

АССОЦИАЦИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

Экспертный отчет

**по основной образовательной программе высшего образования
«СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ОТРАСЛЯХ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА»
по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент,
реализуемой образовательной организацией
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский государственный технический университет»**

Экспертная организация: Агентство по контролю качества образования и развитию карьеры

Эксперты:

Санберг Юрий Наумович, Ph.D., эксперт Открытого правительства, эксперт комитета по регулированию КНД «Деловая Россия»
Большакова Ольга Ильинична, к.ф.-м.н., доцент, магистр экономики, доцент кафедры экономики и управления в ТЭК,
Государственный университет управления.
Потапов Павел Михайлович, студент НИУ ВШЭ

Москва, 2017г.

Основная образовательная программа «Стратегический менеджмент в отраслях топливно-энергетического комплекса», по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, магистратура реализуется ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет». 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 28 – 30 ноября 2016 года.

КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
Критерий 1 «Признание компетентностной модели выпускника рынком труда»		
<p>Корреляция компетентностной модели выпускника, разработанной вузом, с профессиональной рамкой компетенций АМР</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Анализирует предоставленную образовательной организацией (ОО) компетентностную модель выпускника • Вносит информацию в отчет 	<p>Частично соответствует.</p> <p>Компетентностная модель выпускника соответствует стандартам ФГОС ВО, коррелируя с рамкой компетенций АМР.</p> <p><i>Рекомендации:</i></p> <p>Для приведения компетентностной модели выпускника в полное соответствие с рамкой АМР требуется дополнительные циклы дисциплин, усиливающие коммуникационный модуль программы.</p> <p>1)Рекомендуется увеличить количество часов на преподавание дисциплины «Деловые коммуникации», включив в нее мастер-классы, гостевые лекции и вебинары, практические занятия по искусству речи и самопрезентации, максимально приблизив его к курсу риторики.</p> <p>2)Рекомендуется проведение спецсеминара по развитию эмоционального интеллекта.</p> <p>3) Рекомендуется ввести дисциплину «Основы конфликтологии» и разработать дескрипторы, позволяющие судить о способности выпускников</p>

		<p>выявлять и управлять конфликтами, а также работать с возражениями.</p> <p>4) Дисциплину «Организационное поведение» преподавать в качестве самостоятельной.</p>
<p>Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Анализирует предоставленную образовательной организацией компетентностную модель выпускника • Проводит интервью с руководителями программы, выясняя, каким образом был проанализирован региональный рынок труда • Вносит полученную информацию в отчет 	<p>Заявленные компетенции учитывают региональные потребности (в части высокой доли предприятий ТЭК в региональном валовом продукте).</p> <p>В Стратегии программы отсутствуют данные о фактическом общем числе выпускников направления «Менеджмент» в регионе. Представленные в Стратегии программы показатели прогнозной востребованности специалистов на рынке труда оценивают совокупную потребность специалистов по направлению «Менеджмент» и проводились Центром профессионального образования Министерства образования и науки Самарской области. Методика прогнозирования потребности в специалистах определялась на основе анализа рабочих мест, существующих или планируемых работодателями к введению в прогнозный период, и необходимой квалификации для выполнения обязанностей на данном рабочем месте.</p> <p>При этом в Стратегии программы данные не обновлены. Прогноз ЦПО численности рабочих мест в экономике по направлению «Менеджмент» в ближайшие два года (вероятно, вследствие изменения методики расчетов) снизился в 11 (!) раз - с 9807 человек (2017 г.) до 860 (2019г.), ежегодная прогнозная востребованность с 409 (2017г.) до 58 (2019г.) - в 7 раз!</p>

		<p>Чем бы ни объяснялись такие изменения, конкуренция региональных выпускников направления «38.04.02. Менеджмент» заметно возрастет.</p> <p>Емкость отраслевого рынка труда Стратегией программы по направлению «Менеджмент» не оценивалась.</p> <p>Данные по потребностям в специалистах по стратегическому управлению в отраслях ТЭК отсутствуют.</p> <p>Интервью с руководителем программы показывает, что анализ рынка проводился на основе кабинетных исследований.</p> <p>По мнению экспертов, не выдерживает ни малейшей критики тезис из материалов самообследования о том, что ООП разрабатывалась с учетом Стратегии социально-экономического развития Самарской области до 2020 года (принята в 2006 году), которая «интегрирует передовые достижения науки об экономическом и финансовом укладе организаций, региональной экономики, финансовой сферы».</p> <p>Программа развития региона не является работоспособной в части развития ТЭК: она не учитывает произошедшие изменения на глобальных и отраслевых рынках. В обзоре нефтедобывающего кластера «самой крупной нефтедобывающей организацией в области» до сих пор указывается ОАО «Самаранефтегаз» в качестве структурного подразделения ОАО НК</p>
--	--	---

		<p>«ЮКОС»), компании, давно уже не существующей на рынке¹.</p> <p><i>Рекомендации:</i></p> <p>1) Изучить фактическую потребность крупнейших отраслевых работодателей в выпускниках профиля «Стратегический менеджмент в отраслях ТЭК», указав точно число выпускников, которых ежегодно может принять рынок.</p> <p>2) Сопоставить выявленные современные тренды на рынке труда в условиях ограничений нефтедобычи и рецессии и внести изменения в ОПП.</p> <p>3) Выяснить емкость отраслевого рынка труда для направления «Менеджмент».</p>
Критерий 2 «Результаты прямой оценки сформированных компетенций»		
<p>Соответствие фактических компетенций выпускников программы профессиональной рамке компетенций АМР</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит прямую оценку компетенций студентов выпускного курса, с использованием материалов, разработанных в образовательной организации (при признании их валидными) или с использованием собственных инструментов (заданий, кейсов, практикоориентированных вопросов) • Вносит итоги прямой оценки в отчет 	<p>Частично соответствует.</p> <p>В ходе проведения прямой оценки компетенций выпускников был использован контрольно-измерительный материал, подготовленный экспертами.</p> <p>Для проведения анализа сформированности компетенций эксперты выбрали следующие профессиональные компетенции рамки АМР: «Способность проводить анализ деятельности организации, оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организации; использовать результаты анализа для</p>

¹Нефтедобывающий кластер. Структура нефтедобывающего кластера./Стратегия социально-экономического развития области до 2020 года (Последние изменения:15 октября 2014 года) //Министерство экономического развития, инвестиций и торговли Самарской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа – URL: http://economy.samregion.ru/programmy/strategy_programm/social_no_ekonomicheskoe_razvi/ (дата обращения: 17.12.2016). -2006 -2014. - С. 161.Справочно: владелец ЮКОСа М.Б. Ходорковский арестован в октябре 2003 года, с марта 2006 года начата процедура банкротства нефтяной компании, а Стратегия утверждена только в октябре 2006 года и до сих пор содержит ошибочные сведения о «главной нефтедобывающей организации в области», что совершенно однозначно характеризует качество подготовки документа.

