

Ассоциация Менеджеров России

Экспертный отчет

**по основной образовательной программе
«Стратегическое управление персоналом»
по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом,
реализуемой в РЭУ им. Г.В. Плеханова**

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

Эксперты:

Букина Василина Игоревна, экс-директор по персоналу группы компаний ПИК

Вавилина Алла Владимировна, к.э.н., доцент, кафедра Менеджмента, РУДН

Потапов Павел Михайлович, студент НИУ ВШЭ

Москва, 2016

Независимая внешняя оценка образовательной программы проведена экспертами АККОРК в период с 14.09.2016 по 15.09.2016 года.

КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии эксперта
Критерий 1 «Признание компетентностной модели выпускника рынком труда»		
Корреляция компетентностной модели выпускника, разработанной вузом, с профессиональной рамкой компетенций АМР	<ul style="list-style-type: none"> • Анализирует предоставленную образовательной организацией (ОО) компетентностную модель выпускника • Вносит информацию в отчет 	<p>Соответствует/Не соответствует/Частично соответствует <u>Почему?</u> Все сегменты профессиональной рамки компетенций АМР представлены в целях и задачах по развитию компетенций студента РЭУ им. Плеханова в части программы магистратуры по стратегическому управлению персоналом организации.</p>
Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики)	<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>Учитывают/Не учитывают/Частично учитывают <u>Почему?</u> На деле компетенций недостаточно. Стратегия в управлении человеческими ресурсами – материя достаточно тонкая. Сами будущие выпускники при прямой оценке компетенций ответить, какие существуют стратегии, не только не смогли, но и признались, что затрудняются с формулированием и пониманием этого аспекта. Очевидно, что они не вполне ясно представляют себе, чем будут заниматься, ведь навыки, как таковые, будут нарабатываться лишь на практике, а в ВУЗе должен сформироваться наиболее чёткий контур</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии эксперта
		<p>предстоящей работы. Но проблема здесь не в их знаниях, они могут, безусловно, работать HR специалистами, адаптированы под требования рынка труда, особенно, если владеют базовыми знаниями, на отсутствие которых магистры с бакалавриата не УЧР, сами жаловались. Некорректно название программы. Понимание стратегий управления персоналом – дело не двухлетней магистратуры, а интенсивной практики работы по специальности в течение не менее 5-7 лет. Рекомендуется поменять название программы, дабы сделать его более приближенным к реальным задачам сферы управления персоналом.</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>Соответствуют /Не соответствуют/Частично соответствуют <u>Почему?</u> Подготовка магистров в РЭУ им. Плеханова частично соответствует ожиданиям работодателей. Если магистры не получили образования по УП на бакалавриате, то, скорее всего, вынуждены доучиваться на ходу и логично, что работодатели этим недовольны; это обуславливает, что компетенции выпускников профессиональной рамке компетенций АМР не слишком соответствуют. ВУЗ считаю одним из самых высоко конкурентных на рынке образования не только Московского региона, но и РФ в целом. Однако, по итогам собеседования с магистрами, принятыми не из бакалавриата УП, компетенций</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии эксперта
		<p>им недостаточно – как, по их мнению, так и по впечатлению работодателя. Опрос самих магистров показал, что им либо заметно не хватает базовых знаний без бакалавриата, либо они весьма слабо ориентируются в простом вопросе, что же такое кадровая стратегия и какие виды стратегий они знают. Скорее всего, работодателям «навыки разработки стратегий по управлению персоналом», как указано на сайте, совсем не нужны; если при том базовые знания крепкие, то выпускники, вероятно, квалифицированы. Если базовая программа бакалавриата получена по любой иной специальности, то качество подготовки таких магистров и их необходимость работодателям вызывает вопросы.</p> <p>Комментарий от экспертной организации: Это вопрос в целом программ магистратура, а не проблема Университета. Нельзя ограничить прием только выпускников УП бакалавриата.</p>
Критерий 3 «Востребованность выпускников программы»		
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 	Все трудоустроены
Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по выпускникам последних трех лет)	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО • Вносит данные в отчет 	Работодателям магистры на руководящих постах также малоинтересны, как и бакалавры, несмотря на то, что они начинают работать ещё в период учёбы. Даже на руководящих постах всё больше требуются люди, работающие «руками»; магистры, особенно без образования бакалавра по УП, мало к

