

АССОЦИАЦИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

Экспертный отчет

**по дополнительной профессиональной программе - программе профессиональной переподготовки
«Экономика и управление на предприятии нефтегазового комплекса», реализуемой
федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования
«Тюменский индустриальный университет»**

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

Эксперты:

Зеленова Олеся Владимировна, генеральный директор ООО «Нефтегазконсалт»; заместитель начальника службы занятости РГУ нефти и газа им. Губкина; генеральный директор ИД «ТЭКадр», журнал для HR-менеджеров и ТОП-менеджеров нефтегазовых компаний.

Дрондин Александр Леонидович, к.п.н., доцент кафедры общего и стратегического менеджмента, Университет «Синергия»

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

Москва, 2017 год

Дополнительная профессиональная программа - программа профессиональной переподготовки «Экономика и управление на предприятии нефтегазового комплекса», реализуемой ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный 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 17 – 18 октября 2017 г.

№ п/п	Показатели	Пояснения, подтверждения, примеры (перечень персоналий, документов, ссылки на сайт)
КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ		
Критерий 1. «Признание компетентностной модели выпускника рынком труда»		
1.	Корреляция компетентностной модели выпускника, разработанной вузом, с профессиональной рамкой компетенций АМР	Соответствует. При сопоставлении компетенций образовательной программы профессиональной переподготовки «Экономика и управление на предприятии нефтегазового комплекса» с рамкой компетенций АМР наблюдаем корреляцию (совпадение) смыслового содержания формируемых умений, действий (компетенций).
2.	Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики)	Учитывают. По результатам отчета Департамента труда и занятости населения Тюменской области «Мониторинг и прогнозирование кадровых потребностей региона», 2017г. одной из приоритетных определена задача по развитию системы профобучения и переподготовки и повышения квалификации кадров. Прогноз потребности в трудовых ресурсах на региональном рынке труда в период 2015-2020: по программе профессиональной переподготовки «Экономика и управление на предприятии нефтегазового комплекса» в рамках деятельности «Обрабатывающие производства» составляет от 300 до 450 чел. в год.

№ п/п	Показатели	Пояснения, подтверждения, примеры (перечень персоналий, документов, ссылки на сайт)
		<p>В соответствии с требованиями профессиональных стандартов, сотрудники предприятий должны периодически проходить профессиональную переподготовку или повышение квалификации по необходимому профилю. Учитывая данные требования и особенности региональной промышленности программа профессиональной переподготовки «Экономика и управление на предприятии нефтегазового комплекса» востребована и имеет стабильный набор слушателей каждый год.</p> <p>Цель представлена в программе профессиональной переподготовки «Экономика и управление на предприятии нефтегазового комплекса» (Приложение 5), заключается в подготовке специалистов к управленческой, организационной и информационно-аналитической видам деятельности с учетом специфики функционирования предприятия.</p>
Критерий 2 «Результаты прямой оценки сформированных компетенций»		
1.	Соответствие фактических компетенций выпускников программы профессиональной рамке компетенций АМР	<p>Соответствует.</p> <p>В соответствии с локальным нормативным актом «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» по итогам реализации дисциплин заполняются зачётно-экзаменационные ведомости. Результаты успеваемости анализируются специалистами отдела организации учебного процесса программ ДПО, своевременно предпринимаются корректирующие мероприятия. Так как контингент слушателей мотивирован на освоение образовательной программы, слушатели демонстрируют 100%-ое освоение программы.</p> <p>Анализируя результаты успеваемости слушателей по данной образовательной программе за последние два года, наблюдаем положительную динамику качества освоения знаний.</p>