		<p>подготовки управленческих решений, определять ключевые цели и задачи деятельности организации в соответствии с его миссией, финансовым положением и конкурентоспособностью», а также «Способность проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования; прогнозировать и выявлять риски реализации проектов, предлагать оптимальные решения».</p> <p>Эксперты исходили из понимания важности для выпускника профиля «Стратегический менеджмент в отраслях топливно-энергетического комплекса» умения оценивать финансовое положение компании, анализировать и пользоваться инвестиционными стратегиями и инструментами.</p> <p>Инвестиционная активность является ключевым макроэкономическим показателем социально-экономического состояния страны и регионов. Большинство крупных компаний ТЭК являются публичными, их акции торгуются на фондовых площадках – как в России, так и за рубежом. Региональная специфика обнаруживает тесную связь с рынком ценных бумаг. НК «Роснефть»- крупнейшая «голубая фишка» российского фондового рынка, а «Самарская область - приоритетный регион для «Роснефти». На ее территории ведет добычу нефти и газа «Самаранефтегаз», расположены три крупных нефтеперерабатывающих завода: Куйбышевский, Новокуйбышевский, Сызранский, а также Новокуйбышевский завод масел и присадок, Новокуйбышевская нефтехимическая компания.</p>
--	--	---

		<p>Нефтепродукты реализует «Самаранефтепродукт» и «Самара-Терминал»².</p> <p>Следует также учесть, что менеджмент и работники предприятий являются владельцами пакетов акций компании. Не будет ошибкой утверждение, что ни в одной другой отрасли нет такого большого числа частных инвесторов среди работников, как в ТЭК.</p> <p>Привлечение персонала в качестве частного инвестора, получение годового бонуса менеджерами, часть которого может состоять из пакета корпоративных или других высоколиквидных бумаг из корпоративного портфеля, – один из самых распространенных способов управления в предприятиях ТЭК, повышающих заинтересованность персонала в успешной хозяйственной деятельности предприятия.</p> <p>Дисциплины, входящие в программу, должны познакомить магистрантов с инвестиционными стратегиями и инструментами рынка ценных бумаг. Дисциплина «Корпоративные финансы» традиционно изучает инвестиционную политику корпорации, управление портфелем корпоративных бумаг, финансовые инвестиции корпорации, виды портфелей, диверсификацию как инструмент управления портфелем, корпоративные бумаги: понятие, виды и свойства, экономическое содержание и роль рынка ценных бумаг,</p>
--	--	---

²Роснефть и Statoil начали бурение на доманиковую нефть в Самарской области. Норвежской компании нужен рынок РФ, а российской - технологии. //ИА «Девон». Нефтяные новости Урала и Волги. – 2017. – 31 янв. [Электронный ресурс]. Режим доступа – URL: http://iadevon.ru/news/oil/rosneft_i_statoil_nachali_burenie_na_domanikovuyu_neft_v_samarskoy_oblasti-5243/. (дата обращения – 1.02.2017).

		<p>дивидендную политику корпорации.</p> <p>В рабочей программе Б1.Б5 «Корпоративные финансы» занятие №7, Раздел 3 предусмотрено проведение практического занятия по теме «3.2. Технология управления портфелем корпоративных ценных бумаг».</p> <p>В дисциплине «Инвестиционный менеджмент в нефтегазовом комплексе» серьезное внимание уделяется управлению инвестициями. В дисциплинах «Экономика предприятий нефти и газопереработки» и «Экономика предприятий электроэнергетики» активы рассматриваются с позиций выбора источника финансирования инвестиций.</p> <p>Привлекательность акций компаний ТЭК для институциональных и частных инвесторов сегодня является фактором, обеспечивающим приток денежных средств в условиях кредитного дефицита и важнейшим источником развития компаний отрасли. В российской управленческой науке установился подход, рассматривающий привлечение инвестиций в предприятие в качестве стратегической задачи, которая решается с помощью стратегического управления³.</p> <p>В рамках подходов дисциплины «Стратегический менеджмент» повышение рыночной капитализации компании через инструменты рынка ценных бумаг является составной частью конкурентных</p>
--	--	---

³Шкаева Л. М. InvestorRelations как один из инструментов маркетинга в целях привлечения инвестиций в предприятие [Текст] // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2016 г.). — М.: Буки-Веди, 2016. — С. 83-87.

		<p>стратегий.</p> <p>Дисциплина «Стратегический менеджмент» анализ внутренних ресурсов (третья компонента стратегического анализа) рассматривает через призму «выявления сильных и слабых сторон организации и определения ожиданий и возможностей влиять на процесс стратегического планирования владельцев (акционеров) и персонала»⁴.</p> <p>Без анализа корпоративного управления (и его влияния на стоимость компании) невозможен процесс стратегического планирования и стратегического управления.</p> <p>При проведении стратегического анализа обязательно изучают структуру акционерного капитала, точное число голосующих акций. Например, «если организацией владеют держатели акций, руководство при разработке стратегических планов должно учитывать их желания. В этой связи необходимо ответить на следующие вопросы: кто является держателем акций компании; являются ли эти лица институциональными инвесторами или же индивидуальными держателями акций? определены ли цели держателей акций, стремятся ли они к росту стоимости капитала или же к росту прибыли на капитал? какому облику компании держатели акций отдают предпочтение?»⁵.</p>
--	--	---

⁴ См.: Зуб А. Т. Стратегический менеджмент: Теория и практика: Учебное пособие для вузов. —М.: Аспект Пресс, 2002. — 415 с. Цит. по:

⁵Там же.

