

# АККОРК

Агентство  
по общественному контролю  
качества образования  
и развитию карьеры

Утверждаю  
Председатель ВЭС  
\_\_\_\_\_ В.Д. Шадриков

## ОТЧЁТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ВНЕШНЕЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

### ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 080507 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

### ФГАОУ ВПО «КАЗАНСКИЙ (ПРИВОЛЖСКИЙ) ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

#### Разработано:

Менеджер проекта:

\_\_\_\_\_/О.В. Мишенина, к.п.н.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2011 г.

Эксперты АККОРК:

\_\_\_\_\_/ А.Д. Межевов, д.п.н., проф.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2011 г.

\_\_\_\_\_/ Elli Georgiadou,PHD  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2011 г.

\_\_\_\_\_/ Harald Hafner  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2011 г.

\_\_\_\_\_/ Давлетшин Л.З.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2011 г.

Москва – 2011

# ОГЛАВЛЕНИЕ

|  |    |
|--|----|
| ОГЛАВЛЕНИЕ .....   | 2  |
| РЕЗЮМЕ .....   | 3  |
| ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ПО ЭКСПЕРТИЗЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ .....             | 14 |
| ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ПО ЭКСПЕРТИЗЕ ГАРАНТИЙ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ<br>..... | 50 |
| КРАТКАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ЭКСПЕРТАХ.....                                 | 59 |

## РЕЗЮМЕ

Реализация образовательной программы 080507 Менеджмент организации осуществляется на кафедре Менеджмента, заведующий кафедрой – д.э.н., профессор Киршин И.А., на экономическом факультете ФГАОУ ВПО КФУ.

Независимая внешняя оценка качества образования (далее – оценка) по образовательной программе (далее – оценка) образовательной программы 080507 Менеджмент организации» была проведена командой экспертов АККОРК:

- эксперты, представляющие академическое сообщество:
  - Межевов Александр Дмитриевич, д.э.н., профессор кафедры логистики ГУУ;
  - Элли Георгиаду (Elli Georgiadou) , PHD, School of Engineering and Information Sciences Middlesex University, Principal Lecturer (the UK);
- эксперты, представляющие рынок труда:
  - Давлетшин Леонард Замвирович, директор Дирекции утренних программ Телерадиокомпании «Новый век», г. Казань;
  - Харальд Хафнер (Harald Hafner), топ-менеджер компании HОТМАМА (hospitality & tourism marketing management) (Austria).

Период проведения оценки: с 04 по 27 декабря 2011 года. Визит в ОУ состоялся с 14 по 16 ноября 2011 года.

Цели оценки:

1. Анализ соответствия планируемых результатов обучения требованиям ФГОС РФ, актуальным запросам рынка труда, а также требованиям национальных и международных рамок квалификаций.
2. Анализ соответствия гарантий качества образования требованиям ФГОС РФ, Европейским стандартам и руководствам по внутренним и внешним гарантиям качества образования ENQA, требованиям работодателей, а также российским и зарубежным бенчмаркам.
3. Выявление узких мест в обеспечении качества и гарантий качества образования, а также выработка рекомендаций по их устранению.
4. Определение ресурсных зон развития качества и гарантий качества образования.

Оценка проводилась в соответствии со стандартами качества и гарантий качества образования АККОРК, установленными на основе Европейских стандартов и руководств по гарантиям качества образования Европейской ассоциации гарантий качества в высшем образовании (ESG

ENQA), федеральных государственных образовательных стандартов Российской Федерации (ФГОС РФ), профессиональных стандартов РФ, критериев государственной аккредитации РФ, Стандартов электронного образования Европейского фонда гарантий качества e-learning (EFQUEL), Стандартов Международной организации по стандартизации (ISO), Критериев Европейского фонда менеджмента качества (EFQM) и лучших практик в области качества и гарантий качества высшего образования (бечмаркинг).

**Качество и гарантии качества образования оценивались экспертами на основании результатов:**

- валидации процедур и критериев оценивания, применяемых в ОУ при проведении экзаменов и итоговой государственной аттестации (ИГА);
- валидации экзаменационных вопросов и билетов экзаменационных сессий и ИГА последних трех лет;
- встреч со студентами:
  - 4-го курса, на которой путем прямого экспертного оценивания качества подготовки выпускников (опрос), определялась степень соответствия фактического уровня итоговых компетенций предполагаемым результатам освоения программы (36 чел.);
  - 5-го курса, на которой путем прямого экспертного оценивания качества подготовки выпускников (кейс и собеседование), определялась степень соответствия фактического уровня итоговых компетенций выпускников предполагаемым результатам освоения программы (12 чел., в том числе Давлетшин Э.А., Тумасова К.А., Хабибуллина А.Р. и др.);
- итоговых государственных экзаменов и защиты ВКР последних трех лет;
- анализа содержания уже оцененных курсовых работ (проектов);
- посещения практических занятий студентов 4-го курса по дисциплине «Международный менеджмент» и 5-го курса – «Управление продажами»;
- проведения интервью с преподавателями кафедры Менеджмента, заведующим кафедрой Менеджмента д.э.н., профессором Киршиным И.А., деканом экономического факультета д.э.н., профессором Сульдиной Г.А., выпускниками и работодателями (представителями ОАО «АкБарс Банк», ОАО ООО "ТатАСУ", Министерства энергетики Республики Татарстан, ООО «Колизей», ООО «АРФЕН», директором Института управления и территориального развития КФУ, Н. Багаутдиновой); анкетирования выпускников и работодателей на тему удовлетворенности потребителей программы качеством образовательных услуг; анализа востребованности выпускников программы на рынке труда; экспертизы целей, структуры и

содержания программы, учебно-методических материалов, технологий и методик образовательной деятельности, квалификации профессорско-преподавательского состава, образовательных ресурсов и материально-технической базы, баз практик, организации и управления процессом реализации программы, участия работодателей и студентов в реализации программы, сервисов, предоставляемых студентам, качества подготовки абитуриентов.

Эксперты во время визита в ОУ провели выборочную проверку достоверности данных и сведений, содержащихся в отчете ОУ о самооценке.

Эксперты оценили качество образования, реализуемого по программе 080507 «Менеджмент организации» и уровень обеспечения ОУ гарантий качества образования:

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

Эксперты оценили **качество образования** как хорошее, поскольку планируемые результаты обучения программы соответствуют актуальным запросам рынка труда и фактические результаты обучения, в целом, соответствуют планируемым результатам обучения, но отмечено не достаточное формирование социальных компетенций, отвечающих за работу в коллективе и общение на профессиональные темы, и профессиональных

компетенций в области проектно-технологической деятельности, отвечающих за технологическую подготовку производства.

Эксперты оценили **гарантии качества образования**, предоставляемые ОУ при реализации программы, как достаточные для достижения результатов обучения, но имеются отдельные недостатки.

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

1. Образовательная программа Менеджмент организации соответствует по структуре программам Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского университета, НОУ ВПО «Высшая школа экономики» г. Москва, ГУУ.

2. Обратная связь кафедры с работодателями ведется посредством ассоциации выпускников программы «Менеджмент организации» по вопросам расширения баз практик, участия работодателей в реализации учебного процесса (рецензирование курсовых работ и выпускных квалификационных работ, предоставлении баз практик и т.д.) Для повышения качества образовательных ресурсов учитываются мнения студентов посредством различного анкетирования, консультаций с тьютором, координирующим учебный процесс, через консультации с заведующими кафедрами и преподавателями Программы «Менеджмент» организации»

Экспертами были выявлены **недостатки и слабые стороны** реализации ООП, 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:

### 1.В области качества образования:

| №  | Недостаточное формирование компетенций                                    | Рекомендации   |
|----|---|--|
| 1. | Прогнозировать возможные нестандартные ситуации и правила поведения в них | Разработать и включить в учебный процесс ситуационные кейсы с неполным предоставлением информации, |

|          |   |  |
|----------|---|--|
|          | Принимать решения в стандартных и нестандартных профессиональных ситуациях, принимать на себя ответственность за эти решения  | необходимой для принятия однозначного решения, для развития компетенции выбирать типовые методы и способы выполнения основных профессиональных задач, оценивать их эффективность   |
| 2.       | Осуществлять самоконтроль качества своей профессиональной деятельности<br><br>Планировать и организовывать собственное профессиональное развитие и повышение квалификации   | Включить в образовательный процесс занятия по проектной деятельности<br>Активизировать работу по вовлечению студентов в НИР, привлечению к участию в конференциях с публичными докладами, написанию научных статей   |
| 3.       | Находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею   | Включить в образовательный процесс занятия по проектной деятельности (ситуационные задачи по управлению персоналом, проектирование структуры организации, управление человеческими ресурсами и т.д.)   |
| 4.       | Владеть методами и программными средствами обработки деловой информации, взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы   | Разработать и включить в учебный процесс ситуационные кейсы с неполным предоставлением информации, необходимой для принятия однозначного решения, для развития компетенции выбирать типовые методы и способы выполнения основных профессиональных задач, оценивать их эффективность                                |
| 5.       | Организовывать и оптимально распределять ресурсы инновационного процесса.<br>Внедрять инновации, перестраивая свое поведение и методы работы<br>Оценивать готовность подразделения к внедрению изменений, поддерживать инициативы коллег по улучшению качества и повышению эффективности работы | Активизировать деятельность выпускающей кафедры по привлечению специалистов-практиков к проведению мастер-классов, направленных на демонстрацию подходов к организации и оптимизации распределения ресурсов инновационного процесса, приемов внедрения инноваций, перестройки поведенческой линии и методов работы |
| 6.       | Владеть методами управления проектами и быть готовым к их реализации с использованием современного программного обеспечения   | Установить демонстрационные версии ведущих продуктов, используемых на рынке (1С, БЭСТ, CRM-системы) корпоративных систем   |
| 7.       | Проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования<br><br>Разрабатывать оценочные задания в соответствии с методиками обучения; анализировать результаты обучения  | Активизировать деятельность выпускающей кафедры по привлечению специалистов-практиков к проведению мастер-классов, направленных на демонстрацию приемов разработки оценочных заданий в соответствии с методиками обучения; анализа результатов обучения  |
| <b>№</b> | <b>Недостаточное формирование компетенций</b>   | <b>Рекомендации</b>  |
| 8.       | Интегрировать управление персоналом торгового предприятия со стратегией   | Ввести бизнес-игры, нацеленные на управление командой  |

|   |  |
|---|--|
| управления товарооборотом и торговыми услугами, развития материально-технической базы, финансового развития торгового предприятия<br>Стремиться к стабилизации состава работников торгового предприятия; сохранению высококвалифицированных специалистов и менеджеров | Предусмотреть в «Методических указаниях по выполнению ВКР» и обеспечить обязательное выполнение требований по расчету экономической эффективности предлагаемых мероприятий. А также, наличие в пояснительной записке ВКР «Задание на дипломное проектирование», подписанное руководителем проекта и исполнителем |
|---|--|