№ п/п	Показатели	Пояснения, подтверждения, примеры (перечень персоналий, документов, ссылки на сайт)
		<p>Так как формируемые компетенции образовательной программы коррелируют с компетенциями АМР, успешные результаты итоговой аттестации выпускников свидетельствуют о полном освоении компетенций.</p> <p>В рамках очного визита была проведена прямая оценка компетенций, на которой было подтверждено соответствие фактических компетенций выпускников программы профессиональной рамке компетенций АМР.</p>
Критерий 3 «Востребованность выпускников программы»		
1.	В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности	<p>Ежегодно на программу профессиональной переподготовки существует спрос как работающих специалистов, так и у обучающихся по основным профессиональным образовательным программам последних курсов. 100 % слушателей программы обучаются за счет средств физических лиц.</p> <p>По итогам обучения 100% выпускников (работающих) продолжают трудиться по профилю профессиональной переподготовки.</p>
2.	Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по выпускникам последних трех лет)	<p>Мониторинг размера заработной платы выпускников программы профессиональной переподготовки «Экономика и управление предприятий нефтегазового комплекса» не осуществляется по причине конфиденциальности информации.</p>
3.	Анализ занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями	<p>Так как по программе профессиональной переподготовки «Экономика и управление предприятий нефтегазового комплекса» заказчиками выступают физические лица, то большее количество слушателей составляют обучающиеся последних курсов университета. Слушатели, работающие на предприятии нефтегазового комплекса, зачастую проходят профессиональную переподготовку с целью дальнейшего карьерного роста на предприятии.</p>

№ п/п	Показатели	Пояснения, подтверждения, примеры (перечень персоналий, документов, ссылки на сайт)
4.	Наличие службы мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию	<p>Мониторинг дальнейшего трудоустройства выпускников осуществляется по итогам анкетирования выпускников. Однако, ежегодная востребованность образовательной программы свидетельствует о спросе и востребованности выпускников программы.</p> <p>Поскольку оцениваемая программа является программой по профессиональной подготовке оценка востребованности выпускников не является актуальной, так как все слушатели программы трудоустроены.</p>
УСЛОВИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНУЮ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ		
Критерий 1 «Структура и содержание программы»		
1.	Стратегия развития программы нацелена на укрепление сильных сторон программы, позиционирование ее актуальности и уникальных преимуществ в сравнении с конкурентами	<p>Стратегия развития программы профессиональной переподготовки «Экономика и управление на предприятии нефтегазового комплекса» согласуется с миссией университета.</p> <p>Исходя из востребованности программы, эксперт делает вывод, что стратегия развития направлена на развитие сильных сторон программы, например, практикоориентированности, что способствует ее успешной реализации.</p>
2.	Цели программы сформулированы, как предполагаемые результаты обучения	<p>Соответствует</p> <p>Целью программы профессиональной переподготовки «Экономика и управление на предприятии нефтегазового комплекса» является подготовка специалистов к управленческой, организационной и информационно-аналитической видам деятельности с учетом специфики функционирования предприятия.</p>
3.	Привлечение работодателей к анализу и проектированию содержания программы является эффективным	Образовательная программа актуализирована и утверждена в 2017г. Регламентом взаимодействия подразделений университета при реализации программ ДПО предусмотрена актуализация образовательных программ не реже 1 раза в 2 года.

№ п/п	Показатели	Пояснения, подтверждения, примеры (перечень персоналий, документов, ссылки на сайт)
		<p>По результатам анкетирования можно сделать следующие выводы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - слушатели считают, что структура и содержание программы полностью соответствует их ожиданиям; – 50%, частично соответствует 50% <p>В анкетировании участвовало предприятие ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз». 100 % полученных ответов свидетельствуют о полном соответствии структуры программы ожиданиям предприятия.</p> <p>Привлечение является эффективным. Рекомендуется больше привлекать представителей работодателей к непосредственному участию в осуществлении подготовки по данной программе. Слушателями отмечается необходимость проведения мастер-классов, практических занятий ведущими специалистами отрасли.</p>
4.	<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>	<p>Да.</p> <p>Преподаватели на практических занятиях используют задания, практические ситуации, основанные на реальных практических ситуациях.</p> <p>Например, по ряду дисциплин используются кейсы реальных производственных задач: Организация производства на предприятиях нефтяной и газовой промышленности (кейс «Строительство нефтяной платформы»), Компьютерные технологии и автоматизация управления в нефтегазовом производстве (кейсы «Мотивация и автоматизация», «Неудачное внедрение новой системы обслуживания клиентов», «Информационная система компании Н*», «Экономическая эффективность информационной системы фирмы <i>Primrose</i>»).</p>
5.	<p>Доля рабочих учебных программ, согласованных с работодателем (организациями и</p>	<p>100%</p> <p>Локальным нормативным документом «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным</p>