		<p>В рабочих программах дисциплины «Стратегический менеджмент» направления подготовки «Менеджмент» профиля «Менеджмент организации» в российских вузах серьезное внимание уделяется выходу предприятий на рынок ценных бумаг.</p> <p>В магистерской программе «Стратегический менеджмент в топливно-энергетическом комплексе», реализуемой НИУ ВШЭ совместно с Санкт-Петербургским политехническим университетом им. Петра Великого и Уральским Федеральным университетом им. Б. Ельцина (УрФУ), в Модуле 2 изучается дисциплина «Стратегические финансы», а в Модуле 3 – дисциплина «Управление стоимостью энергетической компании». Обе тесно связаны с оценкой инвестиционного капитала и рынком ценных бумаг.</p> <p>Процессы осуществления государственного и муниципального управления также невозможны без управления региональными и муниципальными бумагами: привлечение средств в бюджеты разных уровней происходит благодаря эмиссии и распространению бумаг среди физических и юридических лиц.</p> <p>Деятельность по разработке и реализации стратегии компаний и органов государственного управления в топливно-энергетическом комплексе невозможна без понимания механизма привлечения государственных и частных инвестиций в ТЭК. Владение активами определяет особенности модели долгосрочного развития</p>
--	--	---

		<p>предприятия ТЭКа, включая управление продуктом. Например, крупнейшим акционером Московского нефтеперерабатывающего завода (МНПЗ) является Правительство Москвы (крупнейший эмитент бумаг в лице Департамента финансов). Решения, на выработке которых настаивали представители Правительства Москвы, привели к масштабной реконструкции завода и производству высокооктановых бензинов в соответствии с экологическими требованиями постановления правительства Москвы № 952-ПП от 28.12.2004 г. «О стандартах на моторное топливо с улучшенными экологическими характеристиками».</p> <p>После конфликта акционеров МНПЗ компания SibirEnergy была выкуплена «голубой фишкой» фондового рынка «Газпром-нефть» (около 20% акций осталось у Правительства Москвы). SibirEnergy принадлежит 100 % акций ОАО «Московская нефтегазовая компания» (МНГК), которая, в свою очередь, владеет 50,08 % акций Московского нефтеперерабатывающего завода. После этого на МНПЗ начата трехэтапная (с 2011 по 2020 гг.) еще более масштабная реконструкция предприятия. Важнейшим направлением заявлено значительное улучшение экологического состояния объекта, находящегося в городской черте. Введена автоматическая система мониторинга воздействия на атмосферный воздух (АСМВ), позволяющая жителям столицы фиксировать любые опасные выбросы предприятия. Достаточно отчетливо</p>
--	--	---

прослеживается связь акционерного капитала и механизма принятия управленческих решений в акционерном обществе (корпоративное управление) с дисциплиной «Экономическая оценка влияния предприятий нефти и газопереработки на окружающую среду».

Форма проверки знаний: testcase.

Студентам был предложен короткий кейс.

На падающем рынке в условиях системного финансово-экономического рынка у частного инвестора имеется возможность купить акции компаний второго эшелона или государственные облигации. Частный инвестор хочет сохранить имеющиеся собственные денежные средства и получить гарантированную доходность в среднесрочной и долгосрочной перспективе. При этом он не намерен часто реструктуризировать инвестиционный портфель в условиях высокой волатильности рынков и неблагоприятной экономической конъюнктуры. Ему также не хочется тратить значительные денежные средства на управление активами. Какие бумаги подходят для такой консервативной инвестиционной стратегии?

Кейс оказался вне понимания выпускников программы.

Дополнительные вопросы о консервативных и агрессивных стратегиях инвестирования, об инструментах таких стратегий, которыми располагают частные и институциональные инвесторы, о возможностях для привлечения инвестиций в корпоративный сектор и формирования корпоративного портфеля остались без ответа. Магистрантам не известен механизм

		<p>привлечения средств в региональные бюджеты (региональные и муниципальные облигации). Выявлено недостаточное понимание возможностей ценных бумаг как инструмента привлечения средств с финансовых рынков. Студентами также не установлена связь между облигациями и собственными доходами региона, федеральными трансфертами, бюджетными кредитами, доступом к ликвидности Федерального казначейства.</p> <p><i>Вывод экспертов:</i></p> <ol style="list-style-type: none">1) Компетенции рамки АМР недостаточно сформированы.2) Недостаточно сформированы профессиональные компетенции ОПОП: ПК-2: Способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; ПК-3: Способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач.3) Недостаточно сформированы компетенции ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент: ПК-3: Способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач; ПК-5: Владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде; ПК-6: Способность использовать современные методы управления корпоративными финансами.3) Основная образовательная программа «Стратегический менеджмент в отраслях
--	--	--

		<p>топливно-энергетического комплекса» имеет очевидный недостаток в формировании экономического, управленческого и аналитического мышления магистранта, без чего не может в полной мере удовлетворять профессиональному стандарту «Специалист по стратегическому и тактическому планированию и организации производства» (рег.номер 439 от 19.03.2015).</p> <p><i>Рекомендации:</i></p> <p>1) Ввести в ООП специальный курс «Рынок ценных бумаг» или вернуться к классическим вариантам рабочей программы дисциплины «Корпоративные финансы». Рекомендуется установить логическую и содержательно-методическую связь спецкурса с другими дисциплинами: с корпоративными финансами, экономикой предприятий ТЭК и электроэнергетики, стратегическим менеджментом, маркетингом, управлением инвесторами (IR) в инвестиционном менеджменте, предоставив фактологическую и методологическую базу для понимания магистрантом тесной внутренней связи дисциплин.</p> <p>2) Сформировать стратегическое мышление менеджера и навыки практического использования инструментов анализа, отработав их на разных моделях («народное» IPO, размещение компанией ТЭК бумаг на отечественных и зарубежных площадках, использование фондов прямых инвестиций и другие рыночные стратегии привлечения инвестиций).</p>
--	--	---

