

АССОЦИАЦИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

Экспертный отчет

**по дополнительной профессиональной программе - программе профессиональной переподготовки
«СПЕЦИАЛИСТ В СФЕРЕ ЗАКУПОК»,
реализуемой на факультете Бизнеса и дополнительного образования
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В.Плеханова»**

Экспертная организация: Агентство по контролю качества образования и развитию карьеры (АНО «АККОРК»)

Эксперты:

Точин Андрей Владимирович, старший научный сотрудник РАНХиГС, управляющий директор ООО «Центр поддержки внешнеэкономической деятельности и развития регионов», директор Департамента торговой политики Евразийской экономической комиссии (2012-2016).

Аллених Марина Анатольевна, к.э.н., доцент департамента "Экономическая теория"; зам. зав. кафедрой "Экономическая теория" по учебной работе; ИПКП ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации».

Мирзоян Мариам Валериковна, студентка Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации.

Москва, 2018 год

Дополнительная профессиональная программа - программа профессиональной переподготовки «Специалист в сфере закупок», реализуемой на факультете Бизнеса и дополнительного образования ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В.Плеханова».

Экспертиза проведена автономной некоммерческой организацией «Агентство по контролю качества образования и развития карьеры».

Очный визит в рамках процедуры внешней оценки образовательной программы проведен в период 22.11.2018 – 23.11.2018 года.

КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ

Показатели	Выводы, комментарии экспертов
Критерий 1 «Признание компетентностной модели выпускника рынком труда»	
Корреляция компетентностной модели выпускника, разработанной вузом, с профессиональной рамкой компетенций АМР	Приобретаемый в рамках программы объем профессиональных знаний дает возможность выпускнику адекватно оценивать ситуацию и принимать решения о желаемом результате ее развития, а освоение в рамках программы навыков ведения переговоров и делового общения предоставляет набор тактических приемов для достижения результата. Компетенции, получаемые слушателями по завершении программы, коррелируют с компетенциями АМР.
Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики)	Учитывают. Изначально программа ориентирована на обучение специалистов московского региона. Вместе с тем, с учетом того, что базовые требования в данной сфере определены федеральным законодательством, и федеральные стандарты все шире применяются на региональном уровне, можно говорить об отсутствии ярко выраженной региональной специфики.
Критерий 2 «Результаты прямой оценки сформированных компетенций»	
Соответствие фактических компетенций выпускников программы профессиональной рамке компетенций АМР	Соответствует. Выпускники обладают необходимыми знаниями для обеспечения осуществления закупок в соответствии с требованиями действующего законодательства. Вместе с тем, программа является узкоспециализированной, и потенциал обученного по программе специалиста существенно зависит от базового образования. Например, исходя из перечня примерных вопросов к экзамену по предмету «Законодательство Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок», в части гражданского законодательства курс включает вопросы правоспособности возможных участников закупок и особенностей различных видов договоров. Видимо, предполагается, что слушатель имеет достаточные знания о такой базовой категории, как собственность.
Критерий 3 «Востребованность выпускников программы»	

В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности	Как правило, по программе обучаются работающие специалисты с целью повышения квалификации.
Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по выпускникам последних трех лет)	Программа реализуется менее трех лет. В настоящее время готовится только второй выпуск. Данные по зарплатам выпускников отсутствуют.
Анализ занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями	Интервьюированные выпускники программы удовлетворены развитием своей карьеры.
Наличие службы мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию	Мониторинг востребованности выпускников осуществляется путем реализации программы в сотрудничестве с муниципальными и региональными органами власти, являющимися основными работодателями для специалистов, прошедших обучение по программе, взаимодействия с объединениями профессиональных участников закупок.

УСЛОВИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНУЮ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ

Показатели	Выводы экспертов
Критерий 1 «Структура и содержание программы»	
Стратегия развития программы нацелена на укрепление сильных сторон программы, позиционирование ее актуальности и уникальных преимуществ в сравнении с конкурентами	Стратегия развития программы реализуется в русле общей стратегии развития РЭУ им. Г.В. Плеханова. Актуальность программы поддерживается привлечением в качестве преподавателей специалистов, осуществляющих практическую деятельность в сфере закупок и взаимодействующих с региональными и муниципальными органами управления. Вместе с тем, представляется целесообразным уточнение стратегии развития на основе установления и расширения взаимодействия с другими возможными заинтересованными работодателями, такими как госкорпорации.

