



АККОРК

Агентство
по контролю
качества образования
и развитию карьеры

Утверждаю
Председатель
Высшего экспертного совета

_____ В.Д. Шадриков

«__» _____ 2015 г.

ОТЧЁТ

о результатах независимой оценки основной
профессиональной образовательной программы

38.04.02 Управление человеческими ресурсами

ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

Эксперты:

_____ / С.Н. Калюгина /

_____ / В.И. Букина /

_____ / Ю.В. Самсонов /

Менеджер:

_____ / Г.В. Калабухова /

Москва – 2015

Оглавление

1. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ДАННОМУ НАПРАВЛЕНИЮ	3
Анализ роли и места программы	3
2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ	4
Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе	4
Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования	6
3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ	7
Прямая оценка компетенций экспертом	7
Выводы и рекомендации экспертов	10
Оценка	10
Рекомендации	11
4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ	12
4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы	12
4.2. Структура и содержание программы	15
4.3 Учебно-методические материалы	16
4.4. Технологии и методики образовательной деятельности	18
4.5. Профессорско-преподавательский состав	21
4.6. Материально-технические и финансовые ресурсы программы	23
4.7 Информационные ресурсы программы	25
4.8. Научно-исследовательская деятельность	25
4.9. Участие работодателей в реализации программы	27
4.10 Участие студентов в определении содержания программы	28
4.11. Студенческие сервисы на программном уровне	29
4.12 Профорientация. Оценка качества подготовки абитуриентов	30
5. РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ	32

1. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Основная образовательная программа «Управление человеческими ресурсами» реализуется в рамках направления 38.04.02 «Менеджмент» кафедрой «Управление человеческими ресурсами» и ведет к присуждению квалификации «Магистр». Руководство программой осуществляет профессор кафедры «Управления человеческими ресурсами» Филонович Сергей Ростиславович.

Независимая внешняя оценка образовательной программы проведена экспертами АККОРК: Калюгина С.Н., д.э.н., профессор, профессор Северо-Кавказского федерального университета – представитель академического сообщества; Букина В.И., директор по персоналу ГК «Мортон» – представитель сообщества работодателей, в период с 17.03 по 20.03.2015 года.

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

Анализ роли и места программы

В современной экономике основными конкурентными преимуществами любой компании являются квалифицированные сотрудники, эффективная деятельность которых во многом определяется компетентностью менеджеров по персоналу, функциями которых являются процессы формирования и функционирования кадровых ресурсов в организации. По информации о вакансиях, размещенной на интернет-портале поиска работы hh.ru по регионам Москвы и Московской области количество вакансий по специализации «управление персоналом», «развитие персонала», «рекрутмент» в мае в 2014 году составило- 2317 вакансий, в декабре – 1164 вакансии, что подтверждает необходимость реализации образовательных программ этого направления .

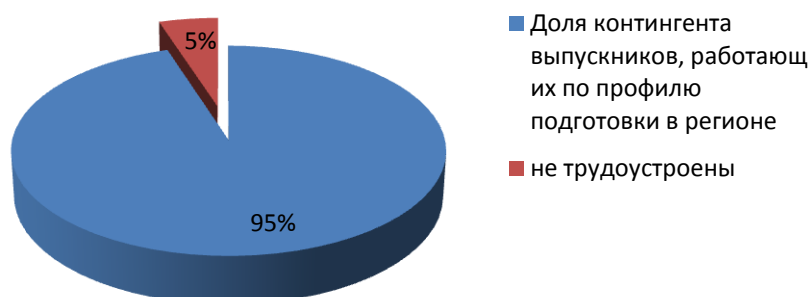
Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами», реализуемая НИУ «Высшая школа экономики», является одной из образовательных программ, обеспечивающих региональный рынок труда профессионалами в области управления персоналом.

Востребованность выпускников программы и их уровень подготовки подтверждается следующими показателями:

- *доля контингента выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания ОО по направлению управление человеческими ресурсами составляет 96%.*
- *доля выпускников, работающих по специальности составляет 95%,*
- *доля контингента студентов, сочетающих обучение в вузе с работой*
- *по профилю специальности составляет 70%,*
- *доля студентов, получивших приглашения на работу по итогам прохождения практики составляет 15 %,*

По результатам самообследования, проведенного образовательной организацией (далее – «ОО»), были представлены данные о распределении выпускников. Данные, представленные ОО, были подтверждены в ходе изучения соответствующих документов. В соответствии с результатами опросов выпускников программы 70% работают по специальности, что свидетельствует об их востребованности на рынке труда. По итогам опросов выпускников 2014 года выпускники работают по профилю подготовки в г. Москве.

Распределение выпускников программы (рынок труда)



2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ

Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе

Подготовка магистров по образовательной программе Управление человеческими ресурсами по направлению «Менеджмент» характеризуется высоким уровнем качества образования. Это подтверждается степенью востребованности выпускников на рынке труда, 95% выпускников работает по специальности, и результатами прямой оценки компетенций магистрантов. Так, опросы работодателей, проведенные в рамках очного визита, показали, что 85% участников опроса считают, что компетенции выпускников программы соответствуют требованиям, предъявляемым к современным специалистам в области управления человеческими ресурсами.

Уникальными характеристиками программы является то, что компетентностная модель выпускника сформирована на основе результатов исследований рынка труда и отвечает международным образцам обучения бизнес-школ по направлению «Управление человеческими ресурсами» (Приложение 1). Основные предметные области УЧР, рекомендуемые крупнейшей в мире профессиональной ассоциацией по управлению человеческими ресурсами (Society for Human Resource Management) включены в базовые учебные планы образовательной программы.

Содержание программы и процесс её реализации характеризуется активным участием работодателей, которые входят в Академический совет программы, привлекаются к учебному процессу, разработке компетенций, текущему контролю и итоговой аттестации магистрантов, проведению мастер-классов и тренингов, организации практики магистрантов. Ведущие партнеры программы - Ассоциация менеджеров России, Национальная конфедерация «Развитие человеческого капитала» (НК РЧК), ОАО «Банк ВТБ», ОАО «Росгосстрах», ФК «УРАЛСИБ», ОАО «СИБУР-Русские шины», КГ «ИМИКОР», METRO Cash & Carry, PERNOD RICARD ROUSS.

Положительными характеристиками подготовки магистрантов является наличие широкого спектра стипендиальных программ университета, большого количества студенческих серверов (Центр стипендиальных и благотворительных программ, Центр по работе с выпускниками, Центр психологического консультирования, Центр поддержки

студенческих инициатив, Центра развития лидерства и волонтерства и др.), а также возможность обучения на программах академической мобильности студентов мекампусных (г. Москва, г. Санкт-Петербург, г. Пермь, г. Нижний Новгород) и международных, дающих возможность участия в программах двойных дипломов и включённого обучения с зарубежными вузами.

В качестве опыта для тиражирования другими ОО целесообразно рекомендовать процедуру рейтингования преподавателей, представляющую собой обеспечение обратной связи от студентов по поводу качества преподавания учебных дисциплин, что является показателем деятельности преподавателей; формирование групп высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по всем должностям университета; создание фонда образовательных инноваций.

Процесс реализации программы «Управление человеческими ресурсами» характеризуется ресурсным обеспечением, которое соответствует требованиям образовательного стандарта ВШЭ:

1) доля преподавателей, совмещающих работу в ОО с профессиональной деятельностью по специальности и имеющих опыт в сфере управления человеческими ресурсами составляет 100%, уровень остепенённости преподавателей составляет 100 %. При этом в составе ППС программы - обладатели международно-признанной степени PhD, принятые на работу в НИУ ВШЭ в результате процедуры международного рекрутинга,

2) материально-технические ресурсы обеспечивают наличие мультимедийного оборудования во всех аудиториях, закреплённых за образовательной программой и оборудованных компьютерных классов,

3) информационные ресурсы программы, связанные с функционированием на всей территории ОО сети беспроводного доступа в Интернет (Wi-Fi), развитием в НИУ ВШЭ единой образовательной среды LMS, включением в образовательный процесс дистанционных курсов позволяют внедрять e-learning в учебный процесс программы и формируют эффективную и результативную организацию процесса обучения;

4) финансовые ресурсы программы в настоящее время позволяют приобретать, обслуживать и использовать оборудование, необходимое для реализации программы, а также обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками с высоким уровнем квалификации и компетентности.

При этом поддержание устойчивых гарантий качества образовательного процесса возможно при реализации следующих рекомендаций:

1) оптимизировать штатный состав преподавателей, дополнив его молодыми кадрами в возрасте до 30 лет, что позволит обеспечить преемственность традиций кафедры, системное развитие научных школ, выполнение показателя мониторинга качества образования.

2) увеличить долю магистерских диссертаций проектной направленности, результатом которого будет подтверждение практической значимости и востребованности работодателями выполняемых работ,

3) активизировать публикационную деятельность кафедры по изданию учебно-методической литературы по базовым дисциплинам учебного плана, что позволит подтвердить профессиональную компетентность и педагогический авторитет ППС ВШЭ и обеспечить повышение качества образования в сфере управления персоналом,

4) активизировать процессы, направленные на получение дополнительного финансирования программы, которое будет использовано на цели дальнейшего развития программы.