		<p>3) Использовать в образовательном процессе кейсы крупнейших компаний ТЭК, прошедшие процедуру выхода на IPO и размещение на крупнейших фондовых площадках (например, НК «Роснефть»).</p> <p>4) Провести мастер-классы представителей государственных органов управления в отраслях ТЭК и энергетике, а также крупных российских нефтяных, газовых и энергетических компаний.</p> <p>5) Провести консалтинговый проектный семинар «Конкурентные стратегии компании нефтегазового комплекса и энергетической компании» на основе кейсов, предлагаемых отраслевыми компаниями и госорганами-регуляторами.</p>
В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной вузом • Вносит информацию в отчет 	<p>По данным отдела по работе с обучающимися и содействию трудоустройству выпускников, 86% выпускников магистратуры работают по специальности. Большинство из них (90%) находят работу по специальности во время обучения и прохождения производственной преддипломной практик.</p> <p>По уточненным данным, представленным эксперту, выпуск магистров по направлению «38.04.02. Менеджмент» в 2016 году составил 4 человека. Получили диплом и трудоустроены по специальности 3 человека.</p> <p>Трудоустройство выпускников магистерской программы «Стратегический менеджмент в отраслях ТЭК» составляет 100 %.</p>
Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по выпускникам последних	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО 	<p>Первый выпуск магистерской программы «Стратегический менеджмент в отраслях топливно-энергетического комплекса» по</p>

<p>трех лет)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Вносит данные в отчет 	<p>направлению «38.04.02. Менеджмент» состоялся в 2016 году. Поэтому сбора данных по выпускникам последних лет осуществить невозможно.</p> <p>СамГТУ не проводит мониторинга зарплат выпускников каждого профиля по направлениям подготовки. Не проводился в СамГТУ и отдельный мониторинг заработных плат по выпускникам программ бакалавриата и магистратуры.</p> <p>Статистический материал представлен на портале мониторинга трудоустройства выпускников Министерства образования и науки РФ. Средняя сумма выплат выпускникам по направлению «38.04.02 Менеджмент»- 26792 руб. (2013 г); 31570 руб.(2014г.).</p> <p>Данные нельзя считать актуализированными или референтными для магистерской программы «Стратегический менеджмент в отраслях топливно-энергетического комплекса».</p> <p><i>Рекомендация:</i></p> <p>1) Самостоятельно проводить мониторинг зарплат выпускников (что совсем не сложно с учетом их малочисленности). Такие данные, с одной стороны, наверняка окажутся выше среднестатистических и будут надежно свидетельствовать в пользу успешной реализации стратегии программы. С другой стороны, они смогут стать инструментом привлечения будущих магистрантов, демонстрируя конкурентное преимущество.</p>
<p>Анализ занятости выпускников</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку 	<p>Региональным центром по содействию</p>

<p>программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями</p>	<p>информации, предоставленной ОО</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью и/или анкетирование выпускников программы, выявляя их удовлетворенность карьерным продвижением • Вписывает данные в отчет 	<p>трудоустройству выпускников не изучались индивидуальные карьерные ожидания выпускников.</p> <p>В 2016 г. отделом работы с обучающимися и содействия трудоустройству выпускников в рамках комплекса мероприятий «Дни карьеры» проведено анкетирование студентов выпускного курса с целью определения карьерных ожиданий обучающихся.</p> <p>В 2016 году трое опрошенных выпускников трудятся в организациях топливно-энергетического комплекса.</p> <p>Ежегодный мониторинг трудоустройства показывает, что карьерные ожидания подтверждаются у большинства выпускников.</p> <p>Следует отметить, что выбранные методы для исследования удовлетворенности измеряют лояльность респондента.</p> <p><i>Рекомендации:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ввести в ООП спецкурс «Планирование деловой карьеры»; 2) Структурам по трудоустройству СамГТУ использовать методы анализа, считающиеся необходимыми в практике управления человеческими ресурсами и основанные на оценках знаний, навыков, умений, потенциале, планировании последовательности замещения должностей, направленности и скорости движения, содержания (властная карьера, квалификационная, статусная, монетарная и др.) и самооценках. <p>Использование классических инструментов HR для исследования карьеры даст отличный материал для</p>
--	--	---

		<p>выявления региональных особенностей рынка труда, реакцию на его движение образовательных программ, потребности выпускников в дополнительном и непрерывном образовании.</p>
<p>Наличие службы мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию</p>	<ul style="list-style-type: none"> • проводит проверку наличия службы в ОО (сотрудники, информационные ресурсы и т.д.) • Проводит интервьюирование сотрудников службы • Проводит интервьюирование студентов (в т.ч. выпускных курсов) • Проводит интервьюирование выпускников • вписывает данные в отчет 	<p>Служба мониторинга востребованности выпускников программы в СамГТУ существует (Отдел работы с обучающимися и трудоустройству выпускников имеет статус Регионального центра содействия трудоустройства выпускников).</p> <p>Интервью магистрантов указывает на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) высокие ожидания от трудоустройства вузом; 2) необходимость установления тесной связи Центра по трудоустройству с выпускающей кафедрой. <p><i>Рекомендации:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Разработать систему мотивации для сотрудников Центра по содействию трудоустройству выпускников. Установить систему КРІ для их работы. Расширить набор инструментов анализа регионального рынка труда с целью предоставления объективной информации. 2) Перестроить работу Центра, самостоятельно сформировать и постоянно поддерживать в актуальном состоянии Банк вакансий, выстроив системное взаимодействие как с работодателями, так и с кадровыми и рекрутинговыми агентствами и их филиалами. Рекомендуется также постоянно поддерживать в актуальном состоянии Банк резюме студентов и выпускников, установив тесную связь с потенциальным соискателем. Обязательным условием является фиксация в Центре по трудоустройству приема на работу