## 2.В области гарантий качества образования:

| №  | Наименование                   | Недостатки и слабые стороны  | Рекомендации по их устранению   |
|----|--------------------------------|--|---|
| 1. | Образовательные цели программы | Выпускающая кафедра не принимает участие в разработке бизнес-планов создания нового бизнеса  | Кафедре Менеджмента КФУ принять участие в разработке плана создания нового бизнеса (малых инновационных предприятий, с обязательным привлечением студентов и аспирантов). Использовать студенческий городок в качестве экспериментальной площадки                         |
| 2. | Структура и содержание ООП     | В учебных планах дисциплин присутствует некоторое дублирование вопросов общего менеджмента, безопасности (в программах практик 3 и 4 курсов, дисциплины «Общий менеджмент»)  | Устранить дублирование в программах практик 3 и 4 курсов<br>Устранить дублирование в дисциплинах освещающих вопросы общего менеджмента, безопасности  |
| 3. | Учебно-методические материалы  | В УМК нет контрольных вопросов итоговой аттестации по ряду дисциплин;<br>Не во всех УМК есть методические материалы проведения занятий. Как правило, только лекционные и практические. Нет технологических карт семинарских занятий; | Включить в состав УМК дисциплин: необходимые для студентов, контрольные вопросы итоговой аттестации (зачет, экзамен), приложить экзаменационные билеты;<br>Включить в состав УМК дисциплин методические материалы проведения семинарских занятий (технологические карты); |

| №  | Наименование                                       | Недостатки и слабые стороны   | Рекомендации по их устранению   |
|----|--|---|---|
|    |  | Не предусмотрено в курсах заданий, выполнение которых требует обращения студентам к научным или техническим журналам; | Дополнить методические указания по выполнению курсовой работы заданиями аналитического исследования материалов, опубликованных в научных или технических журналах (например, Менеджмент и бизнес-администрирование, Российский журнал менеджмента, HR Management и др)  |
| 4. | Технологии и методики образовательной деятельности | На всех формах обучения нет технологических карт семинарских занятий  | Преподавателям кафедр разработать технологические карты семинарских занятий   |
|    |  | Не разработана методика по формированию индивидуальных траекторий обучения  | Разработать методики по формированию индивидуальных траекторий обучения (внедрить в учебные процесс современные педагогические технологии контекстного, модульного, обучения, включить в процесс проожежуточной и итоговой аттестации приемы on-line, off-line тестирования и т.д.)   |
|    |  | Нет мультимедийного on-line и off-line обучения   | Ускорить процесс внедрения e-learning как необходимое условие повышения доступности (в том числе для студентов с ограниченными физическими возможностями), индивидуализации, самостоятельности обучения по программе Менеджмент организации (ICQ и Skype обучение и консультирование, выполнение практических и лабораторных работ в on-line, off-line режиме и т.д.) |
| 5. | Профессорско-преподавательский состав              | Недостаточно используются кафедральные базы данных, разработанные ведущими преподавателями выпускающей кафедры        | Преподавателям, задействованным в реализации программы «Менеджмент организации» разработать задания, выполнение которых потребует использования кафедральных баз данных,  |

| №  | Наименование   | Недостатки и слабые стороны  | Рекомендации по их устранению  |
|----|--|--|--|
|    |  |  | разработанных ведущими преподавателями выпускающей кафедры, например (корпоративная информационная система) КИС  |
|    |  | Недостаточное количество научных публикаций преподавателей, реализующих программу, в рецензируемых изданиях  | Разработать план публикаций преподавателей кафедры в рецензируемых изданиях «Менеджмент и бизнес-администрирование», («Российский журнал менеджмента», «Менеджмент в России и за рубежом» и др.)   |
| 6. | Научно-исследовательская деятельность и внедрение ее результатов в образовательный процесс | Отсутствуют публикации в основных зарубежных журналах по направлениям исследований выполняемых выпускающей кафедрой  | Организовать публикации научных статей в основных зарубежных журналах (HR Management и др) по направлениям исследований выполняемых выпускающей кафедрой, т.к. формирование научной школы и ее бренд позволят повысить заинтересованность бизнес-сообщества в использовании научного потенциала кафедры            |
| 7. | Образовательные и материально-технические ресурсы  | Финансовые и материально-технические ресурсы, формируемые для реализации программы, пока не позволяют приобретать в достаточном объеме, обслуживать и эксплуатировать материально-техническую базу и оборудование, необходимые для реализации программы, в том числе внедрять e-learning в учебный процесс | Укорить внедрение e-learning в учебный процесс:<br>Выпускающей кафедре разработать и представить руководству вуза план модернизации оборудования аудиторий (мультимедийные проекторы, экраны, интерактивные доски и т.д.)<br>Разработать методики смешанного и дистанционного обучения на базе новых IT-технологий |

| №  | Наименование  | Недостатки и слабые стороны   | Рекомендации по их устранению   |
|----|---|---|---|
| 8. | Организация и управление процессом реализации программы | Недостаточно эффективна мотивация учебно-воспитательного персонала (УВП), преподавателей при осуществлении педагогической деятельности, научно-исследовательской работы, разработки учебно-методических материалов                    | Разработать систему мотивации и стимулирования работы педагогических кадров и УВП (материальное поощрение, премирование в виде зарубежных и региональных поездок на конференции, семинары по обмену опытом и т.д.)  |
| 9. | Организация и управление процессом реализации программы | Административно-хозяйственный персонал не обеспечивает выполнение программы, прежде всего, на уровне оснащения основными фондами, поскольку основные кафедры не имеют нормативного количества площадей и специализированных аудиторий | Руководству Университета обеспечить приемлемые условия для функционирования выпускающей кафедры (предоставить помещение, оборудование (компьютеры а базе процессоров Intel, AMD и т.д.)   |
|    |   | Недостаточно эффективен механизм участия внешних экспертов, специалистов и работодателей в разработке учебно-методических материалов  | <p>Разработать программу по привлечению работодателей в процесс составления Рабочих учебных программ дисциплин, особенно дисциплин специализации:</p> <p>ООО «Казанские аптеки», ЗАО «Гамма-Хим», ОАО «Мобильные Системы Связи – Поволжье», ООО «Золотой Берег», ООО «Таиф-арт», ООО «Студия 55», ОАО «Холдинговая компания «Ак Барс», ОАО «Казанский оптико-механический завод, Молочный комбинат «Эдельвейс», ОАО КМПО, Клиника Нуриевых, ООО «Грань», ОАО «Татнефтепродукт».; и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Составить план-график проведения заседаний с привлечением работодателей (по вопросам рассмотрения и утверждения программ, УМК, программ практик, тем курсовых работ и ВКР и т.д.)</li> <li>•Разработать анкету обратной связи для работодателей с</li> </ul> |

| №   | Наименование  | Недостатки и слабые стороны  | Рекомендации по их устранению  |
|-----|---|--|--|
|     |   | <p>Не организована постоянная методическая и техническая (on-line, по телефону, ICQ и электронной почте) поддержка преподавателей и студентов при реализации программ с применением e-learning</p> | <p>целью определения 1) эффективности прохождения студентами практики, 2) уровня готовности студентов к выполнению задач практики, 3) вопросов и тем, которые необходимо скорректировать/ внести в программу.4) тем курсовых работ и ВКР.</p> <p>1.Внедрить в институте экономики КФУ IT-технологии (ICQ, on-line, off-line консультирование и обучение, консультирование), создающие условия для индивидуализации учебного процесса.</p> <p>2.Организовать постоянную методическую и техническую (on-line, ICQ и электронной почте) поддержку преподавателей и студентов при реализации программ с применением e-learning</p> |
| 10. | Участие работодателей в формировании итоговых компетенций выпускников программы | Работодатели не в полной мере привлекаются к чтению лекций и проведению мастер-классов, к руководству курсовыми работами и ВКР   | <p>1. Включить в практику работы выпускающей кафедры проведение анкетирования студентов с целью определения тематики мастер-классов, тренингов, лекций, к проведению которых необходимо привлечь специалистов-практиков.</p> <p>2. Разработать план-график проведения мастер-классов, лекций, тренингов ведущими специалистами собственниками бизнеса и топ-менеджерами по вопросам управления персоналом, ;</p>   |
| 11. | Студенческие сервисы на программном уровне                                      | Студентам-инвалидам не предлагается программное обеспечение для распознавания голоса, слуховые аппараты или услуги по конспектированию лекций, семинаров и т.д.                                    | Сформировать систему дистанционного обучения для студентов-инвалидов   |

| № | Наименование | Недостатки и слабые стороны  | Рекомендации по их устранению   |
|---|--------------|--|---|
|   |              | Не создана в ОУ электронная биржа труда  | Инициировать ускорение процесса организации в КФУ постоянно действующей электронной биржи труда.          |
|   |              | В настоящий момент в связи с переездом и реорганизацией КФУ, на экономическом факультете бесплатный беспроводной доступ в интернет отсутствует (есть только бесплатный проводной интернет) | Ускорить процесс стабилизации обстановки на экономическом факультете, обеспечив работу беспроводной связи |

## ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ПО ЭКСПЕРТИЗЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Эксперты провели следующие мероприятия для оценки качества образования:

1. Интервью со студентами 4 и 5 курса программы Менеджмент организации (более 50 человек).
2. Интервью с выпускниками программы Менеджмент организации (4 человека).
3. Интервью с работодателями.
4. Провели анализ билетов, контрольно-измерительных материалов, тестовых и практических заданий по дисциплинам: Основы менеджмента, Теория организации, Маркетинг, Организационное поведение, Управление персоналом, Стратегический менеджмент, Управленческие решения, Инновационный менеджмент, Логистика, Антикризисное управление, Финансовый менеджмент, Управленческий учет, Безопасность жизнедеятельности, Корпоративное управление, Корпоративные производственные системы, Управление корпоративной безопасностью, Корпоративное планирование, Экономика отраслевых рынков, Микроэкономика, Экономика предприятия, Макроэкономика, Основы социально-экономического прогнозирования, Корпоративная экономика, Управление проектами.
5. Изучили уже оцененные письменные работы студентов по дисциплинам: Маркетинг, Управление персоналом, Стратегический менеджмент, Инновационный менеджмент, Логистика, Корпоративное управление, Микроэкономика, Экономика предприятия, Макроэкономика, Корпоративная экономика.
6. Изучили тематику курсовых и экзаменационных работ, ВКР.

### КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ

### ВАЛИДАЦИЯ ПРОЦЕДУР И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ

Эксперты провели валидацию процедур и критериев оценивания учебных достижений студентов и получил следующие результаты.

## Валидность процедур оценивания на промежуточной аттестации

| № п.п. | Наименование  | Вывод эксперта (да/нет) |
|--------|---|-------------------------|
| 1.1.   | Имеются утвержденные документы, регламентирующие проведение промежуточной аттестации  | да                      |
| 1.2.   | Промежуточная аттестация проводится в соответствии с утвержденными документами  | да                      |
| 1.3.   | Экзаменационные вопросы охватывают все содержание дисциплины  | да                      |
| 1.4.   | Экзаменационные вопросы выходят за пределы дисциплины   | нет                     |
| 1.5.   | Экзаменационные вопросы обеспечивают проверку различных разделов дисциплины   | нет                     |
| 1.6.   | Экзаменационные вопросы обеспечивают оценку компетенций (результатов обучения) студента, на формирование которых направлено изучение дисциплины | да                      |
| 1.7.   | Экзаменационные билеты позволяют оценить уровень теоретических знаний студентов   | да                      |
| 1.8.   | Экзаменационные билеты позволяют оценить умение студентов применять полученные знания на практике   | да                      |

Вывод: процедуры оценивания, используемые при проведении экзаменов являются валидными. Статистические данные о результатах промежуточной аттестации последних трех лет, предоставленные ОУ, являются надежными и их можно использовать при оценке качества подготовки выпускников.

