контрактный период. Своевременно проводится повышение квалификации ППС.

4.5.1.2. *Области улучшения*: Увеличить долю ППС, имеющих ученую степень с 66% (9,8% - докторов и 56,1% - кандидатов наук) до 75-85% в ближайшие 2-3 года.

4.5.1.3. *Риски*: Снижение конкурентоспособности программы на рынке образовательных услуг.



## **4.5.2. Образовательные и материально-технические ресурсы**

4.5.2.1. *Сильные стороны:* Доля лабораторий и аудиторий, оснащенных современным оборудованием, достаточным для достижения целей ООП, составляет 100%.

## **4.5.3. Финансовые ресурсы**

4.5.3.1. *Сильные стороны:* Достаточно высокий средний ежемесячный размер заработной платы штатного ППС.

## **4.5.4. Информационные ресурсы**

4.5.4.1. *Сильные стороны:* Высокая степень автоматизации и информатизации образовательного процесса.

## **4.6. Научно-исследовательская деятельность**

4.6.1. *Оценка критерия - 4*

4.6.2. *Сильные стороны:* Многие преподаватели выступают со статьями в ВАКовских журналах. Например, Горшкова О.В., Черная И.П. «Формирование и оценка новых компетенций ППС в системе управления кадровым потенциалом предпринимательского университета», «Университетское управление: практика и анализ», 2012 г., №4; Могелевкин Е.А., Новгородов А.С. «Практикоориентированный подход к формированию профессиональных и карьерных компетенций у студентов начальных курсов обучения» (на примере ВГУЭС / Университетское управление, 2012 г.). Доля использования результатов НИД в образовательном процессе и в организации управления ВГУЭС составляет 70%, а использование научных публикаций – 80%.

4.6.3. *Области улучшения:* Увеличить долю ППС, участвующих в международных конференциях, в т.ч. за рубежом (с учетом значительного числа партнеров ВГУЭС). В формировании нуждается и научная школа кафедры, возможно, по проблемам карьеры выпускника (Могилевкин Е.А., Горшкова О.В., Новгородов А.С.).

4.6.4. *Риски:* Снижение конкурентоспособности выпускников программы на рынке труда.

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

4.7.1. *Оценка критерия - 4*

4.7.2. *Сильные стороны:* Работодатели активно участвуют в реализации программы. Примечательно, что среди работодателей имеется значительное число выпускников кафедры, в т.ч. Горбатюк А. - инспектор по кадрам в УФМС, Солим Ю. - специалист отдела орг-

развития "Ростелеком", Гладышева О. - руководитель УМЦ и др. Это повышает конкурентоспособность выпускников программы на рынке труда.

*4.7.3. Области улучшения:* Расширить привлечение работодателей к проведению лекций, семинаров, мастер-классов, деловых игр, а также к совместному финансированию НИД и других программ вуза.

*4.7.4. Риски:* Снижение конкурентоспособности выпускников программы на рынке труда.

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

*4.8.1. Оценка критерия - 4*

*4.8.2. Сильные стороны:* Во ВГУЭС, как показатели результаты анкетирования, студенты участвуют в определении содержания ООП, УММ, КИМов, в том числе через Совет студенческих объединений (ССО), Центр социологических и маркетинговых исследований, оценку удовлетворенности персонала и обучающихся (СК-СТО-ДП-2.1.3.-2008).

*4.8.2. Области улучшения:* Усилить интерес студентов к увеличению их вклада в создание, оценку и оптимизацию учебно-методических материалов и его соотношение со своими потребностями, т.к. в настоящее время 62% из их состава этого вклада не соотносят.

*4.8.3. Риски:* Снижение конкурентоспособности программы на рынке образовательных услуг.

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

*4.9.1. Оценка критерия - 5*

*4.9.2. Сильные стороны:* Во ВГУЭС отмечается высокий уровень развития студенческих сервисов, в т.ч.: системы тестирования, обучения, студенческого питания, библиотека, читальный и спортивный залы, молодежный Центр и Совет студенческих объединений, театраль-но-концертный комплекс, клинич-ко-диагностический комплекс, Центр волонтеров, учебный гостинично-ресторанный комплекс АВАНТА и т.д.

*4.9.3. Области улучшения:* Разработать и реализовать Программу развития международной деятельности.

*4.9.4. Риски:* Снижение конкурентоспособности программы на рынке образовательных услуг.

## **4.10. Профориентация и подготовка абитуриентов**

### *4.10.1. Оценка критерия - 5*

*4.10.2. Сильные стороны:* Во ВГУЭС осуществляется 45 программ довузовской подготовки и профессиональной ориентации школьников, действуют; Центр "Абитуриент", Европейская прогимназия, Академический колледж, подготовительные курсы, заочная математическая школа, многопрофильный открытый лицей; Профориентатор и Профнавигатор для школьников, создан Образовательный Округ ВГУЭС.