		<p>соискателя или фиксация отказа в приеме на работу по рекомендованным вакансиям, финансовые условия приема на работу и другая подробная информация, которая должна рассматриваться как элемент обратной связи. Такой подход резко повысит не только результативность успешного трудоустройства, но и поддержит аналитическую работу по оценке состояния регионального рынка труда. В противном случае картину о возможностях и ограничениях выпускников на региональном рынке труда нельзя назвать объективной.</p> <p>3) Структурировать вакансии по примеру кадровых агентств, публикуя информацию для соискателя в надлежащем объеме, позволяющем иметь представление о предлагаемой работе: населенный пункт, должность, функционал, требования работодателя: опыт работы, навыки и умения, график работы, предполагаемая зарплата, компенсационный пакет, перспективы профессионального роста.</p> <p>Сформировать архив вакансий. Уйти от размещения вакансий в ленте. Не допускать впредь размещения в разделе «Вакансия» ссылок на ресурсы, занимающиеся продвижением сайтов за вознаграждение (в разделе «Предложение предприятий» последнее по времени размещение - 24.11.2016: предлагается «Акция «Расскажи знакомым и друзьям про наш сайт»⁶: требуется зарегистрироваться, разместить 3 публикации с</p>
--	--	---

⁶ См.:Iskovik. Интеллектуальная система поиска. Самара//[Электронный ресурс]. Режим доступа – URL:<https://iskovik.com/action> (дата обращения: 17.12.2016.).

		<p>фото, разместить промокод и получить 50 рублей на телефон).</p> <p>4) Изучить лучшие практики других вузовских центров профессиональной адаптации и трудоустройства. Например, в Белгородском ГТУ введена автоматическая система трудоустройства студентов и выпускников, позволяющая работодателю через личный кабинет подбирать себе потенциального соискателя (возможность, существующая в СамГТУ, преимущества которой полностью не раскрыты). В Тульском ГУ информация о соответствующих вакансиях дублируется по внутренним информационным каналам, поступая в академические подразделения вуза (кафедры, институты). Широко используются публикации на сайте портфолио лучших выпускников, стимулирующие работодателя.</p> <p>5) Установить эффективное взаимодействие Центра по трудоустройству с выпускающей кафедрой.</p> <p>6) Провести экспертные интервью со студентами, выяснив запросы, провести после ребрендинга раздела «Вакансии» 2-3 фокус-группы с представителями индустрии управления человеческими ресурсами по оценке функциональности ресурса, провести холл-тест со студентами по оценке его юзабилити.</p>
--	--	---

УСЛОВИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНУЮ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ

Показатели	Что изучает/делает эксперт	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

- Проводит экспертизу документов, регламентирующих вопросы стратегии развития программы ОО, и документы, в которых представлен анализ конкурентной среды образовательного учреждения
- Проводит интервью с руководителем программы
- Вписывает данные в отчет

Да.

Экспертиза документов и интервью с руководителем программы позволяет сделать вывод о понимании сильных сторон ООП и их укреплении. Нацеленная на стратегическое управление ТЭК, программа в региональном разрезе является уникальной.

Вместе с тем, следует учесть, что магистранты вынуждены конкурировать с выпускниками менеджерских программ вузов региона.

Рекомендации:

- 1) Провести SWOT-анализ программы (с целью выявления слабых сторон и усиления программы).
- 2) Провести STEP-анализ программы (исследование образовательной среды и региональных экономических, технологических факторов, которые позволят в случае необходимости внести изменения в ОПП).
- 3) Провести бенчмаркинг аналогичных программ по подготовке менеджеров на региональном рынке.
- 4) Проанализировать и разработать план по использованию «точек роста» в Стратегии развития программы, основанных на опыте российских вузов-лидеров на рынке образовательных услуг и зарубежных образовательных организаций. СамГТУ это может быть полезно в части использования обучающих моделей, имитационных программ и программно-аппаратных комплексов, ситуационных центров поддержки и принятия управленческих решений.

		(Например, комплекс руководящей и антикризисной деятельности «Маскарад», мультимедийный образовательный комплекс «Стратегическое управление мегаполисом на основе информационных технологий» МГУУ при Правительстве Москвы).
Цели программы сформулированы, как предполагаемые результаты обучения	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит экспертизу документов (аннотацию к ООП), где описаны цели программы • Вписывает данные в отчет 	<p>Да.</p> <p>Результаты обучения описаны через компетенции выпускника, под которыми понимается динамическая комбинация знаний, понимания, умений и навыков.</p>
Привлечения работодателей к анализу и проектированию содержания программы является эффективным	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ОО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.) • Проводит интервью с работодателями • Вписывает данные в отчет (пункт 4.9) 	<p>Частично соответствует.</p> <p>Помимо заседаний кафедр с участием совместителей и участия работодателя в работе ГАК, на взгляд эксперта, требуется сформировать отраслевой (ТЭК) пул экспертов, способных рассмотреть ООП с профессиональных позиций. Здесь же видится необходимость регулярного привлечения представителей институционального работодателя к анализу и проектированию содержания учебных курсов, публичного их обсуждения и согласования.</p> <p><i>Рекомендации:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ввести в практику подписание двусторонних договоров об участии институциональных и наиболее крупных отраслевых работодателей в образовательном процессе. 2) Разработать процедуру и механизмы широкого, публичного и действенного обсуждения программы через систему специальных тематических встреч ППС с работодателями, через

		<p>семинары, круглые столы, форсайт-сессии, рассылку чек-листов и презентацию проведенных в СамГТУ исследований.</p> <p>3) Регулярно изучать колебания спроса работодателей на выпускников программы, проводить экспертные интервью и опросы по методикам, обеспечивающей валидность полученных результатов.</p>
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ фондов оценочных средств ОО (по конкретной программе) - вопросов, заданий, задач, кейсов, подготовленных для проведения промежуточных аттестационных мероприятий, проверяет письменные контрольные работы и т.д. • Проводит интервью со студентами • Вписывает данные в отчет 	<p>Да.</p> <p>Интервью с магистрантами показало, что реальные практические ситуации широко применяются при обучении, однако их региональная компонента нуждается в усилении.</p> <p>Выборочный контроль Рабочей программы «Корпоративные финансы» показал, что ФОС предусматривает решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.</p> <p>Вместе с тем, сами материалы, разработанные на основе реальных практических ситуаций, представлены не были.</p> <p><i>Рекомендация:</i></p> <p>1) Привлекать магистрантов к контент-анализу СМИ и публикаций в социальных сетях с целью выявления характерных региональных кейсов. Еженедельный студенческий доклад с последующим обсуждением будет способствовать развитию экономического и управленческого мышления.</p> <p>2) Шире использовать в текущем, промежуточном</p>