## Валидность процедур оценивания на междисциплинарном государственном экзамене

| № п.п. | Наименование   | Вывод эксперта (да/нет) |
|--------|--|-------------------------|
| 1.1.   | Имеются утвержденные документы, регламентирующие проведение междисциплинарного государственного экзамена | да                      |
| 1.2.   | Междисциплинарный государственный экзамен проводится в соответствии с утвержденными документами          | да                      |
| 1.3.   | Экзаменационные вопросы охватывают все содержание дисциплин, включенных в госэкзамен                     | да                      |
| 1.4.   | Экзаменационные вопросы выходят за пределы дисциплин, включенных в госэкзамен                            | нет                     |
| 1.5.   | Экзаменационные вопросы обеспечивают проверку всех дисциплин, включенных в госэкзамен                    | да                      |
| 1.6.   | Экзаменационные вопросы обеспечивают оценку итоговых компетенций (результатов обучения) выпускника       | да                      |
| 1.7.   | Экзаменационные билеты позволяют оценить уровень теоретических знаний студентов                          | да                      |
| 1.8.   | Экзаменационные билеты позволяют оценить умение студентов применять полученные знания на практике        | да                      |

Вывод: Процедуры оценивания, используемые при проведении междисциплинарного государственного экзамена являются валидными. Статистические данные о результатах госэкзаменов последних 3 лет, предоставленные ОУ, являются надежными и их можно использовать при оценке качества подготовки выпускников

### **Валидность процедур оценивания на защите выпускных квалификационных работ**

| <b>№ п.п.</b> | <b>Наименование</b>   | <b>Вывод эксперта (да/нет)</b> |
|---------------|---|--------------------------------|
| 1.1.          | Имеются утвержденные документы, регламентирующие проведение защиты ВКР                                  | да                             |
| 1.2.          | Защита ВКР проводится в соответствии с утвержденными документами  | да                             |
| 1.3.          | Тематика ВКР соответствует профилю программы и современному уровню науки и практики в области программы | да                             |

Вывод: Процедуры оценивания, используемые при проведении защиты ВКР являются валидными. Статистические данные о результатах защиты ВКР последних трех лет, предоставленные ОУ, являются надежными и их можно использовать при оценке качества подготовки выпускников

### **Валидность критериев оценивания**

| <b>№ п.п.</b> | <b>Наименование</b>  | <b>Вывод эксперта (да/нет)</b> |
|---------------|--|--------------------------------|
| 1.1.          | Имеется шкала оценивания   | да                             |
| 1.2.          | При определении оценки учитываются характеристики ответа   | да                             |
| 1.3.          | Имеются критерии выбора оценки, т.е. критерии, определяющие, какую оценку следует поставить за ответ | да                             |

Вывод: Критерии оценивания следует считать валидными. На статистические данные, предоставленные ОУ, можно опираться при оценке качества подготовки выпускников.

|                                    |
|------------------------------------|
| <b>КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ</b>        |
| <b>ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ</b> |

Оценка результатов обучения выпускников по программе высшего профессионального образования Менеджмент организации:

| Обобщённое название компетентностной области | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|--|---|---|---------------|
| <b>Общекультурные компетенции</b>            |   |   |               |
| <b>Межпрофессиональные</b>                   | <b>Понимать:</b>  |   |               |
|  | Сущность и социальную значимость своей профессии  | Обладать высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности; проявлять к ней устойчивый интерес  | 2             |
|  | Необходимость ориентироваться в смежных областях профессиональной деятельности.         |   | 2             |
|  | <b>Знать</b>  |   |               |
|  | Базовые ценности мировой культуры; понимать их значимость для общекультурного развития; | Использовать знания базовых ценностей мировой культуры, опираться на них в своем личном и общекультурном развитии   | 2             |
|  | Законы развития природы, общества и мышления  | Анализировать социально-значимые процессы и явления, ответственно участвовать в общественно-политической жизни, проявлять активную гражданскую позицию                            | 2             |
|  |   | Логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь; владеть одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность | 2             |
|  | Анализировать и оценивать исторические события и процессы                               | Осуществлять социальное взаимодействие на основе принятых моральных и правовых норм, демонстрировать уважение к историческому наследию и культурным традициям,                    | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области | Когнитивные компетенции: знать, понимать   | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|--|--|---|---------------|
|  |  | толерантность к другой культуре   |               |
|  |  | Анализировать социально-значимые проблемы и процессы; быть приверженным этическим ценностям и здоровому образу жизни                              | 2             |
|  | Типовые методы и способы выполнения основных профессиональных задач;   | Выбирать типовые методы и способы выполнения основных профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;                              | 2             |
| Межпрофессиональные                          | Принципы формулирования целей и задач, определения способов их решения в рамках профессиональной компетенции на краткосрочную и долгосрочную перспективу | Владеть культурой мышления, способен к обобщению, анализу, критическому осмыслению информации, постановке целей и выбору путей их достижения      | 2             |
|  | Находить организационно-управленческие решения   | Оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений   | 2             |
|  | Основы законодательства в области профессиональной деятельности  | Использовать правовую информацию в профессиональной деятельности  | 2             |
|  | О правовом положении субъектов правоотношений в сфере профессиональной деятельности  |   | 2             |
|  | Права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности   | Защищать свои права и права своих подчиненных в соответствии с трудовым законодательством   | 2             |
|  | Законодательные акты и другие нормативные документы (в т.ч. Трудовой договор), регулирующие правоотношения в профессиональной деятельности               | Использовать нормативные правовые документы в своей деятельности; осуществлять контроль соблюдения обязательных требований нормативных документов | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области | Когнитивные компетенции: знать, понимать   | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|--|--|---|---------------|
|  | Основы документооборота, принятого в профессиональной деятельности   |   | 2             |
|  | Значение информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономики знаний  | Применять основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации, иметь навыки работы с компьютером как средством управления информацией | 2             |
| Межпрофессиональные                          | Методы осуществления самостоятельного поиска необходимой информации для решения профессиональных задач с использованием современных информационных технологий. | Способен работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах   | 2             |
|  | Методы количественного анализа и моделирования, основы теоретического и экспериментального исследования  | Применять методы количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования  | 2             |
|  | Правила поведения в нестандартных ситуациях на предприятиях  | Прогнозировать возможные нестандартные ситуации и правила поведения в них   | 1             |
|  |  | Принимать решения в стандартных и нестандартных профессиональных ситуациях, принимать на себя ответственность за эти решения                                      | 1             |
|  | Методы защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий   | Использовать основные методы защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий                        | 1             |

| Обобщённое название компетентностной области | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|--|---|---|---------------|
|  | Профессиональные стандарты, принятые в организации, основные нормы внутреннего трудового распорядка, правила организации своего рабочего места. | Следовать профессиональным стандартам, соблюдать правила трудового распорядка, организовывать свое рабочее место в соответствии с принятыми в организации стандартами, контролировать соблюдение подчиненными профессиональных стандартов | 2             |
| Личностные                                   | <b>Понимать</b>   |   |               |
|  | Важность самостоятельного анализа своей профессиональной деятельности и процесса собственного труда;  | Определять область профессиональной ответственности за результаты своего труда;   | 2             |
| Личностные                                   | <b>Знать</b>  |   |               |
|  | Приемы успешной реализации своих профессиональных и жизненных планов  | Осуществлять самоконтроль качества своей профессиональной деятельности  | 1             |
|  | Возможности карьерного роста  | Планировать и организовывать собственное профессиональное развитие и повышение квалификации   | 1             |
|  | Способы развития критического мышления  | Критически оценивать личные достоинства и недостатки  | 1             |
|  |   | Высказывать независимое мнение; развивать критическое мышление  | 2             |
|  | Принципы самосовершенствования и приемы саморегуляции.  | Использовать в своей профессиональной деятельности приемы саморегуляции.  | 2             |
| Социальные                                   | <b>Понимать</b>   |   |               |
|  | Необходимость создания атмосферы уважения и взаимопонимания в коллективе  |   | 2             |
|  | Важность формирования лояльного отношения к организации   |   | 2             |
|  | <b>Знать</b>  |   |               |

| Обобщённое название компетентностной области | Когнитивные компетенции: знать, понимать   | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|--|--|---|---------------|
|  | Основы профессиональной этики  | Соблюдать профессиональную этику  | 2             |
|  | Методы эффективного общения, основные принципы работы в команде  | Эффективно и позитивно взаимодействовать с коллегами и потребителями, работать в команде  | 2             |
|  |  | Анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникаций   | 2             |
| Социальные                                   | Принципы делового общения;   | Осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации и т.д. | 2             |
|  | Психологические свойства личности, их роль в профессиональной деятельности, психологию коллектива и руководства; | Организовывать команду, ее эффективное функционирование, брать на себя ответственность за работу членов созданной команды;                | 2             |
|  | Причины возникновения конфликтных ситуаций, приемы разрешения конфликтов   | Применять различные методы, приемы и способы предотвращения и разрешения конфликтов   | 2             |
|  | Тактику поведения в конфликтных ситуациях  | Критично и независимо относится к ситуации возникновения конфликтов, осуществлять посредническую функцию при возникновении конфликтов     | 2             |
| <b>Профессиональные компетенции</b>          |  |   |               |
| Организа<br>ционная<br>деятельно<br>сть      | <b>Понимать</b>  |   |               |
|  | Важность экономического образа мышления  |   | 2             |
|  | <b>Знать</b>   |   |               |

| Обобщённое название компетентностной области | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|--|---|---|---------------|
|  | Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности; основные этапы эволюции управленческой мысли | Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; организовывать и мотивировать деятельность подчиненных, контролировать их деятельности, с принятием на себя ответственности за результат выполнения заданий; | 2             |
|  | Особенности проектирования организационной структуры торговых предприятий                                     | Проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования   | 2             |
| Организационная деятельность                 | Принципы разработки процедуры и методов контроля в условиях профессиональной среды                            | Разрабатывать процедуры и методы контроля   | 2             |
|  | Современные концепции организации операционной деятельности   | Планировать операционную деятельность торгового предприятия с учетом конечного результата и приоритетности задач  | 2             |
|  |   | Проводить анализ операционной деятельности организации и использовать его результаты для подготовки управленческих решений  | 2             |
| Информационно-аналитическая деятельность     | <b>Понимать</b>   |   |               |
|  | Важность своевременного анализа информации  | Находить, структурировать и анализировать большой объем информации  | 2             |
|  | <b>Знать</b>  |   |               |
|  |   | Уточнять и проверять получаемую информацию, определять объем информации, необходимый для решения конкретных задач   | 2             |
|  | Особенности SWOT анализа.   | Принимать решения на основе предварительного анализа ситуации и учета причинно-следственных связей  | 2             |
|  |   | Предвидеть варианты развития событий потенциальные возможности, альтернативные решения и угрозы   | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области | Когнитивные компетенции: знать, понимать   | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|--|--|---|---------------|
|  |  | Соотносить ключевые решения и действия по их реализации со стратегией организации   | 2             |
| Основные функциональные стратегии            | <b>Знать</b>   |   |               |
|  | Основные функциональные стратегии компаний, действующих на рынке профессиональной деятельности   | Анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений   | 2             |
|  | Инструменты стратегического и оперативного маркетинга;   | Составлять маркетинговые планы и сегментировать рынок товаров и услуг в сфере профессиональной деятельности;  | 2             |
| Основные функциональные стратегии            | Маркетинговую составляющую всех стадий создания и движения товара, принципы маркетингового ценообразования                                   | Определять оптимальные товарные характеристики, цены, условия дистрибуции и продвижения, способствующие успешной деятельности торговых предприятий  | 2             |
|  | Методологию маркетинговых исследований   | Использовать в практической деятельности организации информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и бенчмаркинга  | 2             |
|  |  | Анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса   | 2             |
|  | Экономические основы поведения организации, различные структуры рынков   | Применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели   | 2             |
|  | Основные понятия финансового менеджмента, методы оптимизации денежных потоков организации; источники формирования ресурсной базы организации | Использовать основные методы финансового менеджмента для стоимостной оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуре капитала | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|--|---|---|---------------|
|  | Механизмы управления структурой капитала организации  | Оценивать влияние инвестиционных решений и решений по финансированию на рост ценности (стоимости) компании  | 2             |
|  | Методы и способы обеспечения финансовой устойчивости организации  | Использовать методы и приемы диагностики финансового состояния и прогнозирования финансового развития организации   | 2             |
|  | Основные цели, задачи и стандарты финансового учета;  | Применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации   | 2             |
| Основные функциональные стратегии            | Структуру и содержание форм финансовой отчетности предприятия;  | Владеет навыками составления финансовой отчетности и осознает влияние различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации  | 2             |
|  |   |   |               |
|  |   | Анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения   | 2             |
|  | Методы и способы организации учёта состояния и использования ресурсов предприятия в целях управления хозяйственными процессами и определения финансовых результатов | Оценивать эффективность использования различных систем учета и распределения затрат; имеет навыки калькулирования и анализа себестоимости продукции и способен принимать обоснованные управленческие решения на основе данных управленческого учета | 2             |
|  |   | Обосновывать решения в сфере управления оборотным капиталом и выбора источников финансирования  | 2             |
|  | Основы финансового планирования и прогнозирования;  | Использовать техники финансового планирования и прогнозирования   | 2             |
|  | Роль финансовых рынков и институтов   | Анализирует различные финансовые инструменты  | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт  | Баллы (0,1,2) |
|--|---|--|---------------|
|  |   | Проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений  | 2             |
|  | Особенности стратегического менеджмента;  | Участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента   | 2             |
|  | Особенности предпринимательской деятельности  | Находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею  | 1             |
| Основные функциональные стратегии            |   | Разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов и т.п.)  | 2             |
|  |   | Оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности  | 2             |
|  | Методы и средства реорганизации бизнес-процессов на предприятии   | Моделировать бизнес-процессы, применять методы их реинжиниринга  | 2             |
|  | Основные методы анализа и исследования экономических проблем с точки зрения математического моделирования | Выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления  | 2             |
|  |   | Владеть средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления  | 2             |
|  |   | Владеть методами и программными средствами обработки деловой информации, способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы | 1             |
| Управление инновациями                       | <b>Знать</b>  |  |               |
|  | Особенности управления инновациями, возможные препятствия при введении новых подходов                     | Участвовать в реализации программы организационных изменений, способен преодолевать локальное сопротивление  | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|--|---|---|---------------|
|  |   | изменениям  |               |
|  |   | Организует и оптимально распределяет ресурсы инновационного процесса  | 1             |
|  | Происходящие изменения и новые разработки в своей области в России и в мире         | Внедрять инновации, перестраивая свое поведение и методы работы   | 1             |
|  |   | Оценивать готовность подразделения к внедрению изменений, поддерживать инициативы коллег по улучшению качества и повышению эффективности работы | 1             |
| Управление инновациями                       |   | Оценивать результаты внедрения инноваций, корректирует стратегию инноваций  | 1             |
|  | Основные принципы современной системы управления качеством.                         | Внедрять систему управления качеством и обеспечения конкурентоспособности торговых предприятий  | 2             |
| Управление проектами                         | <b>Знать</b>  |   |               |
|  | Методы управления проектами с использованием современного программного обеспечения; | Владеет методами управления проектами и готов к их реализации с использованием современного программного обеспечения                            | 1             |
|  | Особенности информационной поддержки на каждом уровне управления проектом;          |   | 2             |
|  | Методы и принципы управления инвестиционными проектами.                             | Способен проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования  | 1             |
|  |   | Эффективно распределять свое время и имеющиеся ресурсы: учитывает возможности, состыковывает сроки с другими проектами и процессами;            | 2             |
|  |   | Прогнозировать и выявлять риски реализации проектов, предлагать оптимальные решения   | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области  | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт  | Баллы (0,1,2) |
|---|---|--|---------------|
|   |   | Контролировать эффективность реализации каждого этапа проекта.   | 2             |
| Управленческое взаимодействие с внешними контрагентами  | <b>Понимать</b>   |  |               |
|   | Основные мотивы и механизмы принятия решений органами государственного регулирования  | Оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления  | 2             |
|   | <b>Знать</b>  |  |               |
|   | Современное состояние и перспективы развития торговой отрасли   | Анализировать и прогнозировать ситуацию на рынке товаров и услуг   | 2             |
| Управленческое взаимодействие с внешними контрагентами  |   | Решать управленческие задачи, связанные с операциями на мировых рынках в условиях глобализации   | 2             |
|   | Правовые акты определяющие права и обязанности органов государственного и местного самоуправления по вопросам организации торгового обслуживания населения;         | Владеть методами административно-распорядительного управления, базирующихся на устанавливаемых государством требованиях и ограничениях, связанных с предпринимательской деятельностью; | 2             |
|   | Основы кросскультурных отношений в менеджменте.   | Эффективно выполнять свои функции в кросскультурной среде  | 2             |
| Управление персоналом и организация труда   | <b>Понимать</b>   |  |               |
|   | Роль человеческого капитала в обеспечении конкурентных позиций современной организации.   | Оценивать степень развития инфраструктуры на конкретном региональном сегменте рынка труда, обслуживающем потребности торговых организаций;   | 2             |
|   |   | Анализировать эффективность функционирования внутрифирменного рынка труда в конкретной организации.  | 2             |
|   | <b>Знать</b>  |  |               |
| Основные требования к содержанию кадровой стратегии современной организации и ее практической реализации; | Эффективно участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию | 2  |               |