№ п/п	Показатели	Пояснения, подтверждения, примеры (перечень персоналий, документов, ссылки на сайт)
	предприятиями, ориентированными на выпускников программы)	<p>профессиональным программам» предусмотрена структура образовательной программы, согласно которой рабочие программы учебных дисциплин являются частью образовательной программы.</p> <p>Программа профессиональной переподготовки Экономика и управление на предприятии нефтегазового комплекса» имеет согласование с ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз».</p>
6.	К процессам разработки и актуализации учебно-методических материалов программы привлекаются работодатели	<p>Да.</p> <p>Образовательная программа профессиональной переподготовки «Экономика и управление на предприятии нефтегазового комплекса» согласуется с предприятием. Учебно-методические материалы являются структурным элементом программы.</p> <p>По результатам анкетирования предприятий, все (100% опрошенных) отмечают сотрудничество с вузом в области актуализации разработки образовательной программы.</p>
7.	При определении применяемых образовательные методик, были учтены требования работодателей	<p>Да.</p> <p>В процессе согласования образовательной программы были учтены предложения предприятий по применяемым в процессе обучения образовательные методикам и использованию разбора кейсов, ориентированных на производственные ситуации.</p>
Критерий 2 «Материалы итоговой государственной аттестации»		
1.	Вопросы и ситуационные задания к итоговой государственной аттестации позволяют определить сформированность заявленных компетенций	<p>Да.</p> <p>Итоговая аттестация проводится в форме экзамена и защиты итоговой аттестационной работы. Экзамен проводится в устной форме по заранее разработанным билетам. Каждый экзаменационный билет содержит два вопроса, которые проверяют степень освоения профессиональных компетенций образовательной программы. Работа включает в себя как</p>

№ п/п	Показатели	Пояснения, подтверждения, примеры (перечень персоналий, документов, ссылки на сайт)
		теоретическую часть, где слушатель демонстрирует знания теории по разрабатываемой проблеме, так и практическую часть, в которой демонстрируется умение использовать для решения поставленной задачи методы и инструменты, полученные при изучении дисциплин и модулей программы профессиональной переподготовки. При защите итоговой аттестационной работе слушатели демонстрируют сформированные компетенции.
2.	Задания на прохождение производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения на предприятиях, ориентированных на выпускников программы	Учебным планом программы профессиональной переподготовки не предусмотрено проведение практики.
3.	Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы	<p>Все темы итоговых аттестационных работ ориентированы на производственные процессы предприятий и организаций нефтегазового комплекса. Корпоративная этика предприятий и финансовая конфиденциальность информации не всегда позволяют использовать информацию при разработке практической части итоговой аттестационной работы.</p> <p>Однако, большая часть слушателей, не являются сотрудниками нефтяных компаний, и лишь планируют начать работу в нефтегазовой отрасли.</p>
4.	Доля ВКР, результаты которых нашли практическое применение	Итоговая аттестация программы профессиональной переподготовки «Экономика и управление на предприятии нефтегазового комплекса» включает проведение экзамена и защиту итоговой аттестационной работы.