		и итоговом контроле программы материалы, разработанные на основе реальных ситуаций.
Доля рабочих учебных программ, согласованных с работодателем (организациями и предприятиями, ориентированными на выпускников программы)	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ рабочих учебных программ дисциплин • Вписывает данные в отчет 	Все рабочие учебные программы согласованы с работодателем.
К процессам разработки и актуализации учебно-методических материалов программы привлекаются работодатели	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ОО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.) • Проводит интервью с работодателями • Вписывает данные в отчет 	<p>Да.</p> <p>Работодатель привлекается к процессу разработки и актуализации УММ программы.</p> <p>Вместе с тем в ходе беседы с работодателями выявлены запросы (например, навыки управления по целям, или МВО), которые, по мнению работодателя, должны быть включены в программу.</p> <p><i>Рекомендации:</i></p> <p>1) Провести экспертные интервью с системообразующими региональными работодателями, какими дополнительными подходами, методами, методиками, инструментами должен владеть выпускник программы.</p> <p>2) Сформировать пакет предложений и обсудить его на фокус-группах, сочетающих экспертов от работодателя и представителей образовательного сообщества.</p>
При определении применяемых образовательные методик, были учтены требования работодателей	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ОО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.) 	<p>Да.</p> <p>Работодатели представлены преподавателями-совместителями и пулом индустриальных и социальных партнеров программы, формирующих</p>

	<ul style="list-style-type: none">• Проводит интервью с работодателями• Вписывает выводы в отчет	<p>базу практик.</p> <p>Интервью с работодателями показало, что работодатели могут принимать участие в заседаниях кафедр, в работе методических комиссий. Также имеется возможность рецензировать рабочие программы, оценивать ФОС, рецензировать программы практик и т.д.</p> <p>По мнению экспертов, имеется возможность расширить участие работодателя, привлекая 20-30 человек в качестве экспертов, например, к рецензированию ОПОП. В разделе «Рецензии на ОПОП» страницы программы на сайте СамГТУ представлена всего одна рецензия заместителя Генерального директора по экономике и финансам ООО «СамараНИПИнефть» к.э.н. О.В. Прохоровой. Экспертное заключение на ФОС для проведения промежуточной и государственной итоговой аттестации также одно и выполнено тем же лицом.</p> <p>По мнению экспертов, желательно также использовать уполномоченных представителей институциональных организаций работодателя – профессиональных ассоциаций, общественных и деловых организаций (ТПП, РСПП, «Деловой России», «Опоры России», АМР).</p> <p><i>Рекомендации:</i></p> <ol style="list-style-type: none">1. Создать из работодателей Академический и Экспертный совет программы, расширяя возможности для проведения общественной
--	---	--

		экспертизы программы. 2. Разработать процедуру экспертной оценки ООП и рабочих программ по дисциплинам, сформировать чек-листы.
Критерий 2 «Материалы итоговой государственной аттестации»		
Вопросы и ситуационные задания к итоговой государственной аттестации позволяют определить сформированность заявленных компетенций	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ билетов к госэкзаменам, заданиям на выполнения выпускных квалификационных работ • Вписывает выводы в отчет 	Государственная итоговая аттестация проходит в форме защиты магистерской диссертации. Содержание ВКР направлено на подтверждение сформированности компетенций выпускника. Госэкзамены не проводятся.
Задания на прохождение производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения на предприятиях, ориентированных на выпускников программы	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ заданий на производственную и преддипломную практики, отчеты о практиках • Проводит интервью со студентами • Вписывает выводы в отчет 	Да. Отчеты и интервью со студентами показали, что производственная и преддипломная практика магистрантов действительно являются важным инструментом актуализации теоретических знаний и применения их выпускниками в своей практической деятельности. При прохождении производственной и преддипломной практики на предприятии или в организации магистранты получают задания, согласованные с руководителем практики от предприятия. Задания соответствуют профилю принимающей организации.
Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ тематики ВКР, представленных ОО (Методические рекомендации по написанию ВКР, приказ о закреплении тем ВКР), • Проводит интервью с выпускниками • Проводит интервью с работодателями 	Да. Тематика, задания и содержание ВКР направлены на подтверждение сформированности компетенций выпускника. Интервью с выпускниками выявляет сложившуюся фактическую процедуру: выпускающая кафедра

	<ul style="list-style-type: none"> • Вписывает выводы в отчет 	<p>инициирует, а руководитель практики от предприятия согласует тематику ВКР, после чего тема магистерской диссертации официально утверждается вузом.</p> <p>Научное руководство магистерской диссертацией может осуществлять представитель работодателя – в выпуске 2016 года такое руководство взял на себя Буцаев И.В., к.э.н., заместитель директора по экономике и финансам ОАО «Гипрвостокнефть».</p>
<p>Доля ВКР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ справок о внедрении и отзывов предприятий-работодателей • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Доля ВКР, которые разрабатываются на основе конкретных заданий работодателей, составляет около 10%.</p> <p>По мнению выпускающей кафедры, значительное количество работ выполняются в тесном взаимодействии с ведущими специалистами предприятий, на базе которых выполняются работы.</p> <p>Выборочный контроль показал формальный подход к оценке возможности применения ВКР на практике. Анализ только одного акта внедрения показывает, насколько редким и уникальным может быть случай реального использования ВКР в производственной деятельности предприятия.</p> <p>Магистерская диссертация, Жудес Дана Олеговна, тема диссертации: «Организация бережливого производства на предприятиях электрооборудования (на примере ЗАО ГК «Электрощит» - ТМ Самара).</p> <p>Указано, что достигнуты практические результаты,</p>

		<p>позволяющие повысить эффективность функционирования предприятия, повысить качество продукции, увеличить прибыль.</p> <p>Отсутствуют сведения, когда предприятие внедрило предложения магистра Д.О. Жудес. Отсутствуют данные, насколько возросла эффективность функционирования предприятия, каков ожидаемый финансовый результат от продаж качественной продукции и в какой период, насколько сократились потери и насколько увеличилась прибыль (хотя бы в процентах). При всем понимании проблем, связанных с сохранением коммерческой тайны предприятия, формальный характер таких актов внедрения понятен: в работе представлены лишь некоторые способы повышения эффективности функционирования производственной системы предприятия, проведен анализ составляющих бережливого производства, изложены методы минимизации издержек на конкретном производстве.</p> <p>Вместе с тем у экспертов нет сомнений в том, что диссертация может оказаться полезной для предприятия, более того, оно может реализовать долгосрочную программу по управлению издержками. Однако вряд ли справедливо сегодня говорить о реальном внедрении ВКР.</p>
Критерий 3 «Менеджмент программы»		
Система внутреннего мониторинга	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, 	Да.