| Обобщённое название компетентностной области           | Когнитивные компетенции: знать, понимать   | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт  | Баллы (0,1,2) |
|--|--|--|---------------|
|  |  | Оценивать эффективность кадровой стратегии организации с позиции соответствия ее требованиям доктрины развития человеческого капитала, корпоративной культуры и миссии конкретной организации; | 2             |
|  | Формы и принципы рациональной организации труда работников торговых предприятий;   |  | 2             |
|  | Методы адаптации к меняющимся условиям работы на рынке труда;  | Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности;  | 2             |
| Управленческое взаимодействие с внешними контрагентами | Механизмы формирования заработной платы  | Выбирать наиболее эффективные формы оплаты труда.  | 2             |
|  | Особенности организационной культуры   | Проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры  | 2             |
|  | Современные технологии управления персоналом;  | Владеет современными технологиями управления персоналом  | 2             |
|  | Профессиональные компетенции кадровой службы современной организации и основные требования к ее работе;                    | Распределить профессиональные компетенции между основными участниками управления персоналом современной организации;   | 2             |
|  | Требования к содержанию основных операционных подсистем персонального менеджмента с учетом специфики российской экономики; | Оценивать эффективность основных операционных подсистем персонального менеджмента и блока его обеспечения.   | 2             |
|  | Современные тенденции управления персоналом в России и за рубежом.   |  | 2             |
| Планирование работы команды, обучение персонала        | <b>Понимать</b>  |  |               |
|  | Необходимость участия сотрудников в планировании основных показателей производства   | Планировать работу команды в соответствии с основными показателями производства  | 2             |
|  | Важность планирования работы команды;  | Организовать совместное планирование, используя различные  | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области    | Когнитивные компетенции: знать, понимать   | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт  | Баллы (0,1,2) |
|---|--|--|---------------|
|   |  | приемы;  |               |
|   | Важность объяснения планов работ и принятых решений членам команды; наблюдения за членами команды во время работы;                               |  | 2             |
|   | Важность правильной оценки качества работ и увеличения эффективности работы команды.   | Обеспечивать обратную связь при оценки качества работ членов команды.  | 2             |
| Планирование работы команды, обучение персонала | Важность постоянного профессионального развития персонала и наличия на предприятии возможностей для профессионального обучения на рабочем месте; | Развивать подчиненных, вовлекая их в процесс изменений, обеспечивать мониторинг профессионального развития персонала;                  | 2             |
|   | Важность определения персоналом собственных потребностей в профессиональном развитии и непрерывном повышении собственной квалификации.           | Оценивать готовность и способность персонала к непрерывному повышению квалификации.  | 2             |
|   | <b>Знать</b>   |  |               |
|   | Виды организационных требований и их влияние на планирование и организацию работы команды;   | Эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды                | 2             |
|   | Методы эффективного планирования и организации работы команды;   | Планировать рабочие задания по объему и требуемому времени с учетом сроков исполнения заданий в стандартных и нестандартных ситуациях; | 2             |
|   | Методы эффективного общения в команде;   | Вежливо общаться с членами команды с учетом их характеров и психологических типов;   | 2             |
|   | Способы получения информации о работе команды со стороны;  |  | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области    | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|---|---|---|---------------|
|   | Способы оценки качества выполняемых работ членами команды;  | Применять различные способы оценки качества выполняемых членами команды работ;  | 2             |
|   | Способы поощрения членов команды;   | Выбирать правильные способы поощрения, в соответствии с особенностями психотипа сотрудника;   | 2             |
|   | Принципы разработки должностных обязанностей, графиков работы и табеля учета рабочего времени;              | Определять роль, место и ответственность каждого члена команды с учетом индивидуальных особенностей и профессиональных компетенций; | 2             |
| Планирование работы команды, обучение персонала | Законодательные и нормативные документы в области дополнительного профессионального образования и обучения; | Разрабатывать и оформлять документацию по обучению на рабочем месте;  | 2             |
|   | Правила составления программы обучения; формы и методы профессионального обучения на рабочем месте;         | Планировать программы обучения; организовать обучение с использованием различных форм, методов, приемов обучения;                   | 2             |
|   | Роль наставничества в обучении на рабочем месте;  |   |               |
|   | Принципы организации тренингов, мастер-классов, тематических инструктажей;                                  | Планировать и организовывать мастер-классы, тренинги и тематические инструктажи;  | 2             |
|   | Способы и формы оценки результатов обучения персонала;  | Разрабатывать оценочные задания в соответствии с методиками обучения; анализировать результаты обучения;                            | 1             |
|   | Современные тенденции в области обучения персонала на рабочем месте и оценки результатов обучения.          | Анализировать и систематизировать информацию в области профессионального обучения, учитывать современные тенденции.                 | 2             |
| <b>Отраслевые и/или профильные компетенции</b>  |   |   |               |
| Организация торговли                            | <b>Понимать</b>   | <input type="checkbox"/>  |               |
|   | Важность постоянной актуализации знаний в области организации   |   | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт  | Баллы (0,1,2) |
|--|---|--|---------------|
|  | торговли.   |  |               |
|  | <b>Знать</b>  |  |               |
|  | Исторические предпосылки возникновения и развития торговли;   |  | 2             |
|  | Особенности развития менеджмента торговли в России, влияние национальных и исторических факторов;                       |  | 2             |
| Организация торговли                         | Основные виды организации торговли, преимущества и недостатки отдельных видов торговых предприятий;                     | Учитывать преимущества и недостатки отдельных видов торговых предприятий;  | 2             |
|  | Организационно-правовые формы торговых предприятий;   |  | 2             |
|  | Основные виды деятельности менеджера торгового предприятия;   | Способен к различным видам деятельности видам деятельности, выделяемые в соответствии с его назначением и местом в системе управления;   | 2             |
|  | Сущность, роль и функции оптовой торговли; основные типы оптовых предприятий; инфраструктура рыночной оптовой торговли; | Анализировать инфраструктуру рыночной оптовой торговли; организовывать работу оптового торгового предприятия;                            | 2             |
|  | Современные направления развития розничной торговой сети;   | Учитывать современные направления развития розничной торговой сети;  | 2             |
|  | Особенности организации розничной торговой сети;  |  | 2             |
|  | Основы формирования товарных стратегий.   | Принимать организационные решения по развитию стратегических направлений: стратегии инновации, стратегии вариации, стратегии элиминации. | 2             |
|  | <b>Р а н е н и</b>  | <b>Понимать</b>  |               |