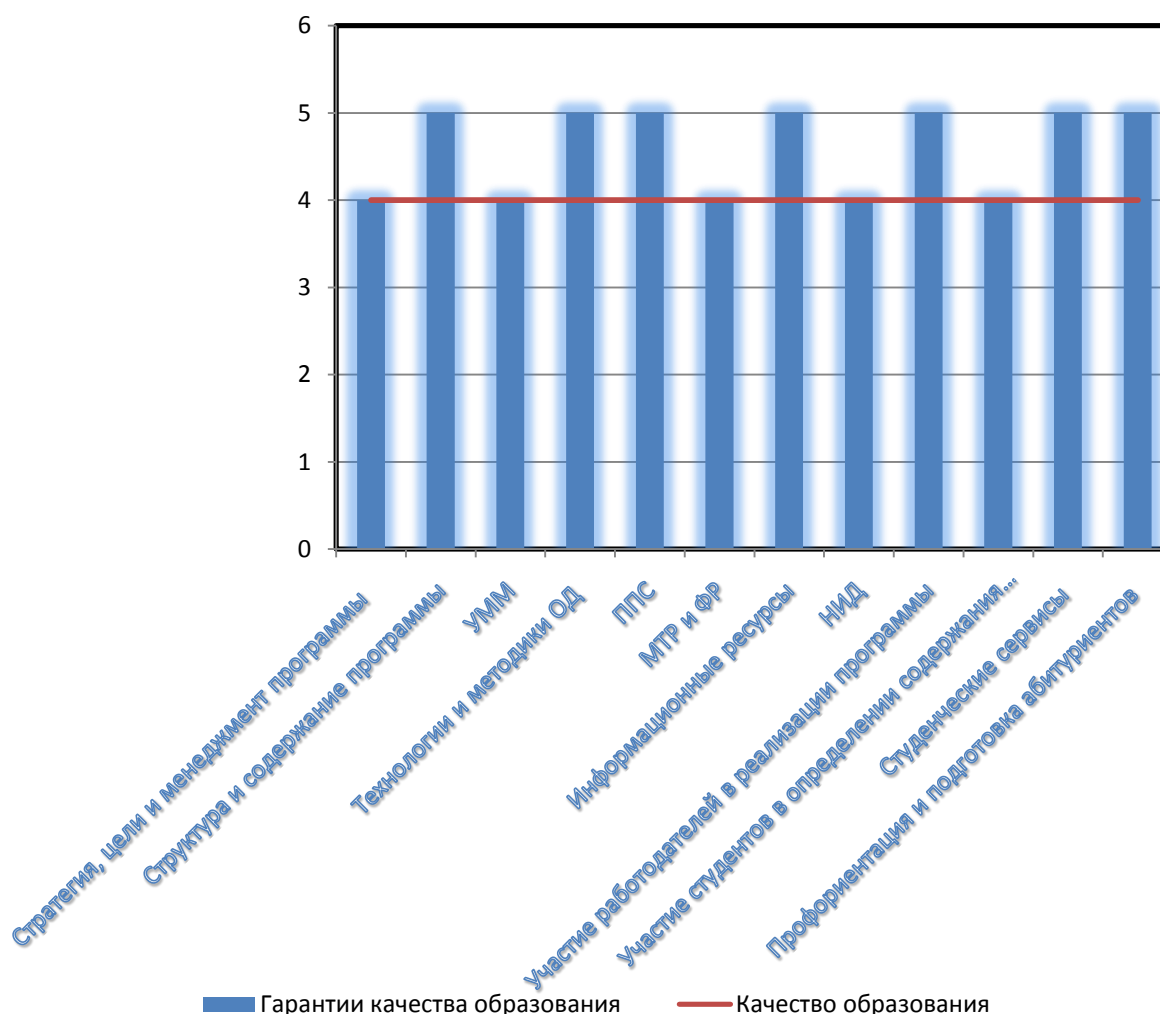
5) акцентирование внимания на использовании новых технологий образования, распространение форматов электронных курсов, он-лайн преподавания, MOOCs.

В целом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами» характеризуется высоким уровнем гарантий качества образовательной деятельности, отвечает современным требованиям рынка труда и может быть рекомендована к аккредитации.

Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования

№	Критерий	Оценка
I	Качество результатов обучения	
	1. Востребованность выпускников программы рынком труда	4
	2. Удовлетворенность всех потребителей	3
	3. Результаты прямой оценки	5
II	<i>Гарантии качества образования:</i>	
	1. Стратегия, цели и менеджмент программы	4
	2. Структура и содержание программы	5
	3. Учебно-методические материалы	4
	4. Технологии и методики образовательной деятельности	5
	5. Профессорско-преподавательский состав	5
	6. Материально-технические и финансовые ресурсы	4
	7. Информационные ресурсы	5
	8. Научно-исследовательская деятельность	4
	9. Участие работодателей в реализации образовательной программы	5
	10. Участие студентов в определении содержания программы	4
	11. Студенческие сервисы	5
12. Профорientация и подготовка абитуриентов	5	

Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования



3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

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 15 человек, что составляет 78 % от выпускного курса.

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

Для проведения анализа сформированности компетенций эксперт выбрал следующие:

ОК-1 - способность рефлексировать (оценивать и перерабатывать) освоенные научные методы и способы деятельности;

ПК-4 - способность к осознанному выбору стратегий межличностного взаимодействия.

ПК-21- способность разрабатывать стратегию и политику управления человеческими ресурсами, участвовать в разработке корпоративной стратегии организации.

При осуществлении процедуры прямой оценки компетенций, эксперт использовал следующие контрольно-измерительные материалы.

Комплексные вопросы:

1. Назовите основные функциональные стратегии. В чём заключается вертикальная и горизонтальная интеграция функциональных стратегий?

2. Охарактеризуйте практику использования российскими компаниями стратегического подхода к УЧР. Приведите примеры.

3. Коммуникативные инструменты внутрикорпоративного воздействия. Создание информационных поводов. Корпоративные мероприятия. Спортивные мероприятия. Обучающие мероприятия.

4. Формирование и поддержание организационной культуры. Организационные обычаи, традиции, ритуалы. Организационная символика.

5. Показатели эффективности деятельности организации, управляемые директором по персоналу.

По результатам проведения прямой оценки компетенций эксперт выявил, что студенты справились со всеми заданиями в основном на достаточном и приемлемом уровне.

Уровень 4. 5. 6. Доля студентов	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%)
70%	90%	-	-
25%	-	60% -78%	-
5%	-	-	45%

При проведении качества образования эксперт ознакомился с 5 ВКР, что составило 22 % от выпускных работ прошлого года по данному направлению и 5 курсовыми работами, что составляет 26 % от общего количества. Сделал вывод о том, что рассмотренные ВКР и КР соответствуют всем заявленным ниже требованиям

Оценочный лист по итогам проведения анализа курсовых и выпускных квалификационных работ

КУРСОВЫЕ ПРОЕКТЫ

№	Студент, курс	Тема работы	Руководитель	Оценка
1.	Кулёва Л.В., 1 курс	Роль переговоров в решении организационных конфликтов	к.э.н, доцент, Решетникова К.В.	хорошо
2.	Жукова Н.В., 1 курс	Влияние ценностей компании на стратегию управления человеческими ресурсами	д.э.н., профессор Кабалина В.И.	хорошо
3.	Горбунов В.С., 1 курс	Корпоративная социальная ответственность как фактор	Мелитонян О.А.	отлично

		повышения трудовой мотивации персонала		
4.	Муровьякина Д.О., 1 курс	Формирование структуры социального пакета в организации	К.э.н., доцент Зеленова О.И.	хорошо
5.	Никитина Л.В. 1 курс	Современные технологии подбора персонала	к.э.н., доцент, Скосарев С.А.	отлично

№	Объекты оценивания	Оценка	Пояснения эксперта
1.	Тематики курсовых проектов соответствует рабочим программам дисциплин	2	-
2.	Задания и содержание курсовых проектов нацелены на формирование компетенций выпускника	2	-
3.	Тематика курсовых проектов соответствует современному уровню науки, техники и (или) технологий в области программы	2	-
4.	Практическая направленность курсовых проектов	1	Документационного подтверждения заказов нет
5.	Соответствие выставленных отметок качеству курсовых проектов	2	-
6.	Возможность использования результатов курсовых проектов при выполнении ВКР	2	-
7.	Доля курсовых проектов, выполненных в течение последних трех лет по заказам предприятий и организаций	1	Документационного подтверждения заказов нет

ВЫПУСКНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАБОТЫ

№	Выпускник, группа	Тема работы	Руководитель	Оценка
1.	Перевозчикова А.В., гр. №725	Воздействие перехода к эффективному контракту с российскими врачами на их социально-профессиональный статус	к.э.н., доцент Темницкий А.Л.	отлично
2.	Бураншина Н.А., гр. №725	Влияние человеческого фактора на конвергенцию российских регионов	д.э.н., профессор Смирных Л.И.	отлично
3.	Терентьева А.П., гр. №725	Оценка эффективности электронного обучения персонала Банка	к.э.н., доцент Зеленова О.И.	хорошо
4.	Токарь Н.А., гр. №725	Компетенции российского специалиста, необходимые для успешной работы в кросскультурной среде	к.э.н., доцент Зеленова О.И.	отлично
5.	Пан А. Б., гр. №725	Ценности российских менеджеров и их связь с корпоративными ценностями	к.и.н., профессор Кабалина В.И.	отлично

№	Объекты оценивания	Оценка	Пояснения эксперта
1.	Тематика ВКР соответствует направлению подготовки и современному уровню развития науки, техники и (или) технологий в области программы	2	Соответствует, за последние 3 года доля ВКР, темы которых соответствует направлению подготовки составила 94,5%
2.	Задания и содержание ВКР направлены на подтверждение сформированности компетенций выпускника	2	Соответствует
3.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР материалов, собранных или полученных при прохождении преддипломной практики и выполнении курсовых проектов	2	100 %
4.	Тематика ВКР определена запросами производственных организаций и задачами экспериментальной деятельности, решаемыми преподавателями ОО	2	Доля диссертаций выполненных с учётом запросов работодателей составляет 80%.
5.	Результаты ВКР находят практическое применение в производстве	2	Доля диссертаций, результаты которых находят применение в производстве составляет – 97 %
Только для ОО ВПО			
6. 4	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР результатов НИД кафедры, факультета и сторонних научно-производственных и/или научно-исследовательских организаций	1	Количественная информация не представлена

Выводы и рекомендации экспертов

1) Преимуществом программы является востребованность выпускников программы на рынке труда, 95 % выпускников работает по специальности и 70% студентов сочетают обучение с работой по специальности.