Цели программы сформулированы, как предполагаемые результаты обучения	Да. Заявленная цель программы «получение новых компетенций, необходимых для решений и задач нового вида профессиональной деятельности по осуществлению, контролю и управлению закупками для эффективного и результативного использования средств, выделенных для обеспечения государственных, муниципальных и корпоративных нужд» полностью соотносится с объемом преподаваемых дисциплин и содержанием проводимых в рамках программы контрольных мероприятий.
Привлечения работодателей к анализу и проектированию содержания программы является эффективным	Да. В рамках основной практической деятельности руководства и преподавателей программы задача получения мнения работодателей в отношении актуальности и содержания программы выполняется. Интервью с работодателем выпускников программы демонстрирует его удовлетворенность повышением квалификации сотрудников после прохождения обучения. На вопрос о целесообразных изменениях объема или содержания программы получен отрицательный ответ.
Фонды оценочных средств (вопросы, задания, ситуации и т.д.), используемые при текущем контроле успеваемости, проведении промежуточной и итоговой аттестации, содержат материалы, разработанные на основе реальных практических ситуаций	Да. Фонды оценочных средств содержат практические задания. В рамках интервью слушатели и выпускники программы, являющиеся действующими сотрудниками сферы закупок, подтвердили практическую ценность указанных заданий.
Доля рабочих учебных программ, согласованных с работодателем (организациями и предприятиями, ориентированными на выпускников программы)	Доля составляет 85%. Проведенные интервью показали недопонимание включения в программу разделов о трудовых отношениях. Однако по результатам обучения работодатели признают полученные знания ценными и актуальными для данной сферы.
К процессам разработки и актуализации учебно-методических	Частично. Представленные документы не содержат регламентации взаимодействия с заинтересованными работодателями. Вместе с тем, в рамках основной практической деятельности руководства и преподавателей

материалов программы привлекаются работодатели	программы задача получения мнения работодателей в отношении актуальности и содержания программы может в существенной степени выполняться.
При определении применяемых образовательные методик, были учтены требования работодателей	Да.
Критерий 2 «Материалы итоговой государственной аттестации»	
Вопросы и ситуационные задания к итоговой государственной аттестации позволяют определить сформированность заявленных компетенций	Да. Вопросы и ситуационные задания к экзаменам позволяют оценить уровень полученных знаний по предметам программы, выполнение выпускной аттестационной работы по одной из рекомендованных тем позволяет оценить степень готовности самостоятельно использовать полученные знания и навыки.
Задания на прохождение производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения на предприятиях, ориентированных на выпускников программы	Программа не предполагает прохождение преддипломной практики, поскольку ориентирована на повышение квалификации специалистов, в чьи трудовые обязанности входит осуществление деятельности по тематике программы.
Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы	Да. Тематика ВАР сформирована специалистами, осуществляющими практическую деятельность в сфере закупок. По результатам интервью с выпускниками программы отмечено, что темы ВАР имеют прикладное значение и их результаты могут быть использованы в практической работе.

Доля ВКР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях	Количественная оценка данного показателя затруднительна в силу нерепрезентативности выборки данных от работодателей. Учитывая практическую деятельность учащихся по программе, можно ожидать, что выбор ими тем ВАР приближен к их практической деятельности, и данный показатель оценочно превышает 70%.
Критерий 3 «Менеджмент программы»	
Система внутреннего мониторинга качества образования, применяемая на программном уровне, позволяет периодически оценивать качество подготовки студентов (магистрантов) и условий реализации программы	Да. ОО применяет системный подход к мониторингу качества образования, в том числе, с привлечением внешних экспертов.
Критерии и показатели, используемые при проведении внутреннего аудита, согласованы с работодателями	Да. Критерии и показатели, используемые при проведении внутреннего аудита разработаны на основе требований группы потенциальных работодателей (муниципальные и региональные органы) на этапе запуска программы и согласованы с ними. Вместе с тем, развитие программы требует привлечения также других групп работодателей (федеральные органы, госкорпорации и др.), имеющих свою специфику осуществления закупок, для расширения возможностей трудоустройства выпускников.
Критерий 4 «Кадры»	
Процесс проведения комплексной оценки педагогических кадров и система ключевых показателей эффективности педагогических кадров обеспечивает достижение планируемых результатов обучения	Да. Оценка педагогических кадров и система ключевых показателей их эффективности основана на базовых подходах и документах РЭУ им. Г.В.Плеханова и ориентирована на обеспечение эффективности обучения.
Система внутреннего мониторинга деятельности педагогических кадров позволяет оценить потенциал их развития (стремление преподавателей	Частично. Привлечение преподавателей, осуществляющих практическую деятельность в заданной сфере, в определенной мере гарантирует актуальность их знаний и опыта, равно как и нацеленность на поддержание на высоком профессиональном уровне. Помимо этого критерии оценки потенциала развития внешних преподавателей носят несколько размытый характер.