| Обобщённое название компетентностной области                           | Когнитивные компетенции: знать, понимать   | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|--|--|---|---------------|
|  | Важность значения закупки и поставки товаров для коммерческой деятельности торговой организации;   | Анализировать влияние процессов закупки и поставки товаров на рентабельность торгового предприятия;                 | 2             |
|  | Важность определения сущности сбытовой политики и товароснабжения, их значения в повышении конкурентной позиции торговой организации на рынке. | Прогнозировать развитие оборота, оценивать емкость новых рынков.  | 2             |
|  | <b>Знать</b>   |   |               |
| Организация процессов приемки, хранения и подготовки товаров к продаже | Факторы, обуславливающие эффективность закупки: ассортимент, поставщики, количество, цена;   | Прогнозировать влияние факторов, обуславливающие эффективность закупочной деятельности;                             | 2             |
|  | Методы определения эффективности закупочной деятельности;  | Выбирать источники закупки, оценивать эффективность возможных вариантов и выбирать оптимальное решение;             | 2             |
|  | Особенности организации управления оперативной работой по выполнению поставок товаров;   | Планировать, организовывать и контролировать работы по выполнению поставок и соблюдению договоров поставки товаров; | 2             |
|  | Методы анализа рыночной среды (покупателей, конкурентов, каналов распределения, финансового состояния организации).                            | Учитывать новые факторы, позитивные и негативные стороны развития продаж;   | 2             |
|  | Роль складского хозяйства в коммерческой деятельности торговой организации;  | Оценивать состояния складского хозяйства;   | 2             |
|  | Стадии формирования и планирования складской сети торговой организации, содержание и значимость каждого этапа;                                 |   | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области                           | Когнитивные компетенции: знать, понимать   | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт  | Баллы (0,1,2) |
|--|--|--|---------------|
|  | Показатели, характеризующих эффективность плана развития складской сети;   | Владеть методикой расчета потребности в складской площади;   | 2             |
|  | Методы совершенствования документооборота и обработки информации при приемки и хранении товаров;                                 |  | 2             |
| Организация процессов приемки, хранения и подготовки товаров к продаже | Методы унификации всех компонентов складской технологии, их соответствие международным стандартам;                               | Учитывать особенности товара, сложность ассортимента, вида тары при поступлении и отгрузке, способа хранения товаров и их отбора по заказам покупателей, вида транспорта при поступлении и отгрузке; | 2             |
|  | Формы хранения товаров с учетом их физико-химических свойств, методику выбора планировочных решений;                             | Использовать при хранении товаров методику выбора планировочных решений, рассчитывать их эффективность;  | 2             |
|  | Основы теории управления запасами, виды каналов товародвижения и принципы их выбора;   |  | 2             |
|  | Основы организации и принципы управления складским технологическим процессом.  |  | 2             |
|  | Особенность организации технологического процесса на общетоварных складах и специальных складах: холодильниках и овощехранилищах | Предложить схему механизации работ с учетом размера оборота склада и его складской площади;  | 2             |
|  | Методы минимизации расходов на организацию хранения товаров;   | Использовать методы минимизации расходов на организацию хранения товаров;  | 2             |
|  | Преимущества и недостатки отдельных автоматизированных программ по управлению процессами   | Предлагать решения по усовершенствованию автоматизированных программ управления процессами товародвижения;   | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области                           | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт  | Баллы (0,1,2) |
|--|---|--|---------------|
|  | товародвижения;   |  |               |
|  | Основные требования к организации товарного потока на складе: ритмичность, поточность, пропорциональность и прямооточность; | Владеть механизмом оценки уровня организации складского технологического процесса в целом и на отдельных его этапах;                               | 2             |
|  | Методы анализа действующей системы товародвижения торговых предприятий;   |  | 2             |
| Организация процессов приемки, хранения и подготовки товаров к продаже | Существующие проблемы торговых предприятий в области логистических процессов;   | Выявлять и прогнозировать проблемы торговых предприятий в области логистических процессов;   | 2             |
|  | · Типовые критерии и показатели эффективности логистических процессов торговых предприятий.                                 | Предлагать решения по пересмотру стратегии и политики сбыта, намечать новые направления ее развития.   | 2             |
| Организация маркетинговых коммуникаций в торговле                      | <b>Знать</b>  |  |               |
|  | Особенности маркетинговых коммуникаций в торговле; запланированные и незапланированные обращения;                           |  | 2             |
|  | Правила, виды и способы распространения рекламы;  | Составлять рекламные тексты, искать каналы распространения рекламы, оценивать ее эффективность;  | 2             |
|  | Различные дополнительные виды маркетинговой деятельности, стимулирующие сбыт;   | Стимулировать покупательную активность потребителей, организовывать и контролировать работу дистрибьюторов и торгового персонала в данном вопросе; | 2             |
|  | Основные направления, приемы и методы, используемые в Паблик рилейшнз;  | Координировать усилия по созданию благоприятного представления о товаре в сознании населения;  | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области           | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|--|---|---|---------------|
|  | Преимущества прямого маркетинга;  | Использовать прямой маркетинг, позволяющий потребителям легко получать интересующие их сведения и приобретать товары; | 2             |
|  | Задачи и методы направления "личная продажа";   |   | 2             |
|  | Специальные средства для стимулирования торговли непосредственно в местах продаж;   | Эффективно использовать рекламно-оформительские средства для мест продажи;  | 2             |
|  | Роль упаковки товара в процессе убеждения потребителя;  | Предлагать решения по разработке упаковки товара, созданного под маркой вашего торгового предприятия.                 | 2             |
| Управление процессом формирования ассортимента товаров | <b>Понимать</b>   |   |               |
|  | Важность формирования ассортимента, как основы обеспечения финансовой устойчивости торгового предприятия.                       | Анализировать состояния ассортимента, его соответствие спросу покупателей, полноты, устойчивости и рентабельности;    | 2             |
|  |   | Планировать ассортимент торговой организации;   | 2             |
|  |   | Выбирать информационные продукты, способствующие наиболее оптимальному регулированию ассортимента.                    | 2             |
|  | <b>Знать</b>  |   |               |
|  | Методы оценки конкурентной способности и рентабельности ассортимента;   | Организовывать контроль состояния ассортимента, его обновления и балансировки;  | 2             |
|  | Основные принципы и методы формирования ассортимента: функциональный, потребительский, сбытовой, ценовой;                       | Выбирать наиболее эффективный метод формирования ассортимента;  | 2             |
|  | Факторы, определяющие спрос населения: социальные, экономические, демографические, природно-климатические, национально-бытовые; | Сегментировать рынок товаров, выбирать целевые рыночные сегменты;   | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области           | Когнитивные компетенции: знать, понимать   | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|--|--|---|---------------|
|  | Правила разделения ассортимента;   | Определять процентное соотношение разных групп ассортимента: ассортимент, обеспечивающий нулевую рентабельность торгового предприятия, товары повседневного спроса, дополняющие товары;                               | 2             |
|  |  | Осуществлять выбор товаров, определяющих показатели уровня цен в магазине;  | 2             |
|  | Требования покупателей к товарам, упаковке, методам продажи, сервису, услугам;                             | Определять перечень основных групп и подгрупп товаров, наиболее предпочтительных для потребителей;  | 2             |
| Управление процессом формирования ассортимента товаров |  | Определять оптимальное соотношение набора товаров, находящихся на разных стадиях жизненного цикла   | 2             |
|  |  | Выбирать наиболее оптимальные методы продажи и сервиса  | 2             |
|  | Особенности удовлетворения спроса конкретных групп покупателей;  | Осуществлять распределение отдельных групп и подгрупп товаров в разрезе потребительских комплексов и микрокомплексов (товары для детей, для дома и т.п.)  | 2             |
|  | Специфические факторы, оказывающие влияние на построение ассортимента товаров в каждом конкретном магазине | Прогнозировать ассортимент товара, с учетом типа, размера, технической оснащенности магазина;   | 2             |
|  |  | Учитывать условия товароснабжения (в первую очередь — наличие стабильных источников), численность и состав обслуживаемого населения, транспортные условия (наличие дорог с твердым покрытием, остановок общественного | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области              | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|---|---|---|---------------|
|   |   | транспорта и т. Д.);  |               |
| Организация размещения и выкладки товаров в торговом зале | <b>Понимать</b>   | Анализировать ассортимент товаров, уровень цен, методы продажи, предлагаемые услуги других розничных торговых предприятий в зоне деятельности данного магазина.                     | 2             |
|   | Важность рационального размещения товаров в торговом зале;                          | Правильно формировать потоки покупателей и сокращать время их обслуживания;   | 2             |
|   | <b>Знать</b>  |   |               |
|   | Правила привлекательной, удачно разработанной выкладки товаров;                     | Разрабатывать и поддерживать в порядке выкладку товаров, способствующую постоянному привлечению посетителей;  | 2             |
|   | Особенности определения места расположения секции (комплекса) в торговом зале;      | Определять места расположения секций, с учетом психологии покупателей, расположения вспомогательных помещений, характера покупательского спроса;                                    | 2             |
|   | Правила размещения ценообразующих товаров и товаров, приносящих наибольшую прибыль; | Определять и правильно размещать товары, «работающие» на создание у покупателя благоприятного впечатления об уровне цен магазина; рационально использовать принцип «чересполосицы»; | 2             |
|   | Основные принципы зонирования;  | Правильно определять и закреплять за секциями зоны размещения: зона товаров, подготавливаемых к продаже должна примыкать к помещениям, где производится подготовка к продаже;       | 2             |
|   |   | Обеспечивать свободный доступ покупателей к товарам;  | 2             |
|   |   | Учитывать схему движения покупателей внутри торговой точки;   | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области                     | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|--|---|---|---------------|
|  | Особенности расположения секций;  | Сохранять последовательность расположения секций неизменной, т.к. Покупатели привыкают к местам расположения товаров, им не приходится затрачивать время на поиски нужной секции;   | 2             |
|  | Правила выбора товаров, размещаемых во входной зоне;  | Выбирать для размещения во входной зоне товары импульсного спроса, новинки или товары, продающиеся по акциям;   | 2             |
| <b>Организация размещения и выкладки товаров в торговом зале</b> | Нормы размещения зоны крупногабаритных и тяжелых товаров;   | Контролировать размещение крупногабаритных и тяжелых товаров около узла расчета или выхода из торгового зала;   | 2             |
|  | Правила размещения товаров в кассовой зоне;   |   |               |
|  | Принцип товарного соседства;  | Соблюдать принцип товарного соседства с учетом специфических особенностей каждой товарной группы;   | 2             |
|  | Стандарты мерчендайзинга;   | Правильно располагать продукцию на полках: максимальный ассортимент продукции должен располагаться на уровне глаз потребителя; при прочих равных условиях предпочтительно расположение продукции на верхних полках, нежели внизу; | 2             |
|  |   | Следить за состоянием упаковки: упаковка должна иметь опрятный внешний вид, быть видна покупателю;  | 2             |
|  |   | Определять оптимальное количество товара одного производителя на полке;   | 2             |
|  | Правила и нормы оформления полок.   | Соблюдать принцип организации полочного пространства (вертикальный, горизонтальный)   | 2             |
|  | Учитывать при размещении товаров, что осмотр полки подчиняется стандартной схеме для письма и чтения: сверху вниз, слева-направо; | 2   |               |

| Обобщённое название компетентностной области | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|--|---|---|---------------|
|  | «Сильные» и «слабые» места размещения товаров.  | Учитывать "сильные" места размещения товаров (полки с правой стороны в направлении движения покупателей, пересечение рядов полок, места с хорошим фронтальным обзором, прикассовая зона, конечные отделы секций) и "слабые" места размещения товаров (полки с левой стороны в направлении движения покупателей, углы магазина). | 2             |
| Управление персоналом торгового предприятия  | <b>Понимать</b>   |   |               |
|  | Важность учета специфики управления персоналом торговой организации;  | Сформировать численность и состав работников, отвечающих специфике деятельности данного торгового предприятия и способных обеспечивать основные задачи его развития в предстоящем периоде;  | 2             |
|  | <b>Знать</b>  |   |               |
|  | Основные принципы процесса управления персоналом торгового предприятия;   |   | 2             |
|  |   | Формировать персонал на предприятиях торговли в соответствии с различными классификациями работников, принятых в торговых предприятиях;   | 2             |
|  |   | Интегрировать управление персоналом торгового предприятия со стратегией управления товарооборотом и торговыми услугами, развития материально-технической базы, финансового развития торгового предприятия;  | 1             |
|  | Стремиться к стабилизации состава работников торгового предприятия; сохранению высококвалифицированных специалистов и менеджеров; | 1   |               |

| Обобщённое название компетентностной области   | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт  | Баллы (0,1,2) |
|--|---|--|---------------|
|  | Принципы разработки функциональных обязанностей персонала и классификации выполняемых работ в больших и малых торговых предприятиях;  | Учитывать специфику и величину торгового предприятия при разработке функциональных обязанностей персонала;   | 2             |
|  | Методы и способы конкурсного отбора персонала;  | Осуществлять отбор персонала на конкурсной основе, учитывая не только высокую квалификацию работника, но и его способность к индивидуальному поиску, адаптации к высокодинамичной конъюнктуре потребительского рынка   | 2             |
| Управление персоналом торгового предприятия  | Способы и методы формирования и повышения трудовой мотивации торгового персонала.   | Учитывать трудовую мотивацию основных работников и стремиться к ее реализации; формировать трудовую мотивацию, с учетом ценностей торгового предприятия: желание наемных работников к сотрудничеству и партнерству с владельцами предприятия на долгосрочной основе. | 2             |
| Управление уровнем обслуживания покупателей в магазине.  | <b>Понимать</b>   |  |               |
|  | Важность обеспечение высокого уровня торгового обслуживания покупателей в магазинах, как одной из действенных форм формирования конкурентного преимущества торгового предприятия; | Управлять процессом обслуживания покупателей с учетом конкурентной позиции торгового предприятия на потребительском рынке, стадии его жизненного цикла, имеющегося потенциала трудовых, материальных и финансовых ресурсов;  | 2             |
|  | Важность самоорганизации при соблюдении стандартов обслуживания, принятых в торговой организации.   | Обеспечивать высокую профессиональную квалификацию персонала, непосредственно осуществляющего процесс обслуживания покупателей в торговом зале.  | 2             |
|  | <b>Знать</b>  |  |               |
| Основные требования законодательных актов, связанных с обеспечением прав покупателей в процессе их торгового | Соблюдать требования основных законодательных актов, призванных обеспечить права покупателей в процессе их обслуживания;  | 2  |               |