2) На уровне университета создан Центр развития карьеры, одной из функций которого является проведение исследований по молодежному рынку труда и востребованности выпускников. Информация находится в свободном доступе на сайте ВШЭ.

3) Положительным моментов является трудоустройство выпускников программы в г. Москве, г.Кстово, г. Санкт-Петербурге, странах СНГ.

Оценка

Качество результатов обучения магистрантов по программе «Управление человеческими ресурсами» по всем составляющим, входящим в этот блок (востребованность выпускников программы рынком труда; удовлетворенность всех потребителей; результаты прямой оценки) характеризуется высоким уровнем. Оценка

качества образования студентами показала, что 95% опрошенных определяют её на уровне «хорошо» и «отлично».

Рекомендации

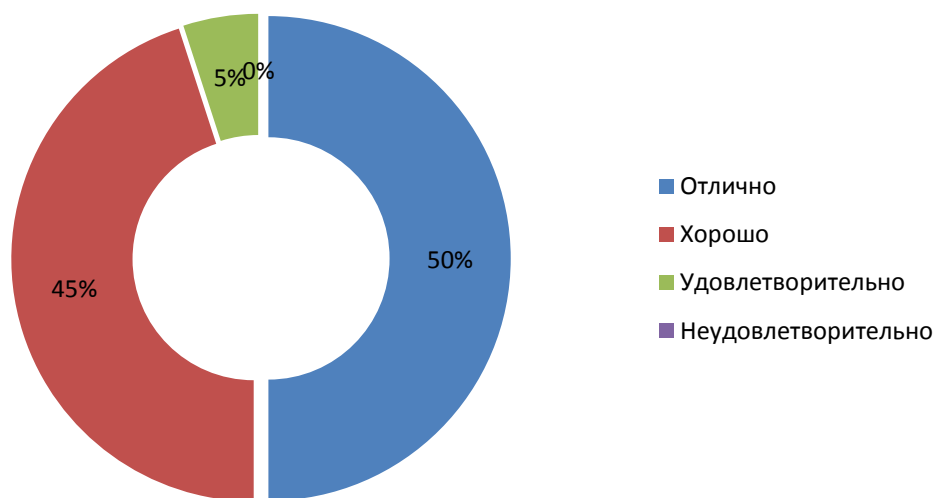
Ввести в практику функционирования образовательной программы предоставление актов о внедрении или о включении в планы внедрения, предложений разработанных выпускниками в их магистерских диссертациях.

Необходимо периодически проводить анализ степени удовлетворенности работодателей результатами обучения и полноты сформированных компетенций у выпускников программы.

Целесообразно проанализировать информацию о численности выпускников данного направления в других вузах Москвы и Московской области с целью определения уровня конкуренции на рынке образовательных услуг.

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

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



7. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы

4.1.1. Оценка критерия

Образовательная программа имеет стратегию развития магистерской программы, которая разработана в рамках стратегии факультета менеджмента НИУ ВШЭ и определяется на основе Программы развития НИУ ВШЭ. В образовательной программе прописаны цели и задачи ООП, в соответствии с которыми разработана компетентностная модель выпускника. Менеджмент программы осуществляется на уровне факультета. У программы есть академический руководитель и менеджер. Поддержку программы осуществляет «Отдел сопровождения учебного процесса в магистратуре» университета.

4.1.2. Сильные стороны программы

Магистерская программа имеет ориентацию на региональный рынок и зарубежный рынок.

На факультете, на котором реализуется образовательная программа «Управление человеческими ресурсами» есть базовая кафедра компании Oracle.

4.1.3. Области улучшения программы

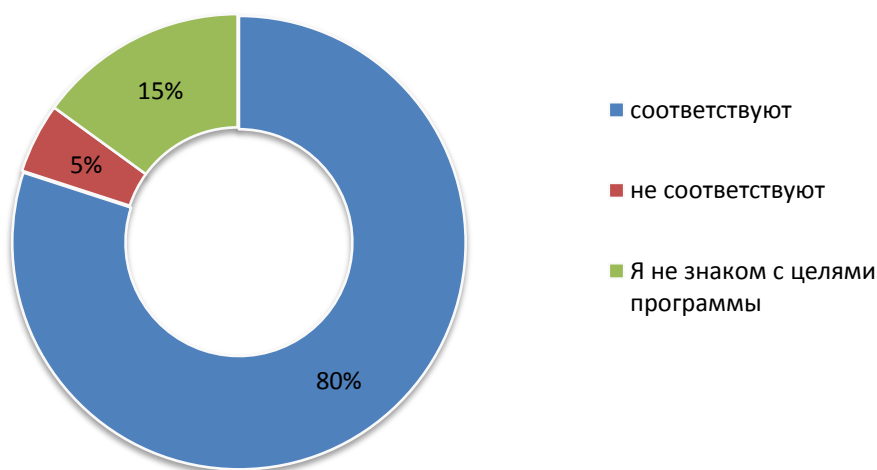
Открытие базовых кафедр вуза на предприятиях, которые являются основными потребителями выпускников.

Разработка и внедрение системы ключевых показателей эффективности подразделений, участвующих в реализации программы.

Рассмотрение возможности разработки стратегий развития факультетов университета

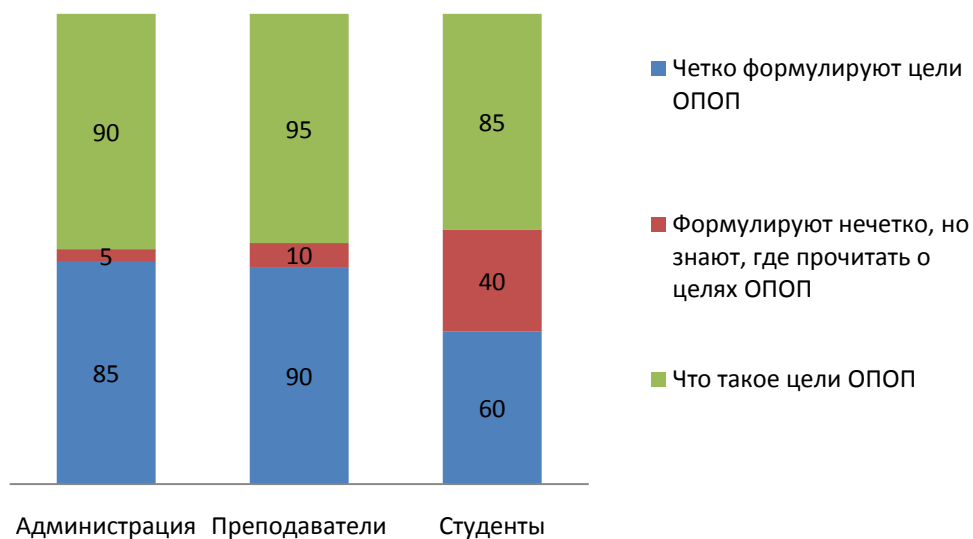
В ходе очного визита проведено интервьюирование работодателей, по результатам которого была составлена диаграмма.

Соответствие целей ООП запросам рынка труда



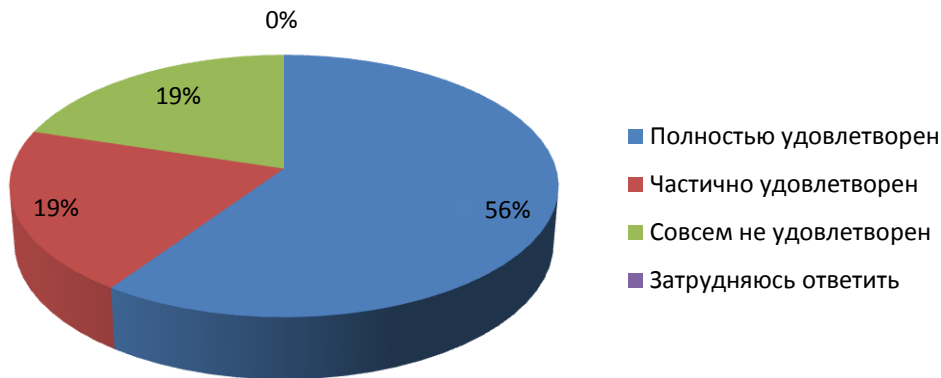
Данные, представленные на диаграмме, позволяют сделать вывод о соответствии целей ООП запросам рынка труда.

