

**ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
О КАЧЕСТВЕ И ГАРАНТИЯХ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ (СПЕЦИАЛЬНОСТИ)**

**080400.62 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ;
080505 (062100).65 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

**ФГБОУ ВПО «Брянский государственный университет имени академика
И.Г. Петровского»**

Основная образовательная программа (далее – ООП) Управление персоналом в рамках направления 080400.62 Управление персоналом и образовательная программа по специальности 080505 (062100).65 Управление персоналом реализуются кафедрой управления, входящей в настоящее время в состав финансово-экономического факультета социально-экономического института и ведет к присуждению квалификации бакалавр и менеджер. Руководство программой осуществляется деканом факультета, заведующим кафедрой управления д.э.н., профессором Горбовым Николаем Михайловичем.

Независимая внешняя оценка образовательной программы проведена экспертами АККОРК Митрофановой Еленой Александровной - представителем академического сообщества, в период с 01 сентября по 30 ноября 2012 года.

Профиль оценок качества и гарантий качества образования		
№	Критерий	Оценка
I	Качество образования	4
II	Гарантии качества образования:	
1.	Образовательные цели программы	4
2.	Структура и содержание ООП	5
3.	Учебно-методические материалы	4
4.	Технологии и методики образовательной деятельности	4
5.	Профессорско-преподавательский состав	5
6.	Научно-исследовательская деятельность и реализация ее результатов в учебном процессе	4
7.	Образовательные и материально-технические ресурсы программы	5
8.	Организация и управление процессом реализации программы	5
9.	Участие работодателей в реализации программы	4
10.	Участие студентов в определении содержания и организации учебного процесса	5
11.	Студенческие сервисы на программном уровне	5
12.	Оценка качества подготовки абитуриентов	4

Примерами **положительной практики**, по мнению эксперта, могут служить:

№	Наименование	Сильные стороны программы
II	Гарантии качества образования	
1	Образовательные цели программы	
	Соответствие целей программы практике ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления», которая, является лучшей в области реализации программы	Зав.кафедрой управления д.э.н., профессор Горбов Н.М. является членом УМО по менеджменту. Участие в заседаниях УМО позволяет кафедре осуществлять сравнение содержания подготовки, целей и задач образовательной программы по специальности 080505.65 – управление персоналом, реализуемой в БГУ, с лучшими практиками в области реализации данной программы. Эксперт рекомендует войти в состав секции УМО по управлению персоналом
	Удовлетворение целей программы образовательным потребностям студентов	Проводится регулярный мониторинг удовлетворенности образовательных потребностей студентов в виде ежесеместрового опроса студентов, позволяющего выявлять проблемы и оперативно на них реагировать. Эксперт рекомендует охватить мониторингом не только студентов, но и потенциальных абитуриентов, их родителей, работодателей, что позволит оперативно корректировать учебные материалы и весь учебный процесс с учетом мнений всех заинтересованных сторон.
2	Структура и содержание программы	
	Наличие дисциплин национально-регионального (вузовского) компонента, дисциплин по выбору студента, устанавливаемых ОУ	Включение в региональный компонент дисциплины, непосредственно связанной с экономикой Брянского региона, что обеспечивает возможность учета региональной специфики при подготовке студентов. Эксперт рекомендует увеличить количество дисциплин специальности «Управление персоналом», связанных с экономикой и системой управления Брянского региона, (например, Рынок труда Брянской области, Система управления трудовыми ресурсами Брянской области и т.д.).
	Производственная практика	Производственная практика предусмотрена в течение 1-4 курсов обучения. Это позволяет уже на младших курсах ориентировать студентов на прикладные аспекты обучения в привязке к конкретной организации.
3	Учебно-методические материалы	
	Учебно-методические комплексы (УМК) обладают достаточностью и качеством иллюстративного материала	По отдельным дисциплинам, например, «Экономика Брянской области», разработан динамичный (мультимедийный) иллюстративный материал. В первую очередь, такие УМК ориентированы на самостоятельное изучение дисциплин и особый способ подачи материала с достаточным