| Обобщённое название компетентностной области                   | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт  | Баллы (0,1,2) |
|--|---|--|---------------|
|  | обслуживания;   |  |               |
|  | <p>Параметры внешней и внутренней среды организации, позитивно влияющие на имидж организации и способствующие привлечению клиентов;</p> | <p>Способствовать соблюдению принятых в организации правил оформления внешней (рекламная навигация, состояние парковок, состояние входной группы и пр.) И внутренней (чистота и порядок в торговом зале (шоу-руме), удобство навигации, визуальная коммуникация, состояние и организация различных функциональных зон, торгового оборудования, туалетов, и пр.) Среды;</p>   | 2             |
| <p>Управление уровнем обслуживания покупателей в магазине.</p> | <p>Стандарты обслуживания, принятые в организации;</p>  | <p>Обеспечивать соблюдение стандартов обслуживания, принятых в организации: контролировать внешний вид менеджеров по продажам, правила ношение бейджа; контролировать соблюдение сотрудниками общих правил поведения на рабочем месте: нельзя вести частные разговоры, не связанные с продажей товаров, принимать пищу, употреблять жевательную резинку, читать, разговаривать по телефону по личным вопросам;</p> | 2             |
|  | <p>Организационные стандарты, определяющие особенности профессионального поведения;</p>   | <p>Проявлять компетентность и профессионализм при взаимодействии с покупателями, знание продукта (технические характеристики и др.);</p>   | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области            | Когнитивные компетенции: знать, понимать                                      | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|---|---|---|---------------|
|   |   | Способствовать соблюдению подчиненными стандартов, определяющих особенности профессионального поведения: правильно и полно предоставлять информацию покупателям о товарах и услугах своей секции, приглашать администратора при обращении покупателя по вопросам, не связанных с Вашей компетенцией; быть одинаково внимательным ко всем покупателям, независимо от стоимости приобретаемой покупки, длительности выбора товара, внешности и возраста покупателя; | 2             |
|   |   | Контролировать соблюдение сотрудниками санитарных норм и правил;  | 2             |
|   | Стандарты ведения телефонных переговоров;                                     | Контролировать соблюдение стандартов ведения телефонных переговоров: скорость снятия трубки при входящем звонке клиента, выполнение требований телефонного этикета – представление, обращение к клиенту по имени, предоставление клиенту первичной информации, и т.д.   | 2             |
| Управление уровнем обслуживания покупателей в магазине. | Основные элементы оценки качества торгового обслуживания и методы их расчета; | Оценивать эффективность системы подбора персонала и программ обучения торгового персонала, вносить предложения по корректировке программы обучения персонала;   | 2             |
|   |   | Вносить предложения по обеспечению взаимосвязи реализуемого в работе качества обслуживания клиентов и уровня оплаты труда.  | 2             |
| ами основных товаров и дополн                           | Понимать  |   |               |
|   | Важность процесса управления продажами.                                       | Управлять процессом продажи основных товаров и дополнительных услуг.  | 2             |

| Обобщённое название компетентностной области | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2)   |   |
|--|---|---|---|---|
|  | Необходимость предоставления дополнительных торговых услуг, позитивно влияющих на формирование и поддержание общего имиджа торгового предприятия.     |   | 2   |   |
|  | <b>Знать</b>  |   |   |   |
|  | Традиционные методы продажи товаров: продажа товаров с индивидуальным обслуживанием покупателей;  | Применять основные методы продажи товаров, используя знания психологии покупателей и технику продаж;  | 2   |   |
|  | Прогрессивные методы продажи товаров: продажа товаров по образцам, с открытой выкладкой, по заказам населения, на дому у покупателей, через автоматы; | Применять прогрессивные методы продажи товаров, обеспечивающих наибольшие удобства и минимизацию затрат времени на совершение покупок;  | 2   |   |
|  | <b>Управление продажами основных товаров и дополнительных услуг</b>   | Основные положения и правила техники продаж; перечень услуг, оказываемые покупателям в процессе осуществления ими покупок товаров, направленных на создание покупателям возможности более эффективно осуществлять процесс выбора, отбора и расчета за товары; | Установить с покупателем контакт, выявить потребность;                              | 2 |
|  |   |   | Сформировать предложение, ознакомив покупателя с реализуемым ассортиментом товаров; | 2 |
|  |   | Сформировать и поддержать мотивации выбора товаров покупателем;   | 2   |   |
|  |   | Выбрать товар, сопроводив выбор всеми необходимыми услугами;  | 2   |   |

| Обобщённое название компетентностной области  | Когнитивные компетенции: знать, понимать   | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт   | Баллы (0,1,2) |
|---|--|---|---------------|
|   |  | Осуществить работу с вопросами и возражениями, используя различные способы аргументации, в том числе, знание преимуществ продаваемого товара;   | 2             |
|   |  | Правильно выйти из контакта, завершить процесс продажи.   | 2             |
|   | Перечень дополнительных услуг, связанных со спецификой реализуемых товаров;  | Эффективно оказывать дополнительные услуги послепродажного обслуживания товаров;  | 2             |
|   | Правила оказания дополнительных услуг, не связанных со спецификой реализуемых товаров, но создающих более комфортные условия для осуществления процесса обслуживания покупателей;  | Выбирать и способствовать эффективному оказанию дополнительных услуг покупателям: прием оплаты коммунальных услуг, предоставление услуг психолога, дизайнера, юриста, удобные автостоянки, аптеки, детские комплексы, и др.;                              | 2             |
|   |  | Оценивать соблюдение сотрудниками установленных правил продажи товаров и порядка осуществления торговли в магазине, вносить предложения по их совершенствованию.  | 2             |
| Организации процесса внутримагазинной рекламы | <b>Понимать</b>  |   |               |
|   | Важность правильной организации внутримагазинной рекламы и информации, как составляющей процесса развития товарооборота и роста экономической эффективности торговой деятельности. | Управлять процессом организации внутримагазинной рекламой, способствующей активизации процесса продажи товаров, рациональному направлению покупательских потоков, сокращению временных затрат покупателей на поиск и приобретение необходимых им товаров. | 2             |
|   | <b>Знать</b>   |   |               |

| Обобщённое название компетентностной области         | Когнитивные компетенции: знать, понимать  | Функциональные компетенции: способен, умеет, имеет навык, практический опыт  | Баллы (0,1,2) |
|--|---|--|---------------|
|  | Роль внутримагазинной рекламы в активизации процесса продаж;  | Организовать процесс привлечения потенциальных покупателей к данному магазину, выделяя его своеобразие в розничной торговой сети (специфику ассортимента профиля; использование отдельных прогрессивных методов продажи товаров; предложение широкой номенклатуры услуг; особую ценовую политику и т.п.), или к отдельным товарам, реализуемых в магазине, активизировав их продажу (в первую очередь речь идет о тех товарах, продажа которых обеспечивает высокую конечную эффективность торговой деятельности); | 2             |
|  | Специфику использования различных рекламных средств, позволяющих получить в современных условиях значительный эффект; | Использовать световую, витринную, демонстрационную, печатную и сувенирную рекламу;   | 2             |
|  | Виды POS-рекламных материалов;  | Грамотно использовать POS-рекламные материалы, распределяя их по зонам торгового предприятия;  | 2             |
|  | Современные направления развития процесса внутрифирменной рекламы.  | Учитывать современные направления в организации процесса внутрифирменной рекламы, опыт зарубежных организаций в данном вопросе;  | 2             |
| <b>Организации процесса внутримагазинной рекламы</b> |   | Оценивать эффективность использования рекламных средств в торговом предприятии, вносить предложения по улучшения организации процесса использования внутримагазинной рекламы и информации.   | 2             |

- Результаты экзаменационных сессий студентов (очного, очно-заочного, заочного и ускоренного обучения) и контроля знаний студентов, проведенного в ходе последнего самообследования.

| Показатель                   | Экзамены            |      |      |      |      | Контроль |
|------------------------------|---------------------|------|------|------|------|----------|
|                              | 2006                | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011     |
| Очная форма обучения         |                     |      |      |      |      |          |
| Абсолютная успеваемость*, %  | В системе «Студент» |      |      | 87,0 | 80,9 | 82,0     |
| Качество знаний/навыков**, % | данные не учтены    |      |      | 17,7 | 22,9 | 29,9     |
| Очно-заочная форма обучения  |                     |      |      |      |      |          |
| Абсолютная успеваемость, %   | В системе «Студент» |      |      | 100  | 100  | 100      |
| Качество знаний/навыков, %   | данные не учтены    |      |      | 89   | 65   | 52       |
| Заочная форма обучения       |                     |      |      |      |      |          |
| Абсолютная успеваемость, %   | В системе «Студент» |      |      | 89,5 | 92,7 | 100      |
| Качество знаний/навыков, %   | данные не учтены    |      |      | 99,2 | 99,1 | 66       |
| Ускоренное обучение          |                     |      |      |      |      |          |
| Абсолютная успеваемость, %   | В системе «Студент» |      |      | 100  | 100  | 100      |
| Качество знаний/навыков, %   | данные не учтены    |      |      | 100  | 76   | 80       |

\*показатель абсолютной успеваемости – это доля студентов, сдавших экзамены без двоек;

\*\*показатель качества знаний/навыков - доля студентов, сдавших экзамены без троек.

### •Результаты государственного экзамена

| Оценка                                  | Государственный экзамен |      |      |      |      |
|---|-------------------------|------|------|------|------|
|   | 2007                    | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| Очная форма обучения                    |                         |      |      |      |      |
| Количество студентов, сдававших экзамен | 102                     | 91   | 107  | 98   | 114  |
| Отлично                                 | 58                      | 45   | 43   | 33   | 18   |
| Хорошо                                  | 39                      | 24   | 49   | 56   | 73   |
| Удовлетворительно                       | 5                       | 22   | 15   | 9    | 23   |
| Неудовлетворительно                     |                         |      |      |      |      |
| Абсолютная успеваемость, %              | 100                     | 100  | 100  | 100  | 100  |
| Качество знаний/навыков, %              | 95                      | 76   | 86   | 91   | 80   |
| Очно-заочная форма обучения             |                         |      |      |      |      |
| Количество студентов, сдававших экзамен | 27                      | 33   | 37   | 45   | 21   |
| Отлично                                 | 11                      | 15   | 27   | 17   | 13   |
| Хорошо                                  | 7                       | 16   | 10   | 10   | 8    |
| Удовлетворительно                       | 9                       | 2    | 0    | 18   |      |
| Неудовлетворительно                     |                         |      |      |      |      |
| Абсолютная успеваемость, %              | 100                     | 100  | 100  | 100  | 100  |
| Качество знаний/навыков, %              | 66                      | 94   | 100  | 60   | 100  |
| Заочная форма обучения                  |                         |      |      |      |      |
| Количество студентов, сдававших экзамен | 27                      | 22   | 13   | 45   | 93   |
| Отлично                                 | 7                       | 2    | 2    | 15   | 24   |
| Хорошо                                  | 10                      | 8    | 5    | 16   | 31   |
| Удовлетворительно                       | 10                      | 12   | 6    | 14   | 38   |
| Неудовлетворительно                     |                         |      |      |      |      |
| Абсолютная успеваемость, %              | 100                     | 100  | 100  | 100  | 100  |

|   |     |     |     |     |     |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| Качество знаний/навыков, %              | 63  | 46  | 54  | 69  | 34  |
| <b>Ускоренное обучение</b>              |     |     |     |     |     |
| Количество студентов, сдававших экзамен | 6   | 9   | 6   | 4   | 5   |
| Отлично                                 | 1   | 2   | 1   | 2   | 3   |
| Хорошо                                  | 4   | 4   | 4   | 1   | 1   |
| Удовлетворительно                       | 1   | 3   | 1   | 1   | 1   |
| Неудовлетворительно                     | 0   | 0   | 0   | 0   |     |
| Абсолютная успеваемость, %              | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Качество знаний/навыков, %              | 84  | 67  | 84  | 75  | 80  |