Характеристика осведомленности о целях ОПОП

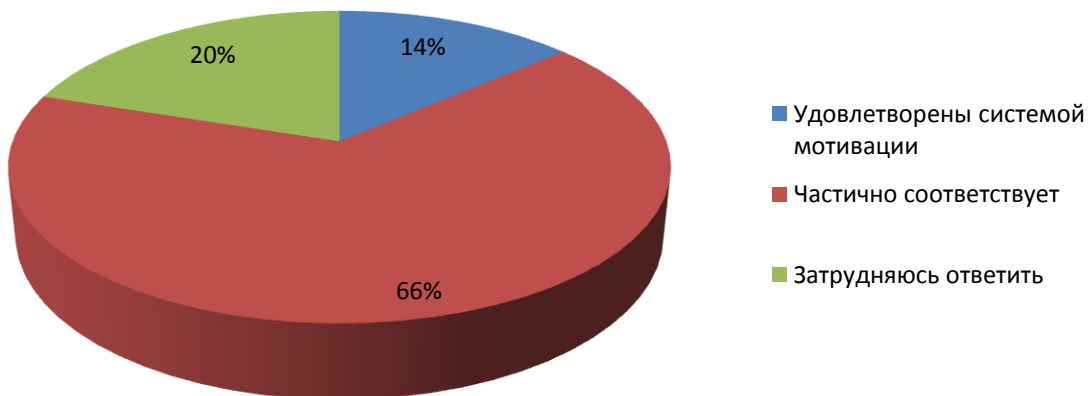


В процессе проведения самообследования образовательным учреждением были представлены данные по удовлетворенности преподавателей кадровой политикой и действующей системой мотивации.

Удовлетворенность кадровой политикой



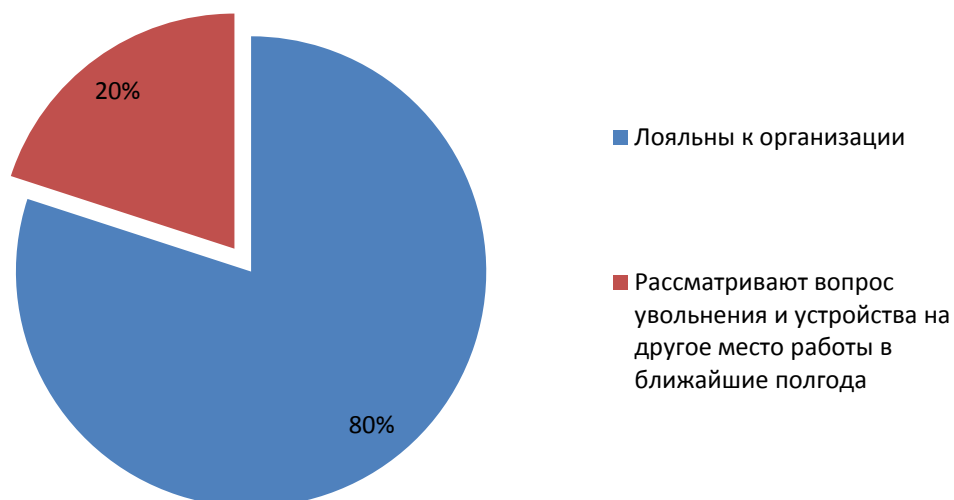
Удовлетворенность действующей системой мотивации



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

По итогам анализа двух данных диаграмм можно сделать вывод о том, что преобладающее число преподавателей около 80% лояльны к своей образовательной организации, однако руководству образовательной программы следует пересмотреть систему мотивации в части возможности учёта всех особенностей преподавательской деятельности.

Уровень лояльности сотрудников



4.2. Структура и содержание программы

4.2.1. Оценка критерия

Структура образовательной программы и её содержание в полной мере позволяют сформировать компетентностную модель выпускника, востребованную и признанную рынком труда.

4.2.2. Сильные стороны

Принятая в НИУ ВШЭ модель компетенций, используемая в самостоятельно устанавливаемых университетом образовательных стандартах, включает универсальные компетенции, характеризующие образовательные результаты каждого из уровней подготовки и профессиональные (инструментальные и социально-личностные) компетенции, различающиеся в зависимости от направлений подготовки студентов

Основные предметные области УЧР, рекомендуемые крупнейшей в мире профессиональной ассоциацией по управлению человеческими ресурсами (Society for Human Resource Management) включены в базовые учебные планы программы.

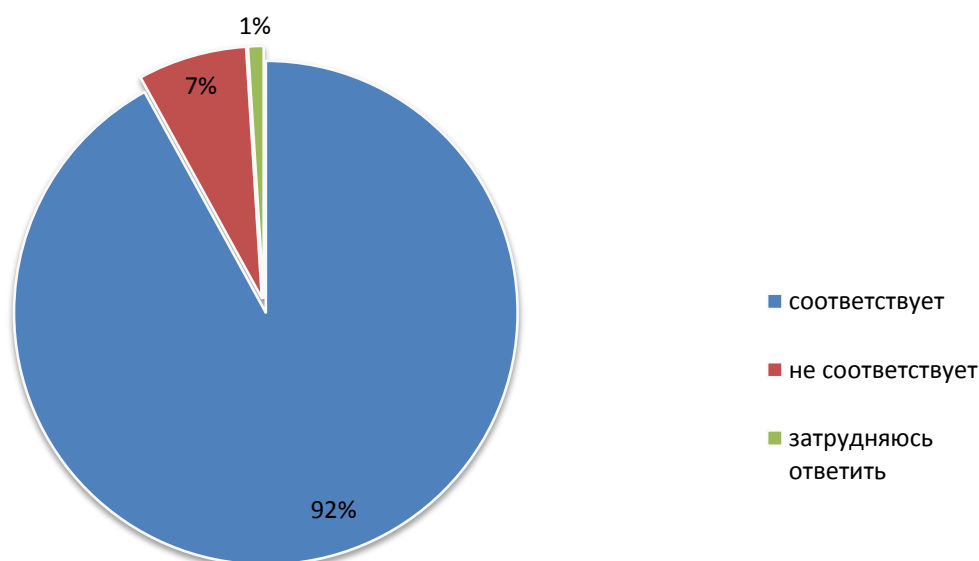
4.2.3. Области улучшения

Внедрить практику предоставления магистрантами актов о внедрении предложенных в ВКР разработок.

Увеличить долю магистерских диссертаций проектной направленности.

В ходе проведения очного визита эксперт провел встречи со студентами оцениваемой программы. Один 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



4.3 Учебно-методические материалы

4.3.1. Оценка критерия

Процесс реализации образовательной программы «Управление человеческими ресурсами» полностью обеспечен учебно-методическими материалами по всем дисциплинам и видам практик. Имеется в наличии весь пакет документов по организации и проведению государственной (итоговой) аттестации выпускников.

4.3.2. Сильные стороны

В НИУ ВШЭ разработан Регламент разработки, согласования и утверждения программ учебных дисциплин, координирующий взаимодействие различных подразделений и кафедр при разработке и реализации УММ учебных дисциплин.

Создание и функционирование Экспертно-консультационного совета кафедры управления человеческими ресурсами

Разработанные в рамках программы УММ находятся в открытом доступе на сайте НИУ ВШЭ факультета менеджмента и кафедры управления человеческими ресурсами.

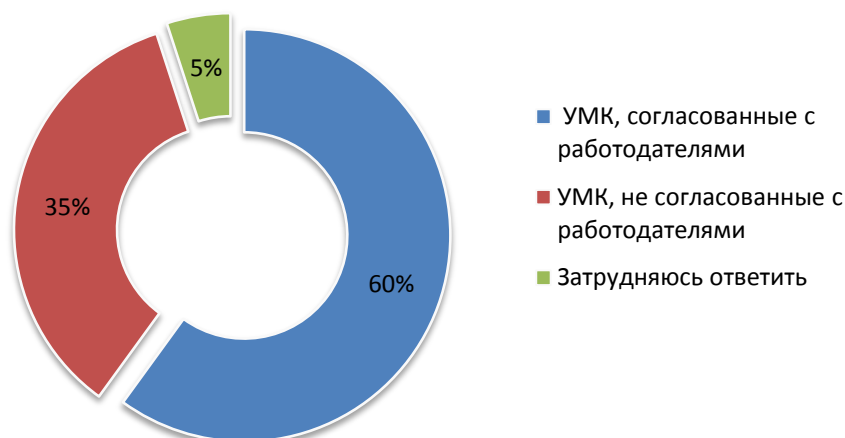
4.3.3. Области улучшения

Привлечение студентов к разработке и активизации УММ при реализации образовательной программы.

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

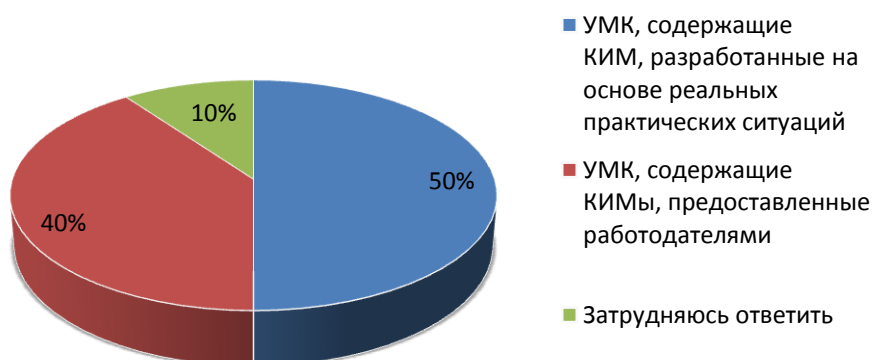
Указанные данные позволяют эксперту сделать вывод о выборочном согласовании программ учебных курсов с работодателями.