№ п/п	Показатели	Пояснения, подтверждения, примеры (перечень персоналий, документов, ссылки на сайт)
	на предприятиях и в организациях	<p>Тематика предлагается слушателям на выбор или же слушатель имеет право предложить свою тему для утверждения. Те слушатели, которые работают на предприятии или в организации, как правило, используют для изучения материалы своего предприятия. Однако не всегда информация, необходимая для практической части итоговой аттестационной работы является открытой (чаще всего корпоративной и закрытой).</p> <p>16,6% итоговых выпускных работ имеют практическую направленность и могут быть рекомендованы к применению на предприятии.</p>
Критерий 3 «Менеджмент программы»		
1.	Система внутреннего мониторинга качества образования, применяемая на программном уровне позволяет периодически оценивать качество подготовки студентов (магистрантов) и условий реализации программы	<p>Да.</p> <p>В соответствии с локальным нормативным актом «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» по итогам реализации дисциплин заполняются зачётно-экзаменационные ведомости. Результаты успеваемости анализируются специалистами отдела организации учебного процесса программ ДПО, своевременно предпринимаются корректирующие мероприятия. Так как контингент слушателей мотивирован на освоение образовательной программы, слушатели демонстрируют 100%-ое освоение программы.</p> <p>Анализируя результаты успеваемости слушателей по данной образовательной программе за последние два года, наблюдается положительная динамика качества освоения знаний.</p>
2.	Критерии и показатели, используемые при проведении внутреннего аудита, согласованы с работодателями	<p>Частично.</p> <p>В рамках «Системы менеджмента качества» в ТИУ определены и применяются процессы мониторинга, измерения анализа и улучшения.</p>

№ п/п	Показатели	Пояснения, подтверждения, примеры (перечень персоналий, документов, ссылки на сайт)
		<p>Управлением качества ТИУ ежегодно запланировано проведение внутренних аудитов, с целью мониторинга и экспертизы качества образовательной услуги на соответствии требованиям образовательной программы, требованиям заказчика.</p> <p>Мониторинг уровня качества образовательной услуги состоит из следующего:</p> <ul style="list-style-type: none"> -мониторинг качества освоенных результатов обучения (освоение слушателями компетенций); -мониторинг и измерение характеристики системы обеспечения этого качества (содержания образования, ППС, информационно-методического обеспечения, материально-технического обеспечения качества подготовки). <p>Инструментами внутреннего мониторинга качества образования в Институте дополнительного и дистанционного образования является контроль качества предоставления образовательной услуги слушателям (контроль успеваемости слушателей, анкетирование слушателей, преподавателей по результатам реализации программы, отзывы предприятий).</p>
Критерий 4 «Кадры»		
1.	Процесс проведения комплексной оценки педагогических кадров и система ключевых показателей эффективности педагогических кадров обеспечивает достижение планируемых результатов обучения	<p>Деятельность преподавателей (ППС) определяют Положение о кафедре, Должностная инструкция, Индивидуальный план работы преподавателя и локальные нормативные акты, регламентирующие и регулирующие учебно-методическую работу.</p> <p>Должностная инструкция учитывает требования профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования" (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 08.09.2015 № 608н) по должностям</p>

№ п/п	Показатели	Пояснения, подтверждения, примеры (перечень персоналий, документов, ссылки на сайт)
		<p>ППС. В ней указывается обобщенная трудовая функция и трудовые действия (должностные обязанности) преподавателей.</p> <p>Типовые формы должностных инструкций ППС, разработанные рабочей группой и утвержденные ректором университета, размещены в системе корпоративного электронного документооборота. На основании этих форм разработаны и утверждены должностные инструкции по должностям педагогических работников разных подразделений.</p> <p>С каждым работником ППС заключен трудовой договор по типу «эффективного контракта». В договоре указаны индивидуальные показатели эффективности деятельности для каждого работника на срок действия договора. Типовая форма договора и показатели деятельности утверждены 31.03.2017 Порядком заключения трудовых договоров/дополнительных соглашений в форме эффективного контракта с педагогическими и научными работниками ТИУ.</p> <p>Работники профессорско-преподавательского состава принимаются на работу в университет в соответствии с Порядком замещения должностей педагогических работников ТИУ, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (версия 3, утв. 20.03.2017) на основании конкурса.</p> <p>Требования к претендентам на должность ППС указаны в разделе 2 Порядка и учитывают уровень образования, стаж работы, наличие ученой степени, достижения в научной и творческой деятельности, а также требование профессионального стандарта «Педагог профессионального образования, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 08.09.2015 № 608н) о соответствии образования преподаваемой дисциплине, наличии дополнительного профессионального образования.</p>