• **Результаты защиты выпускных квалификационных работ (ВКР)**

| Оценка                               | Защита ВКР |      |      |      |      |
|--------------------------------------|------------|------|------|------|------|
|                                      | 2007       | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| <b>Очная форма обучения</b>          |            |      |      |      |      |
| Количество студентов, защищавших ВКР | 106        | 91   | 107  | 96   | 114  |
| Отлично                              | 60         | 49   | 55   | 51   | 69   |
| Хорошо                               | 44         | 27   | 36   | 41   | 37   |
| Удовлетворительно                    | 2          | 15   | 16   | 4    | 8    |
| Неудовлетворительно                  |            |      |      |      |      |
| Абсолютная успеваемость, %           | 100        | 100  | 100  | 100  | 100  |
| Качество знаний/навыков, %           | 98         | 83   | 85   | 95   | 92   |
| <b>Очно-заочная форма обучения</b>   |            |      |      |      |      |
| Количество студентов, защищавших ВКР | 26         | 33   | 37   | 44   | 21   |
| Отлично                              | 11         | 12   | 19   | 24   | 6    |
| Хорошо                               | 9          | 18   | 14   | 11   | 5    |
| Удовлетворительно                    | 6          | 3    | 4    | 9    | 10   |
| Неудовлетворительно                  |            |      |      |      |      |
| Абсолютная успеваемость, %           | 100        | 100  | 100  | 100  | 100  |
| Качество знаний/навыков, %           | 77         | 90   | 89   | 79   | 52   |
| <b>Заочная форма обучения</b>        |            |      |      |      |      |
| Количество студентов, защищавших ВКР | 20         | 21   | 16   | 42   | 96   |
| Отлично                              | 8          | 4    | 4    | 10   | 28   |
| Хорошо                               | 4          | 10   | 4    | 17   | 33   |
| Удовлетворительно                    | 8          | 7    | 8    | 15   | 31   |
| Неудовлетворительно                  |            |      |      |      |      |
| Абсолютная успеваемость, %           | 100        | 100  | 100  | 100  | 100  |
| Качество знаний/навыков, %           | 60         | 66   | 50   | 64   | 64   |
| <b>Ускоренное обучение</b>           |            |      |      |      |      |
| Количество студентов, защищавших ВКР | 9          | 9    | 5    | 5    | 4    |
| Отлично                              | 6          | 3    | 1    | 3    | 3    |
| Хорошо                               | 2          | 5    | 3    | 1    |      |
| Удовлетворительно                    | 1          | 1    | 1    | 1    | 1    |
| Неудовлетворительно                  |            |      |      |      |      |

|                            |     |     |     |     |     |
|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Абсолютная успеваемость, % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Качество знаний/навыков, % | 88  | 88  | 80  | 80  | 75  |

|                                    |
|------------------------------------|
| <b>КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ</b>        |
| <b>УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ СТУДЕНТОВ</b> |

Эксперты провели анкетирование студентов кафедры Менеджмента, которое показало удовлетворенность студентов качеством образования на 90 – 95%.

|  |
|--|
| <b>КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ</b>            |
| <b>УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ</b> |

Эксперты провели встречу с работодателями (ОАО «АК БАРС», ООО «ТатАСУ», Министерство энергетики Республики Татарстан, ООО «Колизей», ООО «АРФЕН»), которые обеспечивают студентов кафедры Менеджмента базами практик. В результате интервью выяснилось, что от 75 до 85 % работодателей удовлетворены качеством подготовки выпускников по программе Менеджмент организации.

**Основные замечания и рекомендации**

| №  | Недостаточное формирование компетенций   | Рекомендации   |
|----|--|--|
| 1. | <p>Прогнозировать возможные нестандартные ситуации и правила поведения в них</p> <p>Принимать решения в стандартных и нестандартных профессиональных ситуациях, принимать на себя ответственность за эти решения</p> | <p>Разработать и включить в учебный процесс ситуационные кейсы с неполным предоставлением информации, необходимой для принятия однозначного решения, для развития компетенции выбирать типовые методы и способы выполнения основных профессиональных задач, оценивать их эффективность</p> |
| 2. | <p>Осуществлять самоконтроль качества своей профессиональной деятельности</p> <p>Планировать и организовывать собственное профессиональное развитие и повышение квалификации</p>                                     | <p>Включить в образовательный процесс занятия по проектной деятельности</p> <p>Активизировать работу по вовлечению студентов в НИР, привлечению к участию в конференциях с публичными докладами, написанию научных статей</p>  |
| 3. | <p>Находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею</p>   | <p>Включить в образовательный процесс занятия по проектной деятельности</p>  |

| №  | Недостаточное формирование компетенций  | Рекомендации  |
|----|---|---|
| 4. | Владеть методами и программными средствами обработки деловой информации, взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы   | Разработать и включить в учебный процесс ситуационные кейсы с неполным предоставлением информации, необходимой для принятия однозначного решения, для развития компетенции выбирать типовые методы и способы выполнения основных профессиональных задач, оценивать их эффективность   |
| 5. | Организовывать и оптимально распределять ресурсы инновационного процесса. Внедрять инновации, перестраивая свое поведение и методы работы. Оценивать готовность подразделения к внедрению изменений, поддерживать инициативы коллег по улучшению качества и повышению эффективности работы  | Активизировать деятельность выпускающей кафедры по привлечению специалистов-практиков к проведению мастер-классов, направленных на демонстрацию подходов к организации и оптимизации распределения ресурсов инновационного процесса, приемов внедрения инноваций, перестройки поведенческой линии и методов работы  |
| 6. | Владеть методами управления проектами и быть готовым к их реализации с использованием современного программного обеспечения   | Установить демонстрационные версии ведущих продуктов, используемых на рынке (1С, БЭСТ, CRM-системы) корпоративных систем  |
| 7. | Проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования<br><br>Разрабатывать оценочные задания в соответствии с методиками обучения; анализировать результаты обучения  | Активизировать деятельность выпускающей кафедры по привлечению специалистов-практиков к проведению мастер-классов, направленных на демонстрацию приемов разработки оценочных заданий в соответствии с методиками обучения; анализа результатов обучения   |
| 8. | Интегрировать управление персоналом торгового предприятия со стратегией управления товарооборотом и торговыми услугами, развития материально-технической базы, финансового развития торгового предприятия. Стремиться к стабилизации состава работников торгового предприятия; сохранению высококвалифицированных специалистов и менеджеров | Ввести бизнес-игры, нацеленные на управление командой<br><br>Предусмотреть в «Методических указаниях по выполнению ВКР» и обеспечить обязательное выполнение требований по расчету экономической эффективности предлагаемых мероприятий. А также, наличие в пояснительной записке ВКР «Задание на дипломное проектирование», подписанное руководителем проекта и исполнителем |

# ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ПО ЭКСПЕРТИЗЕ ГАРАНТИЙ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

|   |
|---|
| <b>ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ</b>              |
| <b>КРИТЕРИЙ 1. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ЦЕЛИ ПРОГРАММЫ</b> |

## *Основные замечания и рекомендации*

| №  | Замечание   | Рекомендации   |           |
|----|---|--|-----------|
|    |   | Содержание   | Приоритет |
| 1. | Выпускающая кафедра не принимает участие в разработке планов создания нового бизнеса. | Кафедре Менеджмента разработать план создания нового бизнеса (малых инновационных предприятий, с обязательным привлечением студентов и аспирантов).<br>Использовать студенческий городок в качестве экспериментальной площадки | 2         |

|   |
|---|
| <b>ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ</b>                |
| <b>КРИТЕРИЙ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ</b> |

## *Положительная практика:*

Образовательная программа Менеджмент организации соответствует по структуре программам Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского университета, НОУ Высшей школы экономики г. Москвы, ГУУ.

## *Основные замечания и рекомендации*

| №  | Замечание   | Рекомендации   |           |
|----|---|--|-----------|
|    |   | Содержание   | Приоритет |
| 1. | В учебных планах дисциплин присутствует дублирование некоторых вопросов общего менеджмента, безопасности (в программах практик 3-го и 4-го курсов, дисциплины «Общий менеджмент») | Устранить дублирование в программах практик 3 и 4 курсов                                 | 1         |
|    |   | Устранить дублирование в дисциплинах освещающих вопросы общего менеджмента, безопасности | 1         |

**Риски:** Снижение качества подготовки выпускника программы «Менеджмент организации», потеря интереса у студентов к обучению.

|  |
|--|
| <b>ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ</b>             |
| <b>КРИТЕРИЙ 3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ</b> |

**Основные замечания и рекомендации**

| №  | Замечание   | Рекомендации   |           |
|----|---|--|-----------|
|    |   | Содержание   | Приоритет |
| 1. | В УМК нет контрольных вопросов итоговой аттестации по ряду дисциплин  | Включить в состав УМК дисциплин: необходимые для студентов, контрольные вопросы итоговой аттестации (зачет, экзамен), приложить экзаменационные билеты   | 1         |
| 2. | Недостаточно иллюстративного материала в УМК (иногда представлен только текст лекций)   | Разработать и включить в состав УМК дисциплин иллюстративный материал по дисциплине (раздаточный, статистический)  | 3         |
| 3. | Недостаточно внимания уделяется в ВКР оценке уровня эффективности управленческих решений  | Включить в «Методические указания по выполнению ВКР» требования по расчету экономической эффективности предлагаемых мероприятий и обеспечить обязательное выполнение разработанных требований  | 2         |
| 4. | Не предусмотрены в курсах дисциплин программы «Менеджмент организации» задания, выполнение которых требует обращения студентов к научным или техническим журналам | Дополнить методические указания по выполнению курсовой работы заданиями аналитического исследования материалов, опубликованных в научных или технических журналах (например, Менеджмент и бизнес-администрирование, Российский журнал менеджмента, HR Management и др) | 2         |
| 5. | Не во всех УМК есть методические материалы проведения занятий. Как правило, только лекционные и практические. Нет технологических карт семинарских занятий        | Включить в состав УМК дисциплин методические материалы проведения семинарских занятий (технологические карты)  | 2         |
| 6. | Нет списка дублеров лектора (только один преподаватель), дополнительной информации о преподавательском стаже, основных трудах по данной дисциплине                | Включить в состав УМК дисциплин список преподавателей, включающий основного лектора и дублеров, и дополнительной информации об их преподавательском стаже, ученой степени, звании, основных трудах по данной дисциплине.   | 4         |

**Риски:** Отставание в технологическом обеспечении учебного процесса, снижение качества обучения студентов и снижение интереса к обучению по программе со стороны абитуриентов.

|   |
|---|
| <b>ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ</b>                                      |
| <b>КРИТЕРИЙ 4. ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДИКИ<br/>ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b> |

**Основные замечания и рекомендации**

| №  | Замечание  | Рекомендации  |           |
|----|--|---|-----------|
|    |  | Содержание  | Приоритет |
| 1. | Внедрение e-learning на программном уровне запланировано Вузом на 2013 г.  | Ускорить процесс внедрения e-learning как необходимое условие повышения доступности (в том числе для студентов с ограниченными физическими возможностями), индивидуализации, самостоятельности обучения по программе Менеджмент организации (ICQ и Skype обучение и консультирование, выполнение практических и лабораторных работ в on-line, off-line режиме и т.д.) | 1         |
| 2. | Отсутствует мультимедийное on-line и off-line обучение                     |   |           |
| 3. | На всех формах обучения нет технологических карт семинарских занятий       | Преподавателям кафедр разработать технологические карты семинарских занятий   | 2         |
| 4. | Не разработана методика по формированию индивидуальных траекторий обучения | Разработать методики по формированию индивидуальных траекторий обучения (внедрить в учебные процесс современные педагогические технологии контекстного, модульного, обучения, включить в процесс проожеуточной и итоговой аттестации приемы on-line, off-line тестирования и т.д.)  |           |

**Риски:** Уровень развития e-learning в вузе не позволяет использовать на программном уровне для повышения качества и доступности обучения новые образовательные методики, есть риск отставания ООП «Менеджмент организации» в части применения новых образовательных технологий и снижения потенциального контингента.

|  |
|--|
| <b>ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ</b>                     |
| <b>КРИТЕРИЙ 5. ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИЙ СОСТАВ</b> |