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии эксперта
		<p>этому приспособлены, поэтому рассчитывать на высокое вознаграждение, да ещё поначалу, не могут.</p>
<p>Анализ занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО • Проводит интервью и/или анкетирование выпускников программы, выявляя их удовлетворенность карьерным продвижением • Вписывает данные в отчет 	<p>Все выпускники, участвовавшие в интервью, считают, что программа не полностью соответствует их карьерным ожиданиям.</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>На уровне РЭУ им. Плеханова функционирует Центр развития карьеры (ЦРК), как основной канал входа партнёров в Университет. ЦРК – структурное подразделение Университета, одно из его основных направлений деятельности ориентировано на комплексную поддержку и оказание помощи студентам и выпускникам Университета всех специальностей и специализаций в планировании своей карьеры и трудоустройстве на современном рынке труда. Целью ЦРК является создание эффективной системы содействия трудоустройству молодых специалистов, профессиональному росту и карьерному развитию студентов и выпускников Университета, создание и развитие взаимодействия с отечественными и зарубежными компаниями-работодателями, поддержка и развитие деловых контактов с выпускниками. Анализ возможностей портала подтверждает его удобство, юзабельность</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии эксперта
		для пользователей-студентов и полноту информации. Но даже это, по признанию самих выпускников, не помогает им работать именно по части той компетенции («стратегия»), которая заявлена в названии специальности.

УСЛОВИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНУЮ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	Стратегия программы нацелена на укрепление сильных сторон программы, но проблема в том, что есть студенты, которые поступают не из бакалавриата РЭУ и им не хватает простых земных навыков. Риск в репутации: программа может приобрести имя несколько пустой и поверхностной. Кроме указанного выше риска, необходимо полностью отменить возможность поступления на магистерскую программу УП бакалавров, не закончивших программу УП и не владеющих фундаментальными знаниями. Иначе все усилия низведут высокий профессиональный уровень, и рейтинг РЭУ может пострадать. А заявленная цель «создание и функционирование системы подготовки кадров нового типа, обладающих, помимо высокого профессионального уровня, такими качествами, как высокопрофессиональные навыки кадрового менеджмента в выбранной области знаний,

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
		способность к установлению, анализу и оценке деловых связей, компетентность, гибкость мышления, инновационная активность и восприимчивость» не будет достигнута.
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/Нет/Частично.</p> <p><u>Аргументируйте ответ:</u> Считаю согласованность целей с запросами работодателей частичной. Личностные качества человека для решения стратегических вопросов порой не формируются даже за большой управленческий стаж, тем более – это невозможно для двухлетней программы обучения молодых людей, даже если они проработали пару лет до учёбы.</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>Да/Нет/Не в полной мере</p> <p><u>Почему?</u></p> <p>Эффективность оценивается как частичная, иначе о слишком завышенной цели давно бы задумались и «приземлили» её. Возможно, работодатели, привлекаясь, не глубоко погружаются, и об эффективности нельзя говорить, пока выпускники не в силах ответить на вопрос «что такое стратегия управления персоналом?».</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	<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 	<p>Да/ Нет/Частично.</p> <p><u>Вывод, комментарии эксперта:</u> Рекомендуется обновлять фонды оценочных средств, основанные на реальных практических ситуациях раз в 2-3 года.</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
практических ситуаций	<ul style="list-style-type: none"> • Вписывает данные в отчет 	
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 	<p>Доля составляет 70%</p> <p><u>Комментарии эксперта:</u> Как работодатель, не взяла бы выпускника, с которым беседовала во время визита, независимо от оценок и качества диссертации. Нет преемственности базовых навыков и хотя бы начатков знаний о стратегии. Структура программы не обеспечивает полное освоение программы студентами с различными начальными уровнями подготовки. По итогам собеседования с магистрами осталось отчётливое ощущение, что такое освоение не обеспечено. Весь ППС понимает недостаточность базы, но это не мешает говорить об экспертизе. Не все ключевые для сферы управления персоналом дисциплины включены в план, учитывая, что принимаются в магистратуру бакалавры из других специальностей. Предлагаю включить следующие дисциплины в обучение студентов, поступивших в магистратуру не из РЭУ.</p> <p>Перечень дисциплин:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационное поведение, Организационная культура, Конфликтология не позволят взять новичка на фронт работ по реализации задач работы с персоналом в части управления оргкультурой, корпоративным поведением и бесконфликтной средой; 2. Организация и нормирование труда,