<p>качества образования, применяемая на программном уровне позволяет периодически оценивать качество подготовки студентов (магистрантов) и условий реализации программы</p>	<p>регламентирующих систему внутреннего мониторинга качества образования и интервьюирования работодателей</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ данных, полученных в результате проведения внутреннего мониторинга качества • Проводит интервью со студентами • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Разработана многоступенчатая система внутреннего мониторинга качества образования. Система внутреннего мониторинга качества включает в себя текущий и промежуточный контроль качества освоения образовательных программ, проведение внутренних исследований, регламенты деятельности, задающие формат контроля качества и его основные параметры, проведение профессиональных обсуждений и контроль качества образовательных программ работодателем, организацию механизмов обратной связи, включая оценку качества получаемого образования, оценку актуализации содержания программ в соответствии с изменяющимися условиями рынка труда, а также привлечение представителей работодателей к проектированию и оценке образовательных программ.</p> <p>Созданы структурные подразделения, занятые оценкой качества образования (управление лицензирования и аккредитации образовательных программ, отдел мониторинга образовательных программ, Управление координации развития, Служба менеджмента качества).</p> <p>Интервью с магистрантами доказывают, что они знают о возможности высказывать свое мнение о качестве обучения (и о ППС) и такой возможностью пользуются.</p> <p>Интервью с преподавателями показало, что они учитывают оценку качества преподавания самими студентами.</p>
---	---	---

<p>Критерии и показатели, используемые при проведении внутреннего аудита, согласованы с работодателями</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ данных, полученных в результате проведения внутреннего мониторинга качества • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да.</p> <p>Основными критериями, используемыми при проведении внутреннего аудита, являются привлечение специалистов профильных организаций к участию в образовательном процессе, организация и проведение практик, результаты государственной итоговой аттестации. По мнению экспертов, важной составляющей такого внутреннего аудита является самообследование, проводимое в СамГТУ на регулярной основе раз в год.</p>
<p>Критерий 4 «Кадры»</p>		
<p>Процесс проведения комплексной оценки педагогических кадров и система ключевых показателей эффективности педагогических кадров обеспечивает достижение планируемых результатов обучения</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих процессы, связанные с педагогическими кадрами (Положение о мотивации преподавателей) • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да.</p> <p>Анализ документов показывает прозрачность и ясность критериев при комплексной оценке ППС. Действует информационно-аналитическая система «Научный потенциал СамГТУ», позволяющая оперативно определить рейтинг кафедр и научных коллективов по всему спектру показателей, содержит полную информацию о научной деятельности университета, содержит анализ научных показателей подразделений, оценку личного рейтинга персон, реализовать конкурсную процедуру отбора ведущих научных коллективов университета.</p>
<p>Система внутреннего мониторинга деятельности педагогических кадров позволяет оценить потенциал их</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ данных, о результатах прохождения курсов повышения квалификации (Положение о повышении 	<p>Да.</p> <p>Разработанная система внутреннего мониторинга для профессорско-преподавательского и</p>

<p>развития (стремление преподавателей к совершенствованию и саморазвитию, в т.ч. за счет интегрирования в своей работе образовательной, научной и инновационной деятельности)</p>	<p>квалификации ППС, положение об аттестации ППС)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Посещает занятие • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>административно-управленческого состава реализуется через аттестацию, проводимую для постоянных штатных сотрудников один раз в 5 лет с последующим заключением контракта. По истечении пяти лет проводится переаттестация и перезаключение контракта на конкурсной основе, или отказ от него.</p>
<p>При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитывается мнения работодателей и других участников процесса</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ результатов мониторинга (анализ анкет, опросов и т.д.) мнения работодателей, студентов • Проводит интервью с преподавателями • Проводит интервью со студентами • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да. При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитываются мнения работодателей и обучающихся. Опрос (анкетирование) студентов обеспечивает получение обратной связи от студентов по качеству преподавания учебных дисциплин, являясь показателем деятельности преподавателей.</p>
<p>Система мониторинга ППС позволяет оценить направленность учебной и научной деятельности преподавателя на формирование у студента стремления к самообучению, навыков самостоятельного формирования образовательной траектории студента</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ результатов мониторинга (анализ анкет, опросов и т.д.) мнения работодателей, студентов • Проводит интервью с преподавателями • Проводит интервью со студентами • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да. В материалах самообследования указывается, что «подтверждением стремления студентов к самообучению является увеличивающееся количество обращений студентов к ресурсам информационно-библиотечной системы, количество участия в олимпиадах, студенческих научных конференциях различного уровня, семинарах, круглых столах, научных кружках. Все эти виды учебной и научной деятельности активно мотивируются, поощряются преподавателями и вузом посредством инструментов материального (стипендий, денежных выплат) и нематериального</p>