**Основные замечания и рекомендации**

| №  | Замечание   | Рекомендации   |           |
|----|---|--|-----------|
|    |   | Содержание   | Приоритет |
| 1. | Недостаточно используются базы данных, разработанные ведущими преподавателями выпускающей кафедры           | Разработать задания, выполнение которых потребует использования базы данных, разработанной ведущими преподавателями выпускающей кафедры, (например, корпоративная информационная система) КИС    | 2         |
| 2. | Недостаточное количество научных публикаций преподавателей, реализующих программу, в рецензируемых изданиях | Разработать план публикаций преподавателей кафедры в рецензируемых изданиях «Менеджмент и бизнес-администрирование», («Российский журнал менеджмента», «Менеджмент в России и за рубежом» и др.) | 2         |

|   |
|---|
| <b>ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ</b>  |
| <b>КРИТЕРИЙ 6. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РЕАЛИЗАЦИЯ ЕЕ РЕЗУЛЬТАТОВ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ</b> |

**Основные замечания и рекомендации**

| №  | Замечание  | Рекомендации  |           |
|----|--|---|-----------|
|    |  | Содержание  | Приоритет |
| 1. | НИР внешнего финансирования в настоящее время на выпускающей кафедре нет. Следовательно, не привлекаются студенты к работе по внедрению результатов НИР в практику предприятий и организаций, с которыми взаимодействует выпускающая кафедра | Разработать план мероприятий по проведению НИР за счет внешнего финансирования, предусмотрев обязательное участие студентов в выполнении отдельных этапов   | 2         |
| 2. | Отсутствуют публикации в основных зарубежных журналах по направлениям исследований выполняемых выпускающей кафедрой  | Организовать публикации научных статей в основных зарубежных журналах (HR Management и др) по направлениям исследований выполняемых выпускающей кафедрой, т.к. формирование научной школы и ее бренд позволят повысить заинтересованность бизнес-сообщества в использовании научного потенциала кафедры | 1         |

**Риски:** Отставание программы «Менеджмент организации» от передовой научной мысли в области менеджмента, потеря ее конкурентных преимуществ.

|  |
|--|
| <b>ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ</b>   |
| <b>КРИТЕРИЙ 7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ПРОГРАММЫ</b> |

**Положительная практика:**

На балансе университета находится студенческий городок «деревня Универсиада - 2013» с жилым фондом до 7500 человек с развитой инфраструктурой, в т.ч. с обеспечением современными IT-технологиями.

**Основные замечания и рекомендации**

| №  | Замечание   | Рекомендации   |           |
|----|---|--|-----------|
|    |   | Содержание   | Приоритет |
| 2. | Финансовые и материально-технические ресурсы, формируемые для реализации программы, пока не позволяют приобретать в достаточном объеме, обслуживать и эксплуатировать материально-техническую базу и оборудование, необходимые для реализации программы, в том числе внедрять e-learning в учебный процесс; | Укорить внедрение e-learning в учебный процесс: выпускающей кафедре разработать и представить руководству вуза план модернизации оборудования аудиторий (мультимедийные проекторы, экраны, интерактивные доски и т.д.) | 2         |
|    |   | Разработать методики смешанного и дистанционного обучения на базе новых IT-технологий  |           |

**Риски:** Отсутствие использования в образовательном процессе e-learning, смешанного и дистанционного обучения на базе новых IT- технологий снижает конкурентоспособность программы «Менеджмент организации».

|  |
|--|
| <b>ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ</b>                                       |
| <b>КРИТЕРИЙ 8. ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ</b> |

**Основные замечания и рекомендации**

| №  | Замечание   | Рекомендации  |           |
|----|---|---|-----------|
|    |   | Содержание  | Приоритет |
| 1. | Недостаточно эффективна мотивация учебно-воспитательного персонала (УВП), преподавателей при осуществлении педагогической деятельности, научно-исследовательской работы, разработки учебно-методических материалов                    | Разработать систему мотивации и стимулирования работы педагогических кадров и УВП (материальное поощрение, премирование в виде зарубежных и региональных поездок на конференции, семинары по обмену опытом и т.д.)  | 1         |
| 2. | Административно-хозяйственный персонал не обеспечивает выполнение программы, прежде всего, на уровне оснащения основными фондами, поскольку основные кафедры не имеют нормативного количества площадей и специализированных аудиторий | Руководству Университета обеспечить приемлемые условия для функционирования выпускающей кафедры (предоставить помещение, оборудование (компьютеры а базе процессоров Intel, AMD и т.д.) ИТ- технологии)   | 1         |
| 3. | Недостаточно эффективен механизм участия внешних экспертов, специалистов и работодателей в разработке учебно-методических материалов  | <p>Разработать программу по привлечению работодателей в процесс составления Рабочих учебных программ дисциплин, особенно дисциплин специализации (представителей ОАО «Мобильные Системы Связи – Поволжье», ОАО «Холдинговая компания «Ак Барс», ОАО «Казанский оптико-механический завод, Молочный комбинат «Эдельвейс», Клиника Нуриевых, ООО «Грань», ОАО «Татнефтепродукт» и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Составить план-график проведения заседаний с привлечением работодателей (по вопросам рассмотрения и утверждения программ дисциплин, УМК, программ практик, тем курсовых работ, ВКР и т.д.)</li> </ul> <p>Разработать анкету обратной связи для работодателей с целью определения 1) эффективности прохождения студентами практики, 2) уровня готовности студентов к выполнению задач практики, 3) вопросов и тем, которые необходимо скорректировать/ внести в программу.4) тем курсовых работ и ВКР.</p> | 1         |

| №  | Замечание  | Рекомендации  |           |
|----|--|---|-----------|
|    |  | Содержание  | Приоритет |
| 4. | Не организована постоянная методическая и техническая (on-line по телефону, ICQ и электронной почте) поддержка преподавателей и студентов при реализации программ с применением e-learning | Внедрить в институте экономики КФУ IT-технологии (ICQ, on-line, off-line консультирование и обучение, консультирование), создающие условия для индивидуализации учебного процесса.<br>Организовать постоянную методическую и техническую (on-line, ICQ и электронной почте) поддержку преподавателей и студентов при реализации программ с применением e-learning | 1         |

**Риски:** Отставание в технологическом оснащении снижает конкурентоспособность программы «Менеджмент организации».

|   |
|---|
| <b>ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ</b>                            |
| <b>КРИТЕРИЙ 9. УЧАСТИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ</b> |

**Основные замечания и рекомендации**

| №  | Замечание  | Рекомендации  |           |
|----|--|---|-----------|
|    |  | Содержание  | Приоритет |
| 1. | Работодатели не в полной мере привлекаются к чтению лекций и проведению мастер-классов, к руководству курсовыми работами и ВКР | Включить в практику работы выпускающей кафедры проведение анкетирования студентов с целью определения тематики мастер-классов, тренингов, лекций, к проведению которых необходимо привлечь специалистов-практиков.  | 2         |
|    |  | Разработать план-график проведения мастер-классов, лекций, тренингов ведущими специалистами, собственниками бизнеса и топ-менеджерами   |           |
| 2. | Недостаточно проводятся заседания выпускающей кафедры с участием работодателей и представителей бизнес-сообщества              | Составить план-график проведения заседаний с привлечением работодателей (по вопросам рассмотрения и утверждения программ, УМК, программ практик, тем и руководства курсовыми работами и ВКР и т.д.)<br>Разработать анкету обратной связи для работодателей с целью определения 1) эффективности прохождения студентами практики, 2) уровня готовности студентов к выполнению задач практики, 3) вопросов и тем, которые необходимо скорректировать/внести в программу. 4) тем курсовых работ и ВКР. | 3         |
| 3. | Работодатели недостаточно предоставляют ресурсы, для реализации программы, в выпускниках которой они заинтересованы            | Активизировать работу по целевому набору  | 1         |

**Риски:** Отсутствие участия работодателей в образовательном процессе может привести к риску несоответствия компетенций специалистов запросам работодателей.

|  |
|--|
| <b>ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ</b>   |
| <b>КРИТЕРИЙ 10. УЧАСТИЕ СТУДЕНТОВ В ОПРЕДЕЛЕНИИ СОДЕРЖАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА</b> |

**Положительная практика:**

1. Налаженная обратная связь кафедры через ассоциации выпускников с базами практики, успешно используется и кафедрой и факультетом для повышения качества и гарантий качества образования.
2. Для повышения качества образовательных ресурсов выпускающей кафедрой учитываются мнения студентов путем проведения анкетирования, консультаций с тьютором, координирующим учебный процесс, консультаций с заведующими кафедрами и преподавателями.

|  |
|--|
| <b>ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ</b> |
| <b>КРИТЕРИЙ 11. СТУДЕНЧЕСКИЕ СЕРВИСЫ</b>         |

**Основные замечания и рекомендации**

| №  | Замечание  | Рекомендации   |           |
|----|--|--|-----------|
|    |  | Содержание   | Приоритет |
| 1. | Недостаточно внимания уделяется студентам-инвалидам (нет программного обеспечения дистанционного обучения, отсутствуют услуги по конспектированию лекций, семинаров и т.д., возможности посещения занятий – лифты, подъезды и т.п.); | Сформировать систему дистанционного обучения для студентов-инвалидов                                       | 2         |
| 2  | В настоящий момент в связи с переездом и реорганизацией КФУ, на экономическом факультете бесплатный беспроводной доступ в интернет отсутствует (есть только бесплатный проводной интернет).  | Ускорить процесс стабилизации обстановки на экономическом факультете, обеспечить работу беспроводной связи | 1         |

**Риски:** Отсутствие на экономическом факультете Wi-Fi и условий для ее использования может привести к риску уменьшения возможности и снижения оперативности доступа студентов к учебной и научной

информации, что негативно повлияет на качество обучения по образовательной программе «Менеджмент организации».

|   |
|---|
| <b>ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ</b>                        |
| <b>КРИТЕРИЙ 12. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ АБИТУРИЕНТОВ</b> |

**Основные замечания и рекомендации**

| №  | Замечание  | Рекомендации   |           |
|----|--|--|-----------|
|    |  | Содержание   | Приоритет |
| 1. | Недостаточно уделяется внимания профориентационной работе с абитуриентами. | Включить в план выпускающей кафедры закрепление за каждым преподавателем 1-3 школы для ежегодной профориентационной работы | 1         |
|    |  | Усилить внимание целевому (на основе договоров с организациями) набору студентов   | 2         |

**Риски:** Отсутствие целенаправленной подготовки абитуриентов к поступлению на данную программу может привести к снижению набора по направлению подготовки «Менеджмент организации».

## КРАТКАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ЭКСПЕРТАХ

ФИО эксперта: Межевов Александр Дмитриевич

|  |  |
|--|--|
| Место работы, должность:   | профессор кафедры логистики ГУУ  |
| Ученая степень, ученое звание,   | Д.э.н., профессор  |
| Образование  | Высшее   |
| Профессиональные достижения  | Лауреат всероссийского конкурса на лучшую научную книгу 2010 года.<br>Эксперт АККОРК |
| Сфера научных интересов  | Менеджмент   |
| Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе | 20 лет   |

ФИО эксперта: Давлетшин Леонард Замвирович

|  |  |
|--|--|
| Место работы, должность:   | директор Дирекции утренних программ Телерадиокомпании «Новый век», г. Казань |
| Образование  | Высшее   |
| Профессиональные достижения  | Эксперт АККОРК   |
| Сфера научных интересов  | Менеджмент в сфере IT-технологий, коммуникативный менеджмент                 |
| Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе | 15 лет   |

ФИО эксперта: : Элли Георгиаду (ms Elli Georgiadou)

|  |  |
|--|--|
| Место работы, должность:   | School of Engineering and Information Sciences Middlesex University<br>The Burroughs<br>London, Principal Lecturer |
| Ученая степень, ученое звание,   | PHD  |
| Образование  | Высшее   |
| Профессиональные достижения  | Эксперт АККОРК   |
| Сфера научных интересов  | Менеджмент, финансовый менеджмент  |
| Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе | 25 лет   |

ФИО эксперта: Харальд Хафнер (Harald Hafner)

|  |  |
|--|--|
| Место работы, должность:   | Топ-менеджер компании НОТМАМА (hospitality & tourism marketing management) (Австрия) |
| Образование  | Высшее   |
| Сфера научных интересов  | Менеджмент, гостиничный сервис, экономическое развитие                               |
| Профессиональные достижения  | Эксперт АККОРК   |
| Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе | 17 лет   |