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
		<p>Экономика организации, Кадровая политика и кадровое планирование не позволят взять новичка на фронт работ в отделы кадров, оргпланирования, ОТиЗ и ОРЗП;</p> <p>3. Рынок труда, Маркетинг персонала не позволят взять новичка на фронт работ с брендом работодателя и EVP, с пониманием и оценкой рынка труда и знанием подходов, как реагировать на его вызовы;</p> <p>4. Развитие персонала, Инвестиции в человеческий капитал не позволят взять новичка на фронт работ по оценке, обучению и развитию персонала, по работе с талантами;</p> <p>5. Аудит и контроллинг персонала, Учёт персонала не позволят взять новичка на фронт работ с кадровой первичкой - табелирование, управление графиками и присутствием, равномерность нагрузки и т.д.</p> <p>6. Психодиагностика, Современные технологии работы с персоналом, Экономическая социология не позволят взять новичка на фронт работ по всем новейшим трендам типа соционического типирования для создания проектных команд, Agile, scrum, kanban, Lean, Six Sigma и т.д.</p>
К процессам разработки и актуализации учебно-методических	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ОО с 	<p>Да/ Нет/Частично. <u>Комментарии эксперта:</u> Разработанная рабочая</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
материалов программы привлекаются работодатели	<p>работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с работодателями • Вписывает данные в отчет 	<p>программа рецензируется двумя рецензентами: внутренним (из Университета, но не с кафедры-разработчика рабочей программы) и внешним (из другой организации), с указанием должности и наименования организации, где работают рецензенты. Подписанные рецензии хранятся на кафедре, разработавшей рабочую программу.</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.) • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да/Нет/Частично</p> <p>Проблема по своей природе такова, что внутренним мониторингом и контролем её не решить.</p>
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 	<p>Да/Нет/Частично.</p> <p>Наличие в компетентностной модели компетенций, отражающих формирование предпринимательских навыков и умений и компетенций, формирование которых необходимо для работы в сфере малого и среднего бизнеса вызывает вопросы и сомнения. В УП на практике нет такой задачи.</p>
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 	<p>Да/Нет/Не в полной мере.</p> <p>Студентам предоставляется возможность пройти производственную и преддипломную практики на ведущих предприятиях и в организациях г. Москвы, что обеспечивает им ряд преимуществ впоследствии на рынке труда.</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
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 • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да/Нет/Частично</p> <p>Стаж практической работы не тождественен стажу работы по формированию и выбору стратегии в HR.</p> <p>На материале – да, но ценность их сомнительна.</p>
Доля ВКР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ справок о внедрении и отзывах предприятий-работодателей • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	<p><u>Количество ВКР, процент от общего числа, комментарии эксперта:</u> эксперт ознакомился с 6 ВКР, что составило 35% от выпускных работ прошлого года по данному направлению. Из них – 70% нашли практическое применение на предприятиях и в организациях.</p>
Критерий 3 «Менеджмент программы»		
Система внутреннего мониторинга качества образования, применяемая на программном уровне позволяет периодически оценивать качество подготовки студентов (магистрантов) и условий реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих систему внутреннего мониторинга качества образования и интервьюирования работодателей • Проводит анализ данных, полученных в результате проведения внутреннего мониторинга качества • Проводит интервью со студентами • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p><u>Да/Нет.</u></p> <p><u>Вывод, комментарии экспертов:</u> руководство ВУЗа ставит себе прямым и явным образом задачу постоянного внутреннего мониторинга качества образования, осуществляет это разными методами, действует непосредственно и косвенно на уровень образования в школах и гимназиях, который постоянно повышается благодаря этому, влияет на запросы работодателей, формирует устойчивый тренд развития, перманентное повышение планки. ВУЗ является одним из лидеров по выпуску наиболее подготовленных студентов для рынка труда. Но, необходимо отметить, что, есть</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
Критерии и показатели, используемые при проведении внутреннего аудита, согласованы с работодателями	<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>проблемы, которые по своей природе нельзя решить внутренним мониторингом и контролем.</p> <p>Да/Нет/Частично <u>Вывод, комментарии экспертов:</u> Почти все современные знания должны быть сегодня практикоориентированными: а дать практику по стратегии практически невозможно.</p>
Критерий 4 «Кадры»		
Процесс проведения комплексной оценки педагогических кадров и система ключевых показателей эффективности педагогических кадров обеспечивает достижение планируемых результатов обучения	<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/Нет/Частично. Уровень членов ППС, с которыми удалось познакомиться и провести соответствующие беседы, представляется высоким. ВУЗу удастся привлечь в качестве преподавателей специалистов – знатоков своего дела, людей, способных заниматься передачей знаний, обладающих склонностями к широкому взгляду на проблемы, способностями к педагогической деятельности.</p> <p><u>Комментарии экспертов.</u> Члены ППС обладают желанием и умением делиться знаниями с молодёжью, ориентируясь на интересность процесса и итогового образовательного продукта.</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ данных, о результатах прохождения курсов повышения квалификации (Положение о повышении квалификации ППС, положение об аттестации ППС) • Посещает занятие • Проводит интервью с преподавателями 	<p>Да/Нет/Частично. Принятая в РЭУ им. Плеханова в целом система аттестации членов ППС делает компетентный уровень, педагогический стиль, научный потенциал и инновационный подход в образовательном процессе, носителями которого члены ППС являются, весьма прозрачным.</p> <p><u>Комментарии экспертов:</u> Внутренний мониторинг</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
инновационной деятельности)	<ul style="list-style-type: none"> • Вписывает выводы в отчет 	является действующим рычагом для поддержания высокого уровня аспектов деятельности ППС.
При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитывается мнения работодателей и других участников процесса	<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 	<u>Да/Нет/Частично.</u> <u>Комментарии экспертов.</u> Прямого влияния мнения работодателей или учета их мнения на проведение внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин не заметно.
Система мониторинга ППС позволяет оценить направленность учебной и научной деятельности преподавателя на формирование у студента стремления к самообучению, навыков самостоятельного формирования образовательной траектории студента	<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 	<u>Да/Нет/Не</u> в полной мере. <u>Комментарии экспертов.</u> Система мониторинга членов ППС позволяет оценить уровень состава ППС.
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 	38% преподавателей имеют опыт работы по профилю реализуемых дисциплин. <u>Вывод, комментарии экспертов:</u> пропорция между членами ППС, работающими параллельно в бизнесе по теме преподавания, и полностью отдающими себя образовательному процессу, выглядит разумной и взвешенной.
Критерий 5 «Материально-технические и финансовые ресурсы программы»		
Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для	<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 	<u>Привести необходимые данные:</u> большая часть аудиторий оснащена современными техническими средствами, их количество покрывает потребность пользователей – на занятиях заметно, что ПК установлено достаточно, презентационная техника