		(грамоты, сертификаты) стимулирования». Интервью со студентами подчеркивают ориентацию преподавателей на поддержку у студентов самообразования, формирования зоны ближнего развития и осмысленной образовательной траектории магистранта (аспирантура, дальнейшее бизнес-образование, освоение смежных специальностей).
Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих текущий практический опыт по профилю (с указанием количества часов по контрактам/заказам конкретных работодателей на реальных «жизненных» проектах)	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с преподавателями - практиками • Вписывает выводы в отчет 	Доля преподавателей, имеющих текущий практический опыт по профилю, составляет 12 % (пять человек). Данные по количеству часов по контрактам/заказам конкретных работодателей на реальных «жизненных» проектах не представлены.
Критерий 5 «Материально-технические и финансовые ресурсы программы»		
Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит осмотр материально-технической базы ОО (конкретно той площадки, на которой проводится реализация данной программы) • Проводит интервью со студентами • Проводит анализ информационных ресурсов • Вписывает выводы в отчет 	Доля аудиторий составляет 100% . Во всех учебных аудиториях, в которых проводятся занятия, предусмотрена возможность подключения ноутбуков и мультимедийных средств обучения, есть выход в глобальную сеть Интернет и доступ к различным электронным базам данных, предусмотрен WI-FI. В компьютерных классах в распоряжении студентов лицензионные программы: Альт-Финансы, Альт-Сумм, Project Expert, 1С: Бухгалтерия.
Обеспечение возможности студентам и преподавателям доступа к библиотечным ресурсам, включая основные отечественные и	Проводит анализ информационных и библиотечных ресурсов (Карта обеспеченности основной образовательной программы учебной и учебно-методической литературой).	Доступ обеспечен в полном объеме. Студенты и преподаватели имеют свободный доступ к учебным, учебно-методическим и научным фондам библиотеки, которые составляют

<p>зарубежные журналы по профилю подготовки, монографии ученых и другой литературе по профилю программы, практикоориентированные специализированные издания и т.д.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • • Проводит интервью со студентами • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>1,915 млн экз. Осуществляется два вида обслуживания – традиционное и автоматизированное (для получения доступа к электронным книгам, учебникам, научным сборникам, журналам и другим периодическим изданиям, статьям и другим материалам). Разработаны мобильные приложения, есть тематические подборки материалов. Имеются читальные залы. Создается зона комфорта для людей с ограниченными возможностями. Библиотека включена в систему межбиблиотечного абонемента, является членом Российской библиотечной ассоциации (РБА), Ассоциации региональных библиотечно-информационных консорциумов (АРБИКОН). Библиотека СамГТУ имеет доступ к федеральной университетской сети RUNNet, к ВИНТИ – Всероссийскому Институту научной и технической информации, российским и зарубежным научно-образовательным сетям (среди них Scopus, FreedomCollection, Springer.Cup, Wiley, Realxys и другие известные ресурсы). Библиотека имеет договор услуг двустороннего доступа к ресурсам научно-технической библиотеки ФГБОУ ВО РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина и ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет».</p>
<p>Формируемый бюджет программы,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ финансовых отчетов, их 	<p>Да.</p>

<p>позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками, с высоким уровнем квалификации и компетентности</p>	<p>доступности</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>На основании представленных материалов и интервью с преподавателями можно сделать вывод о нацеленности руководителей программы на привлечение квалифицированных преподавателей, готовности к созданию условий для их профессионального роста и раскрытия кадрового потенциала.</p>
---	--	---

Критерий 6 «Научно-исследовательская работа»

<p>Выполнение научно-исследовательских работ преподавателями обеспечивает улучшение и развитие образовательного процесса и повышения профессиональной компетентности самих преподавателей</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочный анализ результатов НИРов (отчет зав. кафедрой) • Проводит интервью с преподавателями • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да.</p> <p>Выполнение НИР обеспечивает расширение научных познаний ППС и актуализирует научно-практический опыт, позволяя получить отчетливые и актуализированные представления о состоянии и динамике экономической среды.</p> <p>Эксперты считают важным обратить внимание на присутствие в списке выполненных исследовательских работ отраслевых НИР ТЭКа и смежных отраслей. Бесспорными работами являются «Оценка источников высших гармоник, их влияния на электроустановки объектов добычи и подготовки нефти, разработке рекомендаций по обеспечению электромагнитной совместимости оборудования электрических сетей» (ОАО "Самаранефтегаз"), 2014 год и «Исследование и разработка технологий создания многослойных токоведущих систем для транспорта электроэнергии», 2015 год.</p> <p><i>Рекомендация:</i></p> <p>1) Активно исследовать проблематику</p>
---	---	--

		регионального ТЭК, сформировать предложения для предприятий и отраслевых органов управления ТЭК, заключить договоры на выполнение НИР в интересах отрасли.
Выполнение научно-исследовательских работ студентов (магистрантов) по заявкам работодателей	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочный результатов анализ НИРов (задание работодателей на выполнение дипломных работ, исследований, справки о внедрении) • Проводит интервью с преподавателями • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет (пункт...) 	Магистранты не участвуют в выполнении НИР по заявкам работодателей.
Доля успешно коммерциализированных результатов НИР магистрантов, включая создание ими собственного бизнеса	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку результатам самоанализа ОО • Проводит интервью со студентами (магистрантами) • Проводит анализ справок о внедрении, патентов и т.д. • Проводит интервью с выпускниками • Вписывает выводы в отчет (пункт...) 	<p>Практика коммерциализации результатов НИР магистрантов по программе «Стратегический менеджмент в отраслях ТЭК» отсутствует.</p> <p>Интервью с магистрантами демонстрирует их готовность к инновациям, разработке, внедрению и управлению изменениями и инновациями на основе научно-исследовательских разработок.</p> <p>Выпускники не исключают для себя создание собственного бизнеса.</p> <p><i>Рекомендации:</i></p> <p>1) Для повышения уровня коммерциализации НИР магистрантов следует использовать подходы, характерные для научно-практических образовательных комплексов. Необходимо создать отдел коммерциализации НИР, способный эффективно реализовать маркетинговые концепции. Важно сформировать научно-исследовательские лаборатории по актуальной для</p>

		<p>отрасли (ТЭК) и региона тематике. Требуется тесное взаимодействие с ключевыми предприятиями региона, инжиниринговыми центрами, бизнес-средой и с фондами поддержки (такими как Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере). Магистрантам необходимо участвовать в российских и международных конкурсах инновационной деятельности. Инструментами PR следует продвигать студенческое научное общество СамГТУ на региональном рынке инноваций и R&D, сформировать при опорном вузе межвузовский молодежный центр инноваций.</p>
--	--	--