УМК



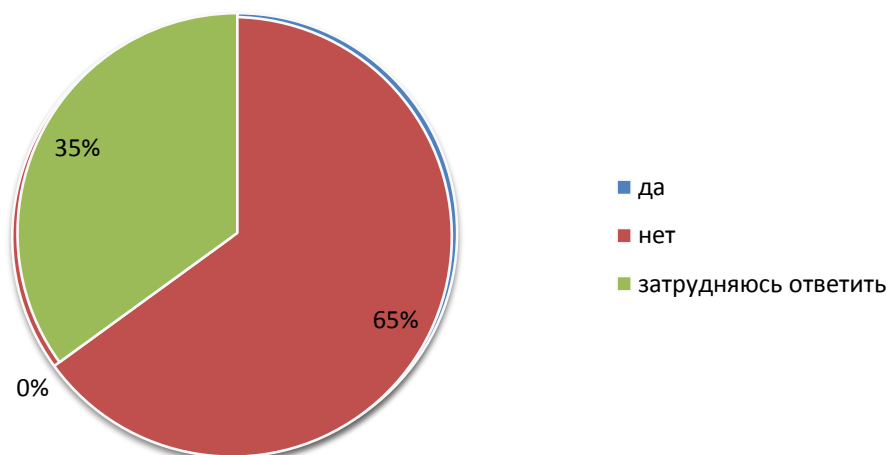
В ходе очного визита экспертом были проанализированы контрольно-измерительные материалы, которые используются образовательным учреждением для текущего контроля успеваемости. Данные по результатам анализа контрольно-измерительных материалов представлены в нижеследующей диаграмме. Это позволило сделать эксперту заключение о том, что основная часть КИМ разработана на основе реальных практических ситуаций.

КИМ



По результатам анкетирования, представленного образовательным учреждением, результаты которого были подтверждены в ходе очного визита, большая часть студентов считают, что их мнение не учитывается при разработке и актуализации УММ. В связи с этим, эксперт рекомендует ОО разработать и внедрить механизмы привлечения магистрантов к разработке учебно-методической документации осуществления учебного процесса.

Учет мнения студентов при разработке и актуализации УММ



4.4. Технологии и методики образовательной деятельности

4.4.1. Оценка критерия

Технологии и методики образовательной деятельности, используемые в процессе реализации образовательной программы способствуют полному раскрытию содержания учебных курсов и формированию заявленных компетенций.

4.4.2. Сильные стороны

На уровне образовательной организации существует специальная структура - Фонд образовательных инноваций, который стимулирует использование передовых методов в образовательном процессе и выдает денежное вознаграждение за оригинальные образовательные методики.

Развитие среды для обучения студентов с использованием электронных средств и интернета, активизация деятельности в области дистанционных курсов, а также развитие новых образовательных технологий, на основе единой информационной образовательной среды НИУ ВШЭ (LMS, Learning Management System).

4.4.3. Области улучшения

Активизация представителей работодателей к проведению мастер классов.

Развитие новых технологий образования, распространение форматов электронных курсов, он-лайн преподавания, MOOCs.

Активизация публикационной деятельности кафедры по изданию учебно-методической литературы.

В ходе проведения очного визита эксперт посетил занятие, анализ которого представлен ниже.

ФИО преподавателя **Решетникова К.В**

Группа /специальность **гр.625-УЧР(Менеджмент)**

1. Дисциплина/модуль **Организационный конфликт менеджмент**

2. Вид учебного занятия

лекция

- семинар
- лабораторная работа
- практическое занятие*
- комплексный урок _____
- другое _____

3. Тема занятия: *Методы диагностики организационных конфликтов*

4. Цель занятия: *Обучить студентов использовать различные методы диагностики организационных конфликтов*

5. Задачи занятия: *Сформировать навыки применения диагностических моделей при анализе организационных конфликтов*

6. Материально-техническое обеспечение занятия: *видеопрезентационное оборудование, ноутбук*

7. Укажите:

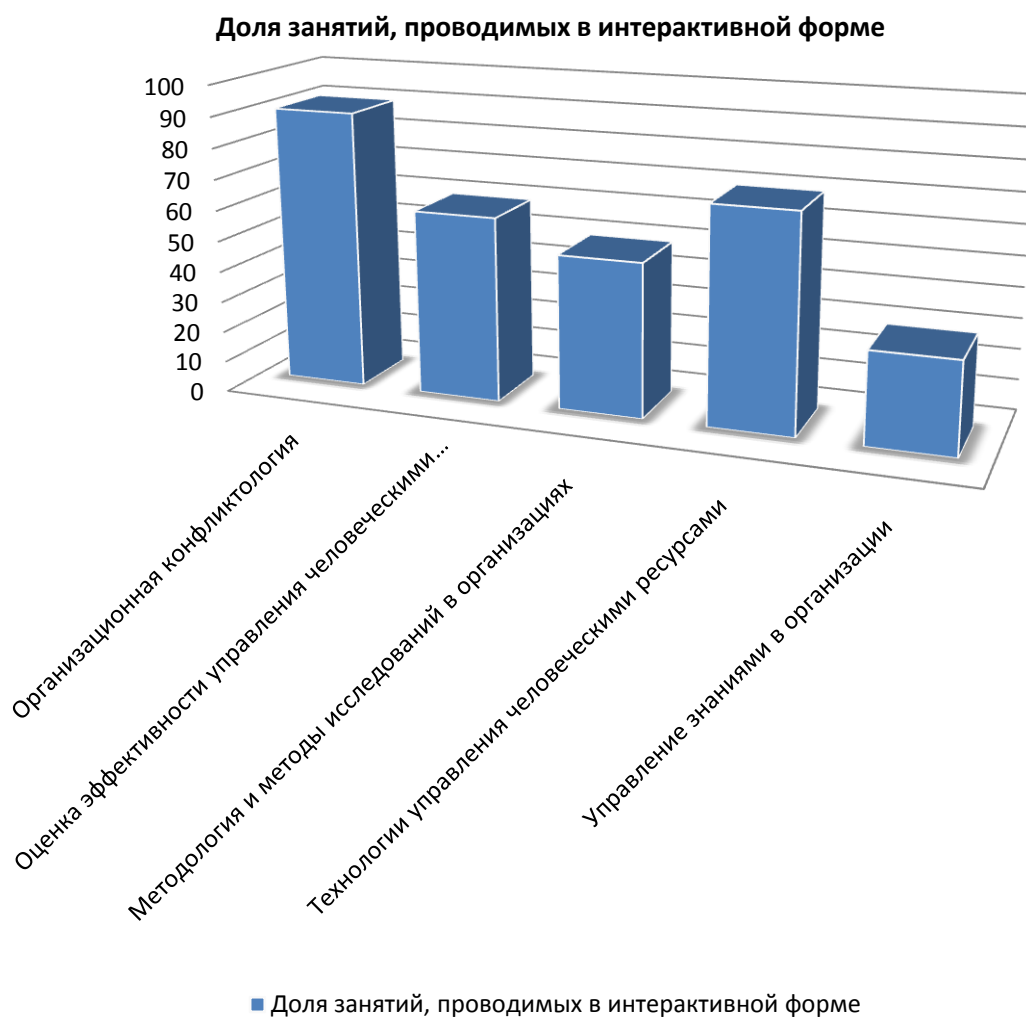
№ п/п	Компетенции, которые планируется формировать на занятии	Формы, средства, методы и приемы, которые планируется использовать на занятии для формирования компетенции
1.	СК-М7 - Способность организовывать многостороннюю коммуникацию и управлять ею	Обсуждение, групповая дискуссия
2.	СК-М1 – Способность рефлексировать освоенные научные методы и способы деятельности	Презентация, обсуждение, групповая дискуссия

ОЦЕНКА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

№	Критерии анализа	Показатели	Оценка (0,1,2)
1.	Соблюдение регламента занятия	Своевременное начало, окончание занятия, сбалансированные по времени разделы.	2
2.	Организационный момент	Приветствие. Сообщение темы, цели (связь цели с формируемыми компетенциями).	2
3.	Мотивация слушателей на предстоящую деятельность	Указание на актуальность, на формируемые профессиональные и /или социально-личностные компетенции.	2
4.	Психологический климат в аудитории	Наличие положительного эмоционального взаимодействия между преподавателем и студентами; взаимная доброжелательность и вовлеченность аудитории.	2
5.	Качество изложения	Структурированность материала; четкость обозначения текущих задач; системность и доступность изложения; адаптированность изложения к специфике аудитории; наличие примеров, актуальных фактов.	2
6.	Соответствие содержания программе курса	Сравнить с РУПД (УММ).	2
7.	Использование наглядных материалов	Учебник, практикум, раздаточные материалы, таблицы, рисунки и т.д.	1

8.	Ораторские данные	Слышимость, разборчивость, благозвучность, грамотность, темп речи; мимика, жесты, пантомимика; эмоциональная насыщенность выступления.	2
9.	Чувствительность к аудитории	Способность вовремя отреагировать на изменения восприятия в аудитории.	2
10.	Корректность по отношению к студентам		2
11.	Приемы организации внимания и регуляции поведения студентов	Повышение интереса у слушателей (оригинальные примеры, юмор, риторические приемы и пр.); вовлечение слушателей в диалог, в процесс выполнения заданий и пр. Но не: открытый призыв к вниманию слушателей; демонстрация неодобрения; психологическое давление, шантаж.	2
12.	Поддержание «обратной связи» с аудиторией в процессе занятия	Контроль усвоения материала	2
13.	Подведение итогов занятия (<i>организация рефлексии</i>)	Организация рефлексии, при которой студенты активно обсуждают итоги	1
14.	Имидж	Соблюдение корпоративного стиля, презентабельность, харизматичность	2
15.	Итоговая оценка		25
16.	Примечания и предложения эксперта Активизировать участие студентов в подведении итогов занятия		

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 более 60%. 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 об активном использовании интерактивных методов в учебном процессе.