№ п/п	Показатели	Пояснения, подтверждения, примеры (перечень персоналий, документов, ссылки на сайт)
		<p>В ходе конкурса происходит оценка результатов профессиональной деятельности научно-педагогических работников по установленным показателям.</p> <p>Процесс проведения комплексной оценки педагогических кадров и система ключевых показателей эффективности педагогических кадров обеспечивает достижение планируемых результатов обучения.</p>
2.	Система внутреннего мониторинга деятельности педагогических кадров позволяет оценить потенциал их развития (стремление преподавателей к совершенствованию и саморазвитию, в т.ч. за счет интегрирования в своей работе образовательной, научной и инновационной деятельности)	<p>Да.</p> <p>Повышение квалификации работников университета осуществляется в соответствии с Порядком организации дополнительного профессионального образования и внутриорганизационного обучения работников университета, утв. 30.09.2016 (версия 2), и планом дополнительного профессионального образования работников университета на календарный год с учетом объемов финансирования из внебюджетных средств университета. Соблюдается периодичность повышения квалификации педагогических работников - 1 раз в 3 года по направлению профессиональной деятельности.</p> <p>Доля штатных преподавателей, участвующих в реализации образовательной программы и прошедших повышение квалификации в течение последних 3 лет, - 82,6% (19 чел).</p> <p>Привлекаемые преподаватели имеют опыт работы в соответствующей отрасли промышленности и выполнении исследовательских проектов.</p>
3.	При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитывается мнения	<p>Частично.</p> <p>С целью анализа и корректировки педагогической деятельности преподавателя, устранения недостатков в преподавании, качества предоставляемых услуг осуществляется анализ качества занятий путем:</p>

№ п/п	Показатели	Пояснения, подтверждения, примеры (перечень персоналий, документов, ссылки на сайт)
	работодателей и других участников процесса	<ul style="list-style-type: none"> - посещения занятий заведующим кафедрой, взаимное посещение занятий преподавателями; - анкетирование студентов; - анкетирование преподавателя. <p>Работодатели участвуют опосредованно.</p>
4.	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>Система мониторинга ППС позволяет оценить направленность студентов к самообучению.</p> <p>Категория слушателей на данную образовательную программу: специалисты с высшим или средним профессиональным образованием, обучающиеся по соответствующим специальностям и направлениям подготовки, то выделение часов на самостоятельную работу (предусмотрено учебным планом программы) позволяет слушателям построить индивидуальную траекторию. Выполнение заданий по самостоятельной работе позволяет сформировать/закрепить дополнительные исследовательские умения (например, в рамках подготовки итоговой аттестационной работы). Задания практической, проектной направленности позволяют закрепить полученные на аудиторных практических занятиях умения и опыт.</p>
5.	Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих текущий практический опыт по профилю (с указанием количества часов по контрактам/заказам конкретных работодателей на реальных «жизненных» проектах)	<p>Доля преподавателей, имеющих практический опыт работы – 17,4% (4 чел.)</p> <p>Доля преподавателей, совмещающих на сегодняшний момент преподавание с практической деятельностью – 13,0% (3 чел.)</p>