к совершенствованию и саморазвитию, в т.ч. за счет интегрирования в своей работе образовательной, научной и инновационной деятельности)	
При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитывается мнения работодателей и других участников процесса	Да. Учащимися по программе являются в основном сотрудники организаций, осуществляющих практическую деятельность в сфере закупок. Для данного вопроса их мнение можно рассматривать как мнение работодателя.
Система мониторинга ППС позволяет оценить направленность учебной и научной деятельности преподавателя на формирование у студента стремления к самообучению, навыков самостоятельного формирования образовательной траектории студента	Да. Существенный объем предусмотренной учебным планом практической самостоятельной работы, контроль ее результатов и учебного процесса в целом со стороны руководителя программы и взаимный контроль преподавателей обеспечивают формирование у учащихся необходимости и навыков самостоятельного обучения.
Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих текущий практический опыт по профилю (с указанием количества часов по контрактам/заказам конкретных работодателей на реальных «жизненных» проектах)	Доля преподавателей, осуществляющих практическую деятельность в заданной сфере близка к 100%. Данные по количеству часов по контрактам/заказам конкретных работодателей на реальных проектах недоступны.
Критерий 5 «Материально-технические и финансовые ресурсы программы»	

<p>Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса</p>	<p>Доля аудиторий, оснащенных ресурсами, обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса, составляет порядка 80-85%.</p>
<p>Обеспечение возможности студентам и преподавателям доступа к библиотечным ресурсам, включая основные отечественные и зарубежные журналы по профилю подготовки, монографии ученых и другой литературе по профилю программы, практикоориентированные специализированные издания и т.д.</p>	<p>Научно-информационный библиотечный центр предоставляет участникам программы доступ к бумажным и электронным ресурсам, имеющим достаточное наполнение для обеспечения учебного процесса. Также библиотечный центр предоставляет возможность пользования правовыми базами данных «Консультант» и «Гарант».</p>
<p>Формируемый бюджет программы, позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками, с высоким уровнем квалификации и компетентности</p>	<p>Бюджет программы, позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками, соответствующими уровню преподавательского состава РЭУ им. Г.В. Плеханова в целом.</p>

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ:

1. Изначальная разработка программы под нужды организаций, осуществляющих закупки и имеющих практическую необходимость в наличии специалистов, обладающих знаниями и компетенциями в по сути межотраслевой (право, экономика, учет, переговоры) сфере, предопределила востребованность обучения по программе на этапе её запуска.

2. Приглашение для преподавания специалистов, имеющих не только научные, теоретические познания, но и осуществляющих практическую деятельность в своих областях, обеспечивает большое количество практических примеров и задач, что существенно облегчает в последующем применение выпускниками полученных знаний в их работе.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ:

1. Развитие программы требует дополнения программы с расчетом на иные группы потенциальных работодателей, в частности госкорпораций, таких как Росатом, Ростех, Роснано, ОСК, ОАК и пр., подпадающих под требования законодательства о закупках и имеющих свою специфику осуществления закупок. Это позволит как расширить возможности трудоустройства выпускников, так и привлечь указанных работодателей в качестве корпоративных заказчиков обучения действующих сотрудников.
2. Представляется целесообразным на систематической основе направлять материалы программы в потенциально заинтересованные организации для получения комментариев о полноте содержания и предложений по актуализации или модификации.
3. Рекомендуется организовать опрос выпускников программы, например, через три-шесть месяцев после выпуска с целью получения их оценок в отношении степени актуальности приобретенных знаний и навыков по каждой из изученных дисциплин программы. Такие оценки представляли бы собой информационный массив для анализа и выводов относительно реализации задач совершенствования и саморазвития преподавателей программы.