4.5. Профессорско-преподавательский состав

4.5.1. Оценка критерия

Образовательный процесс анализируемой программы осуществляют научно-педагогические кадры, квалификация которых позволяет реализовывать учебный процесс с использованием утвержденных технологий и методик образовательной деятельности. Нормативно-правовая база ОО создаёт условия для подготовки и переподготовки ППС, материальной и нематериальной мотивации, обеспечивающей повышение уровня компетенций преподавателей.

4.5.2. Сильные стороны

Доля преподавателей, совмещающих работу в ОО с профессиональной деятельностью по специальности 100 %

Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих опыт работы по профилю реализуемой дисциплины (не позднее 5-ти летней давности) 100 %

Преподавание ряда дисциплин осуществляется приглашёнными зарубежными профессорами, отбор которых осуществляется на основе механизмов международного рекрутинга.

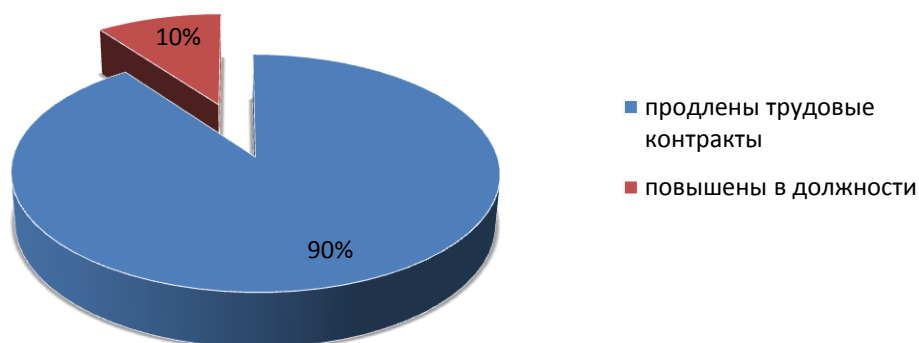
4.5.3. Области улучшения

Проведение регулярного мониторинга удовлетворенности профессорско-преподавательского состава перспективами карьерного роста.

Оптимизация штатного состава преподавателей, дополнение его молодыми кадрами в возрасте до 30 лет.

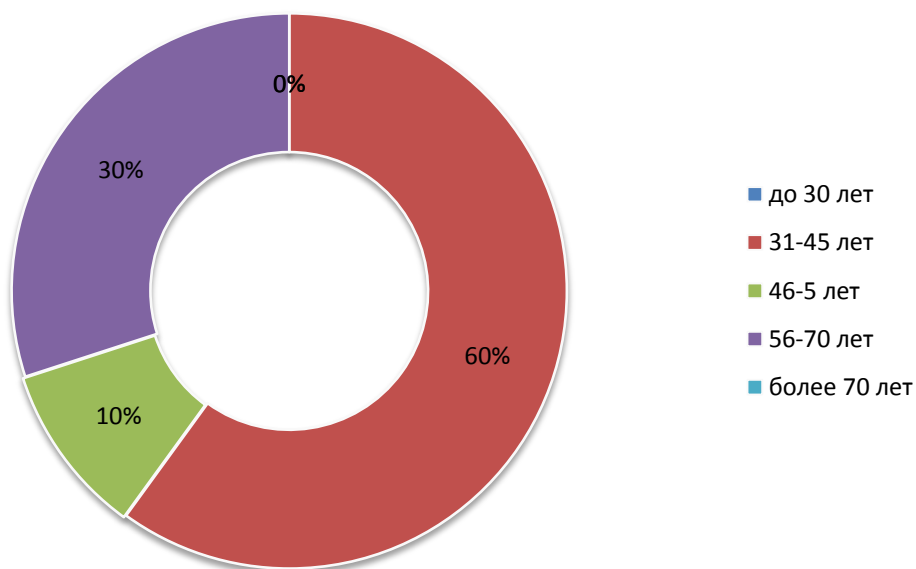
Анализируя факты, изложенные образовательным учреждением в отчете о самообследовании, эксперт пришел к заключению, что представленные данные актуальны и достоверны. Итоги проведения комплексной оценки ППС (по итогам прошлого года) и возрастной состав преподавателей, принимающих участие в реализации программы,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

По итогам проведения комплексной оценки ППС в рамках реализации ООП



По итогам анализа представленных данных эксперт делает вывод об оптимальности структуры ППС (более 50% преподавателей имеют возраст до 45 лет) и рекомендует руководителям программы активизировать деятельность в части повышения квалификации ППС.

Возрастной состав штатных преподавателей



4.6. Материально-технические и финансовые ресурсы программы

4.6.1. Оценка критерия

Материально-технические ресурсы образовательной программы на данный момент в полной мере обеспечивают эффективную и результативную организацию процесса обучения.

4.6.2. Сильные стороны

Прозрачность процессов формирования и использования финансовых ресурсов, направляемых на реализацию программы, для преподавателей, студентов, общественности.

Наличие во всех учебных аудиториях, возможности подключения ноутбуков и мультимедийных средств обучения и выхода в глобальную сеть Интернет, а также доступа к различным электронным базам данных.

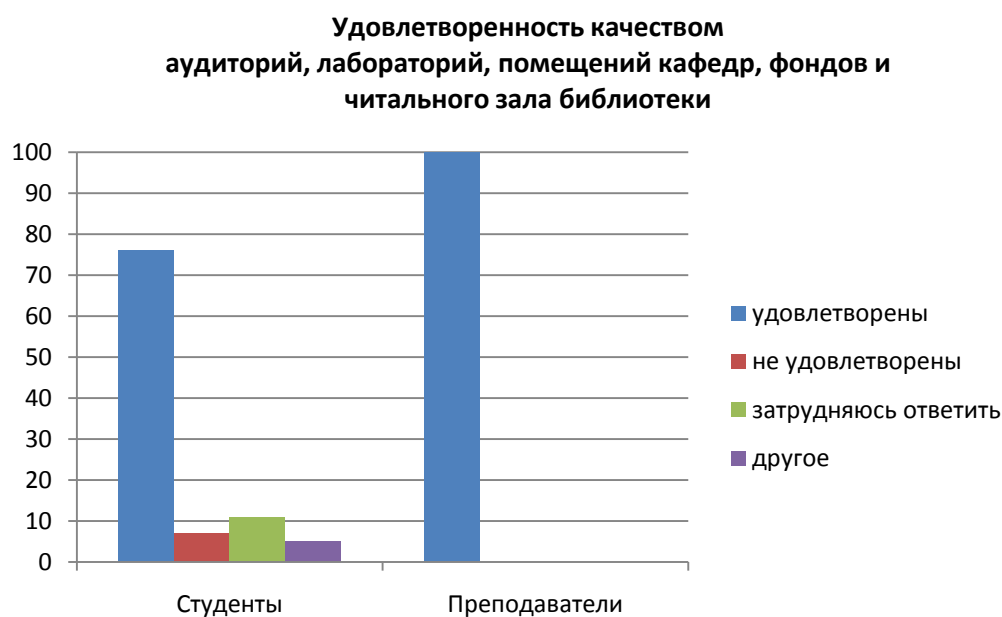
Укомплектованность фондов библиотеки НИУ ВШЭ является одной из лучших среди российских вузов.

4.6.3. Области улучшения

- 1) Необходимо активизировать процессы, направленные на получение дополнительного финансирования программы,
- 2) Активизация действий руководства программы позволяющих участвовать в процессе использования финансовых средств.
- 3) Необходимо акцентировать внимание на создании условий для обучения людей с ограниченными возможностями (оснащение аудиторий, читального зала, буфета)

Во время проведения очного визита эксперт провел интервьюирование студентов и преподавателей, принимающих участие в реализации программы, на удовлетворенность качеством аудиторного фонда.