№ п/п	Показатели	Пояснения, подтверждения, примеры (перечень персоналий, документов, ссылки на сайт)
Критерий 5 «Материально-технические и финансовые ресурсы программы»		
1.	Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса	100% используемых в учебном процессе аудиторий оснащены современным оборудованием в достаточном количестве, необходимом для формирования компетенций слушателей согласно образовательной программе (Приложение 18). Например, мультимедийные аудитории (1416, 1402) оснащены персональным компьютером (ноутбук) с мультимедийным оборудованием; пакетом лицензионного программного продукта), флипчартом.
2.	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>Пользователям предоставлен индивидуальный неограниченный доступ к электронным версиям книг на платформах электронно-библиотечных систем (ЭБС) из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет круглосуточно.</p> <p>Электронные версии книг в ЭБС представлены в формате PDF и/или HTML.</p> <p>Содержание электронных версий книг в ЭБС полностью соответствует содержанию печатных версий.</p> <p>Каждая электронная версия книги в ЭБС сопровождается библиографическим описанием и фотокопией обложки.</p> <p>Обновления коллекций электронных версий книг доступны бесплатно в течение всего срока оказания услуг.</p> <p>При работе с электронными версиями книг в ЭБС реализован поиск по: ключевым словам, заглавию, автору, издательствам.</p> <p>Пользователь имеет возможность читать электронные версии книг или сохранять и распечатывать избранные страницы в объеме до 10% от каждой электронной версии книги за один сеанс доступа пользователя к ЭБС.</p>

№ п/п	Показатели	Пояснения, подтверждения, примеры (перечень персоналий, документов, ссылки на сайт)
		Наличие возможности сохранения ссылок на конкретные книги, страницы, сохранение комментариев, закладок, конспектов, цитирование текста в рамках личного кабинета пользователя ЭБС.
3.	Формируемый бюджет программы, позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками, с высоким уровнем квалификации и компетентности	<p>Финансовое обеспечение реализации дополнительных образовательных программ осуществляется за счёт средств физических и юридических лиц по договорам об оказании платных образовательных услуг в соответствии со сметой расходов на обучение, составленной с учетом норм трудовых, материальных, технических ресурсов, используемых для оказания образовательных услуг.</p> <p>Калькуляция расходов формируется путем расчёта прямых и косвенных расходов по каждой программе из расчета минимального количества слушателей, обеспечивающий рентабельность программы.</p> <p>Перечень локальных нормативных документов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Положение об оказании платных образовательных услуг от 28.06.2017 г. 2. Распоряжение ТИУ «Об утверждении нормативно-регулирующей базы формирования смет расходов при оказании услуг ИДДО» от 28.07.2017 г. № 01-12 3. Приказ ТИУ «О ставках почасовой оплаты труда» от 21.07.2017 г. № 442. 4. Порядок составления и утверждения смет затрат по научно-образовательной деятельности от 27.06.2011 г. (с изменениями от 30.07.2012 г.) 5. Положение о планировании и бюджетировании финансово-хозяйственной деятельности от 10.02.2016 г. (с изменениями от 06.04.2017 г.)

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ:

По результатам очного визита в образовательную организацию, можно отметить, что в реализации программы участвует высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав, осуществляется достаточно тесное взаимодействие с работодателями, в том числе ввиду специфики экономики региона, основанной, в первую очередь, на экономике нефтегазовой промышленности.

Программа переподготовки по программе «Экономика и управление на предприятии нефтегазового комплекса» является очень востребованной среди слушателей, которыми являются почти 100% физические лица, обучающиеся за собственные средства.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ:

1. Рассмотреть возможность об изменении в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам в части требований к уровню подготовки поступающих.
Например, добавить требование, связанное с наличием фактического опыта работы.
2. Расширить взаимодействие с работодателями и ввести в программу занятия с участием работодателей с рассмотрением реальных кейсов.
3. Расширить взаимодействие с работодателями, как в части целевого направления слушателей на обучение, так и по участию в комиссии по защите итоговых аттестационных работ.