№	Наименование	Сильные стороны программы
		количеством вопросов и заданий для самоконтроля понимания материала.
4	Технологии и методики образовательной деятельности	
	Обеспечение используемой технологией достижения предполагаемых результатов обучения	В учебный процесс широко внедрена система электронного обучения, в рамках которой используется технология интегрированного обучения, характеризующаяся сочетанием технологии FTF с e-learning, другими интерактивными технологиями ДОТ (тренинги, деловые игры, использование метода кейсов и т.п.), которые позволяют достичь предполагаемых результатов обучения.
5	Профессорско-преподавательский состав	
	Направленность учебной и научной деятельности преподавателей на формирование у студента потенциала развития на основе развития его творческих способностей, знаний и умений (компетенций), которыми он овладел	Учебная и научная деятельность преподавателей сочетает в себе новейшие разработки в области менеджмента, организационной психологии и инновационные технологии образования (кейс-стади, тренинги, организационно-деятельностные игры). В результате развивается творческий потенциал студентов, укрепляются знания и компетенции. Например, активное использование метода биоадекватного обучения (автор д.э.н.. профессор Горбов Н.М.) позволило студентам регулярно становиться победителями различных конкурсов: например, «У.М.Н.И.К» 2011-2012г., «СТАРТ – 2012г. и др.».
6	Образовательные и материально-технические ресурсы программы	
	Образовательные и материально-технические ресурсы программы	В БГУ создана эффективная система материально-технического обеспечения учебного процесса. Так, студентам и преподавателям доступны электронные образовательные ресурсы по направлению подготовки «Управление персоналом» (базы данных; электронные учебники; обучающие компьютерные программы; информационные базы, размещенные в интернете). В БГУ имеется возможность круглосуточного доступа к электронным репозитариям, таким как «Электронная система обучения БГУ» (http://test.quality-brgu.ru), Университетская библиотека онлайн (http://www.biblioclub.ru/), электронно-библиотечная система БиблиоТех (http://www.bibliotech.ru/), УИС России (http://uisrussia.msu.ru/is4main.jsp) и др.
7	Студенческие сервисы на программном уровне	
	Студенческие сервисы на программном уровне	Высокий уровень развития системы информационной поддержки образовательного процесса: студенты обеспечены возможностью использовать свободные от занятий компьютерные аудитории для работы с сетевыми учебными ресурсами БГУ и интернет-ресурсами, созданы необходимые условия для использования Wi-Fi.

№	Наименование	Сильные стороны программы
	Обеспеченность социальной инфраструктурой	Создана развитая социальная инфраструктура вуза, обеспечивающая высокую степень социальной защищенности студентов, повышающая имидж и конкурентоспособность БГУ на региональном рынке образовательных услуг. На сайте БГУ им. ак. И.Г. Петровского (http://trud.brgu.ru/) находится автоматизированная информационная система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования - АИСТ. Это программа позволяет расширить горизонты поисков интересующих студентов вакансий по всей стране.
8	Оценка качества подготовки абитуриентов	
	Привлечения на обучение наиболее подготовленных абитуриентов	БГУ имени академика И.Г. Петровского ежегодно проводит Брянскую корпоративную региональную олимпиаду учащейся молодежи по следующим учебным дисциплинам: «Математика», «Русский язык», «Обществознание», «Биология», «Физика», «Химия». При поступлении в БГУ победители и призеры Олимпиады в соответствии с правилами приема в БГУ имеют право в течение года с момента утверждения списков победителей и призеров Олимпиады на получение льгот при поступлении, в т.ч. и на программу Управление персоналом.

Экспертом были выявлены **недостатки и слабые стороны** реализации программы, требующие принятия ОУ незамедлительных мер по их устранению, поскольку они снижают конкурентоспособность программы на рынке образовательных услуг и на национальном, локальном или местном рынках труда, а также предложены рекомендации по их устранению:

Результаты обучения		
№	Область улучшения результатов обучения	Рекомендации экспертов
1.	Практическими умениями и навыками в профессиональной сфере деятельности выпускники программы обладают недостаточно	Усилить практическую составляющую ООП за счет привлечения к учебному процессу специалистов-практиков в области управления персоналом; насыщения программы дисциплинами, ориентированными на привитие практических умений и навыков; увеличения доли практических занятий, ориентированных на развитие практических умений и навыков (кейс-стади, деловые игры и т.п.); включение в экзаменационные билеты промежуточной и итоговой