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
<p>эффективной деятельности участников образовательного процесса</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ информационных ресурсов • Вписывает выводы в отчет 	<p>исправна. <u>Вывод, комментарии экспертов:</u> Материально-технические ресурсы достаточны и используются по назначению.</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>Проводит анализ информационных и библиотечных ресурсов (Карта обеспеченности основной образовательной программы учебной и учебно-методической литературой).</p> <ul style="list-style-type: none"> • • Проводит интервью со студентами • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p><u>Привести необходимые данные:</u> все необходимые материалы по всем перечисленным категориям имеются в достаточном количестве, качестве и актуальности и являются доступными для студентов на разных носителях. <u>Вывод, комментарии экспертов:</u> приложенные усилия в части создания и предоставления студентам библиотечных фондов, включая основные отечественные и зарубежные журналы по профилю подготовки, монографии ученых и другой литературы по профилю программы, практикоориентированных специализированных изданий, а также редкие и старинные книги, ощутимо помогают студентам учиться, а ППС – обучать.</p>
<p>Формируемый бюджет программы, позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками, с высоким уровнем квалификации и компетентности</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ финансовых отчетов, их доступности • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p><u>Привести необходимые данные:</u> все компоненты обучения и программы, которые прямо или косвенно зависят от бюджетов, представлены на уровне, при котором желательно оплачивать труд ППС выше, а видов стипендий студентов сделать больше. Общий вид экстерьера и интерьера здания, а также многие другие, мелкие факторы указывают на обеспеченность программы бюджетом. <u>Вывод, комментарии экспертов:</u> ВУЗ обеспечен бюджетом, который умеет разумно расходовать, но</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
		явно есть, куда расти.
Критерий 6 «Научно-исследовательская работа»		
Выполнение научно-исследовательских работ преподавателями обеспечивает улучшение и развитие образовательного процесса и повышения профессиональной компетентности самих преподавателей	<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><u>Да</u>/Нет/Частично.</p> <p>Уровень ППС в части выполнения научно-исследовательских работ, несомненно, высок, очевидна востребованность части преподавателей.</p>
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...) 	<p>Доцент кафедры С.В. Малинин ведет активную научно-исследовательскую работу по заказу ОАО «АК «Транснефть», в частности касающуюся разработки методики определения трудозатрат при выполнении работ/услуг планов ремонтно-эксплуатационных нужд, методики нормирования материально-технических ресурсов при выполнении работ/услуг планов ремонтно-эксплуатационных нужд, методики определения стоимости работ/услуг планов ремонтно-эксплуатационных нужд и т.д. Более подробно с информацией можно ознакомиться на сайте ОАО «АК «Транснефть»: http://www.transneft.ru/</p>
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. 	<p>Результаты НИР «Труд и окружающая среда: экономические, социальные проблемы взаимодействия и регулирования» № 14-32-01024 Научный руководитель: Асалиев А.М. были использованы при защите диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук Пироженоко Екатерины</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с выпускниками • Вписывает выводы в отчет (пункт...) 	<p>Андреевны, старшего преподавателя кафедры экономики труда и управления персоналом Тема диссертации "РАЗВИТИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА ПРИ ПЕРЕХОДЕ К ЭКОЛОГИЧЕСКИ ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКЕ", специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).</p>