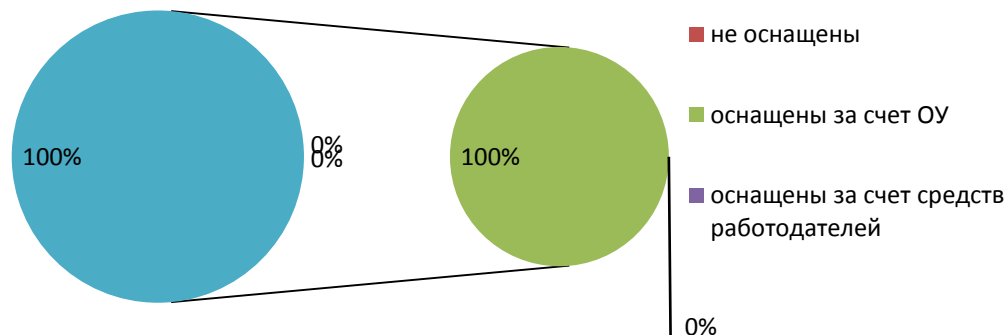
Полученные данные представлены в нижеследующей диаграмме и позволяют эксперту сделать вывод об удовлетворённости качеством аудиторий, лабораторий, помещений кафедр и фондов читального зала.



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

Приведенные данные позволяют сделать вывод о полном оснащении учебных аудиторий за счёт средств образовательной организации.

Оснащенность лабораторий



4.7 Информационные ресурсы программы

4.7.1. Оценка критерия

Информационные ресурсы программы позволяют на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс, обеспечивать методическую, дидактическую, информационную поддержку организации учебного процесса для студентов, преподавателей и административных работников факультетов.

4.7.2. Сильные стороны

Функционирование информационной образовательной среды поддержки образовательного процесса (LMS, Learning Management System)

Наличие сайтов образовательных программ в рамках Портала ВШЭ, которые являются важнейшим элементом хранения, организации и доставки образовательного контента.

4.7.3. Области улучшения

Функционирование единой системы информационной поддержки образовательного процесса.

4.8. Научно-исследовательская деятельность

4.8.1 Оценка критерия

Организация научно-исследовательской деятельности преподавателей и магистрантов программы осуществляется за счет внешнего и внутреннего финансирования, характеризуется достаточной активностью и обеспечивает интеграцию результатов научных исследований в учебный процесс.

4.8.2 Сильные стороны

Наличие внутреннего финансирования НИР (фундаментальные исследования, гранты, проекты, академические надбавки)

Привлечение студентов к НИР через систему проектных учебных групп и научных учебных лабораторий

Большое количество проводимых научных мероприятий всероссийского и международного уровня.

В рамках программы действует Центр исследований социальной организации фирмы и научно-учебная лаборатория сравнительных исследований практик управления человеческими ресурсами.

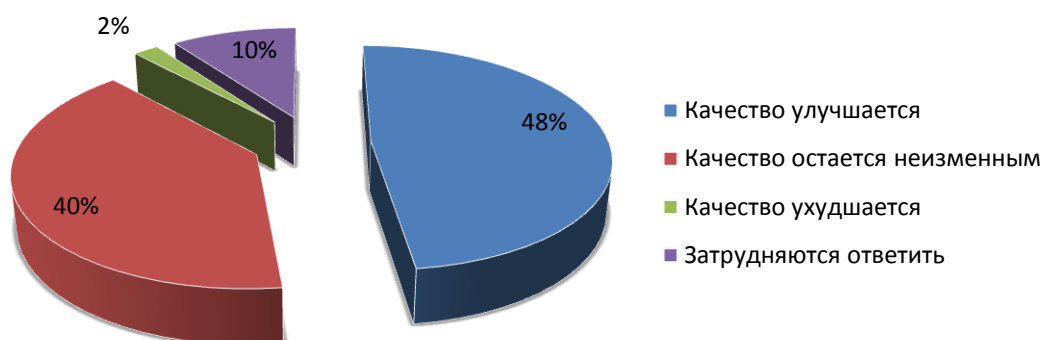
4.8.3 Области улучшения

Внедрение практики документального подтверждения использования на практике результатов НИР студентов и ППС.

Активизация участие студентов в научных конференциях и реализации научных грантов.

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 о том, что научно-исследовательская работа улучшает качество образовательного процесса.

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

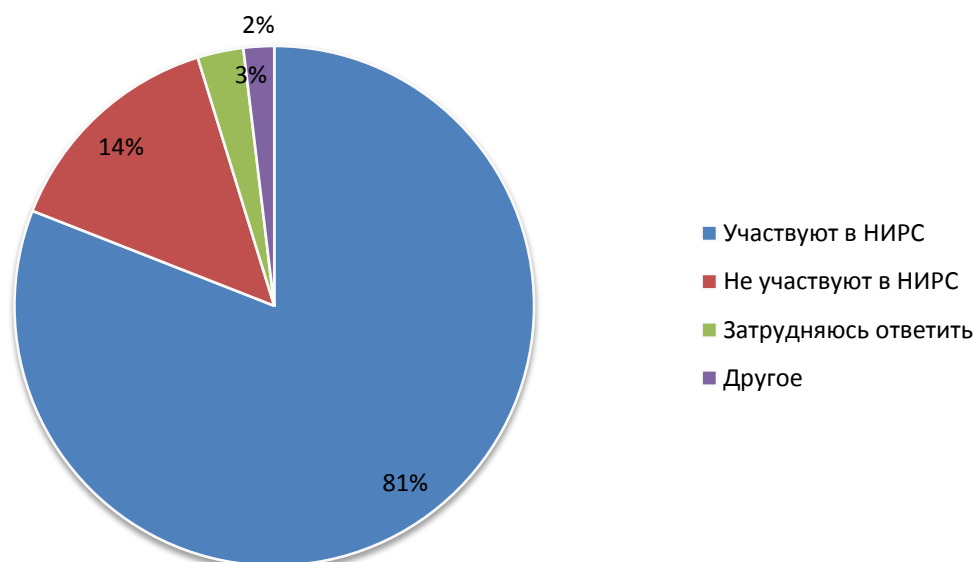


Была проанализирована занятость студентов в научно-исследовательской деятельности. Для студентов оцениваемой программы в образовательном учреждении не предусмотрено функционирование научных кружков вместо них в ОО студенческая наука организуется в различных направлениях. В рамках магистерской программы организован научно-исследовательский семинар (НИС). Цель семинара - создания у студентов навыков проведения научных исследований, выбора направления работ, определения темы и подготовки магистерской диссертации. В рамках программы действует Центр исследований социальной организации фирмы и научно-учебная лаборатория сравнительных исследований практик управления человеческими ресурсами.

В научно-исследовательском семинаре участвует 100% студентов. Каждый занимается научными исследованиями по своей утвержденной теме магистерской диссертации, начиная с 1-го курса.

По итогам научной работы магистранты принимали участие в реализации проекта «Социальные факторы и механизмы карьерного продвижения руководителей в российских бизнес-организациях», в сравнительном международном исследовании практик управления человеческими ресурсами CRANET (Cranfield Network on Comparative Human Resource Management) по методике CranfieldNetworkofComparativeHRMstudies.

Участие студентов в научно-исследовательской работе



4.9. Участие работодателей в реализации программы

4.9.1 Оценка критерия

Политика ОО в сфере улучшения качества образования позволяет работодателям активно участвовать в реализации образовательной программы.

4.9.2 Сильные стороны

Проведение открытых семинаров и мастер-классов работодателями.

Функционирование экспертно-консультационного совета, в состав которого входят руководители служб управления персоналом ведущих российских и представительств зарубежных компаний, а также специалисты-практики и консультанты в различных сферах управления человеческими ресурсами.

4.9.3 Области улучшения

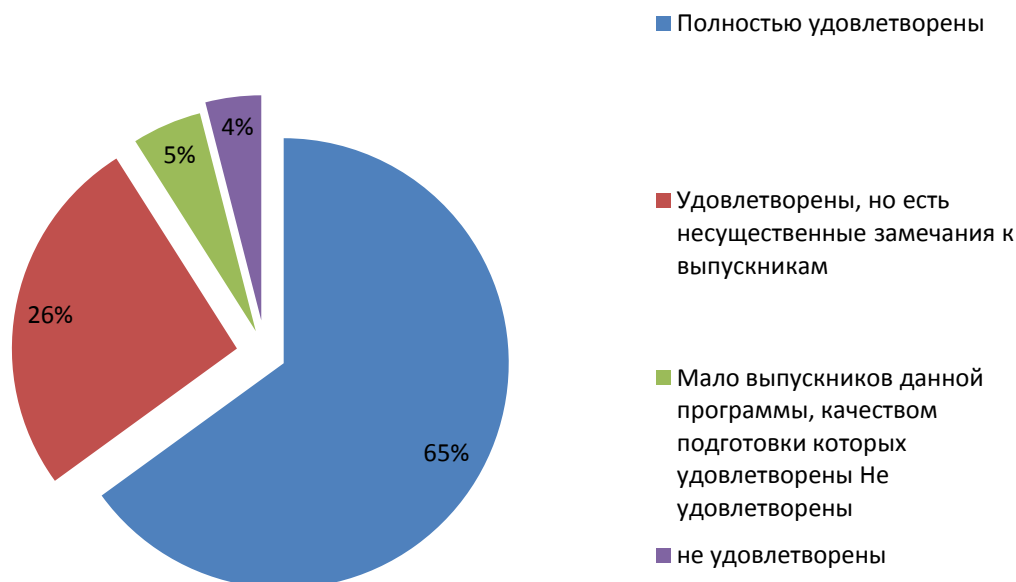
Активизация работодателей по предоставлению ресурсной базы

Внедрить в практику документационное подтверждение использования результатов НИР в практической деятельности

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.

При этом работодатели отметили, что у выпускников сформированы все группы компетенций, предусмотренные образовательной программой. Однако следует обратить внимание на более глубокое развитие личностных компетенций.

Удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников



4.10 Участие студентов в определении содержания программы

4.10.1 Оценка критерия

Политика образовательной организации и локальные нормативные акты ориентированы на создание условий для активного участия студентов в определении содержания и условий реализации программы

4.10.2 Сильные стороны

Организации на сайте ВШЭ горячей линии «Выразительная кнопка», целью, которой является сбор информации о качестве оказываемых в Университете образовательных услуг.

Действующая система рейтингования преподавателей, в которой принимают участие студенты.

Ежегодные опросы студентов по качеству преподавания курса и компетентности преподавателя.

4.10.3 Области улучшения

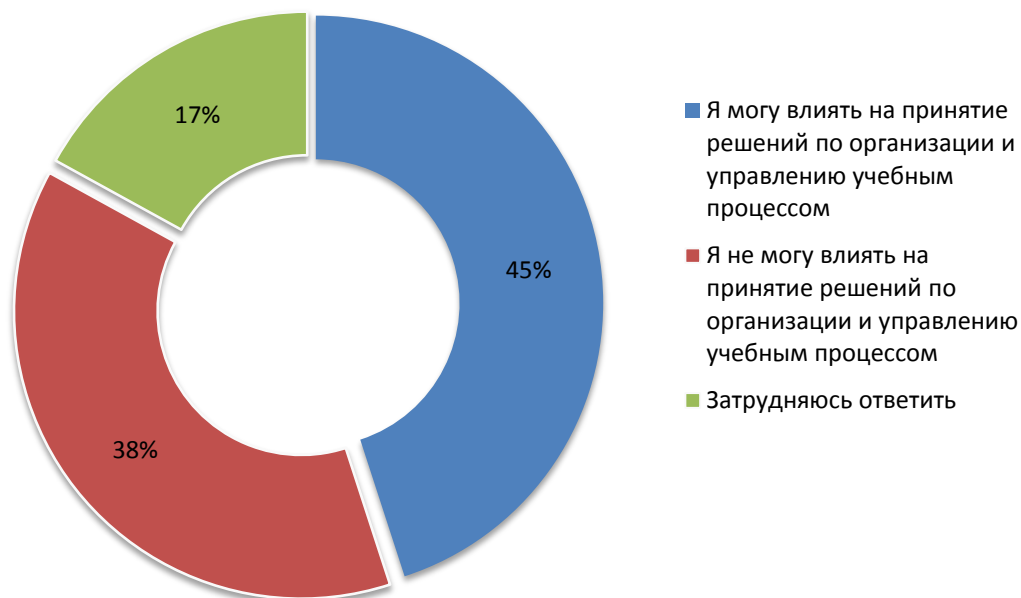
Более активно использовать мнение студентов в вопросах совершенствования организации и управления учебным процессом

Разработать меры поощрения кафедрами и факультетом участие студентов в определении содержания программы и организации учебного процесса

В процессе проведения очного визита экспертом было проанализировано участие студентов в органах студенческого самоуправления и участия в реализации программы.

На основании анализа представленных данных эксперт делает вывод о наличии у студентов возможности влиять на организацию учебного процесса.

Участие студентов



4.11. Студенческие сервисы на программном уровне

4.11.1 Оценка критерия

Созданная в ОО система функционирования студенческих сервисов позволяет формировать личностные и социальные компетенции студентов, осуществлять организацию досуга и отдыха студентов, учитывая индивидуальные особенности и склонности студентов, а также способствует процессу социализации и адаптации студентов из социально-уязвимых слоев населения.

4.11.2 Сильные стороны

Создание и деятельность Фонда поддержки студенческих инициатив, финансируемого за счет средств от приносящей доход деятельности НИУ ВШЭ, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций, функционирование Центра психологического консультирования, который осуществляет анонимную квалифицированную психологическую помощь для студентов, аспирантов, сотрудников, родителей студентов, абитуриентов и их родителей, выпускников НИУ ВШЭ.

Эффективная система поощрения студентов за достижения в учебной и во внеучебной деятельности

4.11.3 Области улучшения

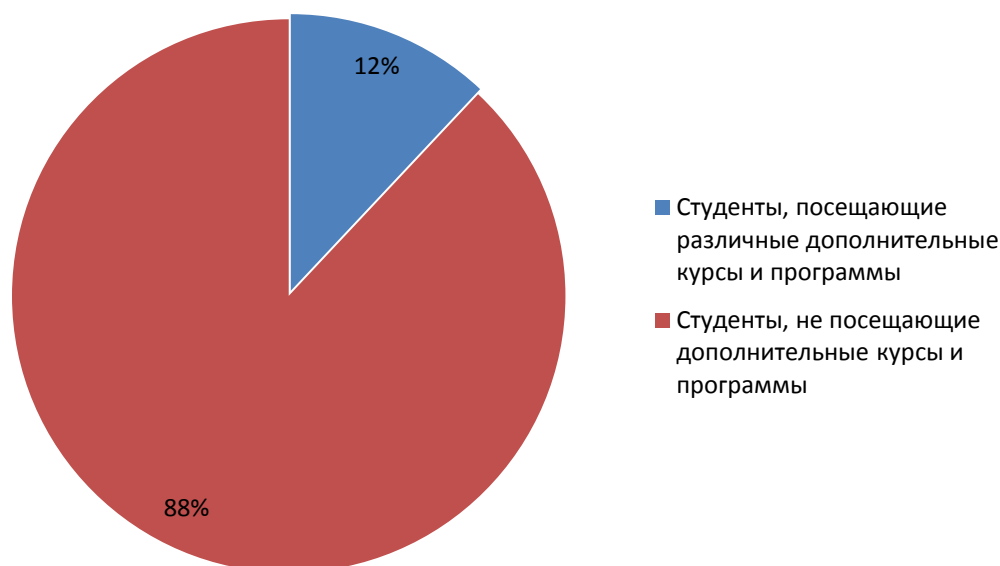
Развитие систем студенческих серверов на уровне образовательной программы

Рассмотреть возможность разработки механизмов выплаты стипендий студентам за особые достижения на уровне факультета.

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 низкой активности магистрантов в посещении дополнительных курсов и программ

Посещение дополнительных курсов, программ



4.12 Профорientация. Оценка качества подготовки абитуриентов

• 4.12.1. Оценка критерия

Организация профорientационной работы и подготовка потенциальных абитуриентов на магистерские программы позволяет ОО выявлять и привлекать на обучение наиболее подготовленных абитуриентов.

• 4.12.2 Сильные стороны

Проведение цикла зимних школ для поступающих в магистратуру, представляющих собой коммуникативную площадку для обмена опытом, компетенциями для молодых специалистов

Функционирование подготовительного отделения для поступающих в магистратуру, рассчитанное на выпускников вузов с дипломами бакалавра или специалиста.

Наличие возможности для выпускников и студентов вузов приёма в магистратуру по результатам олимпиад.

• 4.12.3. Области улучшения


Активизация деятельности ОО по проведению мероприятий по привлечению студентов на магистерские программы ВШЭ, обучающихся с полным возмещением затрат.

В рамках профорientационной работы проводятся различные мероприятия: дни открытых дверей, зимние школы для абитуриентов магистратуры и олимпиады для

потенциальных магистрантов, функционируют подготовительные курсы для поступающих в магистратур. Статистические данные по числу проведенных профориентационных мероприятий организацией не представлены.

8. РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ

Эксперт от академического сообщества:

Калюгина Светлана Николаевна	
Место работы, должность	Северо-Кавказский федеральный университет, зам. директора Института экономики и управления
Ученая степень, ученое звание	Доктор экономических наук, доцент
Заслуженные звания, степени	Лауреат премии Правительства РФ в области образования за комплекс учебных пособий по дисциплине «Теория управления»
Образование	Высшее
Профессиональные достижения	<p>В рамках научно-исследовательской деятельности опубликовано более 110 научных и учебно-методических работ, включающих 70 статей, 4 монографии, 2 учебных пособия, 40 методических рекомендаций по учебным дисциплинам</p> <p>Награды: Благодарственные письма Губернатора Ставропольского края Грамоты Управления образования г. Ставрополя, Счётной палаты Ставропольского края, Торгово-промышленной палаты Ставропольского края, дипломы СКФУ.</p>
Сфера научных интересов	Социально-психологические аспекты менеджмента, экономика труда, этика менеджмента, социальная ответственность бизнеса.
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	<p>Преподавательский стаж на кафедре менеджмента Северо-Кавказского федерального университета 14 лет, преподавание дисциплин по направлению подготовки Менеджмент в вузе, на Президентской программе подготовки кадров для организаций народного хозяйства, дополнительной образовательной программе «Менеджер по развитию персонала»</p>

Эксперт-представитель объединения работодателей:

Букина Василина Игоревна	
Место работы, должность	Директор по персоналу и организационному развитию ГК «Мортон»
Ученая степень, ученое звание	Нет
Заслуженные звания, степени	нет
Образование	высшее
Профессиональные достижения	создание EVP и HR-бренда работодателя. Описанная концепция EVP МОРТОНа на базе Ценностей ГК легла в основу заявки для участия в соискании данной премии
Сфера научных интересов	
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	Аккредитация Сахалинского государственного Университета, кафедры управления

ФИО эксперта от студенческого сообщества: **Самсонов Юрий Васильевич**

Место работы, должность	РЭУ им. Плеханова, студент (Факультет менеджмента)
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	