Результаты обучения		
№	Область улучшения результатов обучения	Рекомендации экспертов
		аттестации по базовым и специальным дисциплинам практических заданий (решение задач, кейсы, тесты и пр.) и др.
Гарантии качества образования		
1	Образовательные цели программы Отсутствие профилизации в рамках направления «Управление персоналом», учитывающей специфику регионального рынка труда.	Введение профилизации в рамках направления «Управление персоналом» позволит учесть и вписать в цели и предполагаемые результаты обучения конкретные специфические требования регионального рынка труда и работодателей к качеству подготовки выпускников и, таким образом, поддерживать и повышать конкурентоспособность программы, создаст возможность стать уникальной на региональном рынке образовательных услуг по сравнению с вузами-конкурентами.
	Соответствие целей программы лучшим практикам ОУ в области реализации программы	Подать заявку на участие в работе Национального союза организаций по подготовке кадров в области управления персоналом, координирующего деятельность образовательных учреждений в области подготовки специалистов по управлению персоналом. Это расширило бы возможности для БГУ учитывать передовой организационно-методический опыт лучших российских вузов в области подготовки специалистов по управлению персоналом.
2	Структура и содержание программы Индивидуальные траектории получения образования не используются студентами	Обучение студентов по специальности и по направлению «Управление персоналом» осуществляется по групповой форме обучения. Эксперт рекомендует обеспечить возможность разработки индивидуальной образовательной траектории за счет определения индивидуального образовательного маршрута (содержательный компонент), а также определения способа его реализации (технологии организации образовательного процесса, прежде всего дистанционной). Это позволит учесть как потребности обучающихся, так и потребности конкретных работодателей в индивидуальном подходе, и в конечном итоге, обеспечит повышение качества образования
	В представленных экзаменационных билетах промежуточной аттестации по дисциплинам, и в	Усилить практическую составляющую экзаменационных билетов промежуточной и итоговой аттестации по базовым и специальным дисциплинам, а также итоговой

Результаты обучения		
№	Область улучшения результатов обучения	Рекомендации экспертов
	экзаменационных билетах к государственному экзамену не достаточно представлены практические задания, позволяющие оценить умение студента применять полученные знания на практике, т.е. такие компетенции, как умения и навыки	аттестации по дисциплинам специальности. Включить в билеты практические задания (решение задач, кейсы, тесты и пр.).
	Списки рекомендованной по ряду дисциплин специальности «Управление персоналом» литературы содержат устаревшие учебники и учебные пособия. Например, в программе дисциплины «Персональный менеджмент», утвержденной в 2011 г., в списке основной литературы содержатся учебники 1995 г., 2000 г. издания.	Необходимо привести в соответствие список рекомендованной литературы по специальности, прежде всего, каталогу библиотеки БГУ, содержащему современную учебную литературу, в т.ч. и на электронных носителях.
	Прохождение всех видов практики и выполнения ВКР на различных производственных базах.	Предусмотреть сквозной привязанный к одной базе характер прохождения всех видов практики и выполнения ВКР, что позволит получить разносторонние эффективные практические навыки реализации задач по управлению персоналом. тема самым обеспечив закрепление заявленных в ООП компетенций выпускников.
3.	Учебно-методические материалы В учебном процессе не достаточно представлены учебные пособия, разработанные преподавателями кафедры и института, участвующими в реализации ООП и непосредственно ориентированными на достижение заявленных результатов обучения.	Активизировать публикационную деятельность ППС кафедры в части разработки учебно-методических материалов по ООП, в том числе и с использованием результатов научно-исследовательской деятельности преподавателей кафедры.
	По ООП по направлению «Управление персоналом» разработаны УММ по дисциплинам 1 года обучения, и дисциплинам 2 года, преподаваемым на кафедре в настоящий момент. Разработка УММ дисциплин частично 2-го, а также 3-го и 4-го года обучения	В ближайшее время сформировать полный набор УММ по дисциплинам и направлению «Управление персоналом» в целом, поскольку Отсутствие УММ по всем дисциплинам ООП может привести к нарушению последовательности и логичности процесса подготовки бакалавров, возможному дублированию или наоборот потери блоков знаний для формирования