Комментарии: Не хватает координации между бакалавриатом и магистратурой, а также обеими программами, с одной стороны, и общей логикой приема и выпуска специалистов для рынка, с другой. В отборе на магистерские программы не предусмотрена система выявления и привлечения на обучение наиболее подготовленных абитуриентов. В отборе на магистерские программы не предусмотрена система непрерывного образования «Бакалавриат – Магистратура» по предметам, выносимым на вступительные испытания. Если бы эта работа была поставлена, то многих проблем удалось бы избежать на начальном этапе. Преемственность невозможна из-за отсутствия на законодательном уровне требований к прохождению ключевых курсов по управлению персоналом для поступления в магистратуру и отсутствия права у ВУЗа такие требования установить. Это не вина ВУЗа, это система образования, которая требует реформирования. Оплата труда ППС именно на программе магистратуры должна быть выше – тогда получилось бы привлекать тех, кто не понаслышке знает, как это бесконечно сложно, выстроить верную стратегию управления персоналом и как её вписать в стратегию в целом. Это – корневые проблемы современного российского бизнеса в целом и, даже для того, чтобы кто-то пришёл в аудиторию порассуждать об этом перед студентами, поставить проблемы в управленческом ракурсе, выше дискурса обучения, необходим дополнительный бюджет. Возможно, именно такие «лекционные вливания» позволили бы студентам глубже понимать, как сложна задача, заявленная в названии программы.

NB. Некоторые опытные руководители HR с более чем с 5ти летним стажем затрудняются с формулировкой что такое стратегия, как её разрабатывать и как реализовывать.