Результаты обучения		
№	Область улучшения результатов обучения	Рекомендации экспертов
	только запланировано.	требуемых ФГОС ВПО компетенций выпускников.
	Мнение студентов при разработке и актуализации УММ учитывается недостаточно	Разработать на уровне руководства факультета и университета в целом эффективные технологии привлечения студентов к участию при разработке и актуализации УММ, например, путем привлечения их к разработке презентационных материалов по конкретным темам, сбору необходимой в учебном процессе статистической информации, проведению социологических опросов, в т.ч. с использованием специализированных интернет-ресурсов. Активное вовлечение студентов в процессы разработки и актуализации УММ, с одной стороны, повышает учебную мотивацию студентов, делая их активными участниками учебного процесса, а с другой стороны, способствует формированию у них необходимых методических компетенций.
4	Технологии и методики образовательной деятельности В основных внутривузовских стандартах, а также в УМК конкретных дисциплин недостаточно прописаны технологии e-learning и ДОТ	Использование технологии e-learning методически провести через все внутривузовские стандарты и УМК, что обеспечит возможность использования системы электронного обучения не как дополнительного внеаудиторного метода обучения, а как метода встроенного, интегрированного в основной учебный процесс. Кроме того, это позволит привлечь к использованию данных технологий обучения большего количества преподавателей.
5	Профессорско-преподавательский состав	
	Подготовка преподавателей для эффективного использования электронной системы обучения БГУ недостаточна	Разработать план освоения преподавателями кафедры технологий, используемых в электронной системе обучения БГУ, например, организовав на кафедре постоянно действующий семинар, консультации, прикрепив за преподавателями, еще не освоившими технологии e-learning, кураторов (помощников), обеспечивающих их регулярную информационную поддержку.
	Преподаватели выпускающей и обеспечивающих кафедр не участвуют в разработке профессиональных стандартов по	Войти в состав секции УМО по управлению персоналом, Национальный союз организаций по подготовке в области управления персоналом (НАСОУП),

Результаты обучения		
№	Область улучшения результатов обучения	Рекомендации экспертов
	направлению подготовки.	занимающиеся разработкой профессиональных стандартов в области управления персоналом, что обеспечит интеграцию интересов организаций – работодателей и вузов при определении требуемых компетенций для специалистов по управлению персоналом.
6	Научно-исследовательская деятельность и реализация ее результатов в учебном процессе Научно-исследовательских работ по тематике кафедры очень мало. Научно-исследовательской деятельностью охвачена небольшая часть преподавателей кафедры управления.	Акцентировать научно-исследовательскую деятельность кафедры на проблематике образовательной программы «Управление персоналом», привлекая к этой деятельности большого числа ППС, аспирантов, студентов. Например, начать можно с издания монографии по проблемам рынка труда и управления трудовыми ресурсами Брянской области.
8	Участие работодателей в реализации программы К учебному процессу по ООП «Управление персоналом» не достаточно активно привлекаются специалисты-практики.	Разработать комплекс мероприятий, предусматривающий различные формы по привлечению специалистов-практиков к непосредственному участию в образовательном процессе. Например, привлекать работодателей к совместному обсуждению содержания программ дисциплин и образовательной программы в целом. Это обеспечит учет в образовательной программе требований работодателей, регионального рынка труда, расширит рамки профессиональных компетенций, формируемых в ОУ. Привлекать работодателей к совместному обсуждению плана производственной и преддипломной практики, к составлению перечня тем ВКР, целей и постановке задач выпускных квалификационных работ. Это повысит практическую значимость ВКР, обеспечит получение дополнительных знаний и опыта аналитической работы, расширит рамки профессиональных компетенций, формируемых в ОУ.

РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТА

ФИО эксперта: **Митрофанова Елена Александровна**

Место работы, должность	ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления», профессор кафедры управление персоналом
Ученая степень, ученое звание	Доктор экономических наук, профессор
Заслуженные звания, степени	Лауреат премии Правительства РФ в области образования Почетный работник высшего профессионального образования РФ
Образование	Высшее
Профессиональные достижения	член редакционного совета, заместитель главного редактора журнала «Кадровик» член редакционной коллегии, заместитель главного редактора журнала «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России» заместитель председателя диссертационного совета Д.212.049.03 член диссертационного совета автор более 95 научных и учебно-методических работ в области управление персоналом и экономики труда, автор и преподаватель курсов: экономика труда, управление трудовыми ресурсами, мотивация и стимулирование трудовой деятельности, организация оплаты труда, оценка эффективности системы управление персоналом, нормирование труда;
Сфера научных интересов	Управление персоналом Мотивация и стимулирование труда Экономика труда
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	32 года научно-педагогического стажа в области управление персоналом