

АККОРК

Агентство
по контролю
качества образования
и развитию карьеры

Утверждаю

Председатель Высшего
экспертного совета
_____ В.Д. Шадриков

«__» _____ 2014 г.

ОТЧЁТ

о результатах независимой оценки основной
профессиональной образовательной
программы высшего образования
080400.62 «Управление персоналом»
ФГБОУ ВПО «Российский государственный
социальный университет»

Разработано:

Менеджер проекта

_____ /Н.О. Авдеенко/

Эксперты:

_____ /А.Ю. Яковлев, к. полит. н./

_____ /С.Г. Косякова/

_____ / А.И. Филлипов/

Москва – 2014

Оглавление

I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ВУЗЕ	3
II. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
1 ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ДАННОМУ НАПРАВЛЕНИЮ	4
1.1. Анализ роли и места программы (с приведением статистических данных, данных исследовательских агентств, данных hr-агентств и др.).....	4
1.2. Анализ информационных показателей, представленных вузом (выводы).....	7
3. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ	9
3.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе.....	9
3.2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования	10
4. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ	12
4.1. Прямая оценка компетенций экспертом	12
4.2. Выводы и рекомендации экспертов.....	14
5. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ	17
5.1. Стратегия и менеджмент программы	17
5.2. Структура программы	20
5.3. Учебно-методические комплексы	21
5.4. Технологии и методики образовательной деятельности	24
5.5. Ресурсы программы	29
5.5.3. Кадры.....	29
5.5.4. Образовательные и материально-технические ресурсы программы	31
5.5.5. Финансовые ресурсы	33
5.5.6. Информационные ресурсы	33
5.6. Научно-исследовательская деятельность.....	33
5.7. Участие работодателей в реализации программы	37
5.8. Участие студентов в определении содержания программы	40
5.9. Студенческие сервисы на программном уровне	42
5.10. Профориентация. Оценка качества подготовки абитуриентов.....	44
РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ.....	46

I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ВУЗЕ

Краткая характеристика образовательного учреждения

Российский государственный социальный университет создан Постановлением Правительства РФ в 1991. Ректором-основателем университета является академик РАН В. И. Жуков.

РГСУ - единственный государственный социальный университет в России, странах Балтии и СНГ. Был открыт под названием «Российский государственный социальный институт» (РГСИ), а в 1993 переименован в Московский государственный социальный университет (МГСУ). В 2004 получил свое современное название.

В структуре РГСУ более 40 филиалов и представительств, 9 Международных центров социального образования. В соответствии с лицензией в РГСУ по 109 специальностям получают высшее социальное образование свыше 100 тысяч студентов из всех регионов России. Из них более 25 тысяч обучаются в Москве. Послевузовская подготовка, переподготовка и повышение квалификации осуществляется по 21 направлению. Университет имеет семь диссертационных советов по защите докторских и кандидатских диссертаций; аспирантуру и докторантуру.

II. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Основная образовательная программа «Управление персоналом организации» реализуется в рамках направления **080400.62«Управление персоналом»** кафедрой управления персоналом, документоведения и архивоведения и ведет к присуждению академической степени «бакалавр». Руководство программой осуществляется заведующим кафедрой управления персоналом, документоведения и архивоведения, д.и.н., профессором Кирилловым Андреем Владимировичем.

Независимая внешняя оценка образовательной программы проведена экспертами АККОРК в период с 1 февраля по 31 марта 2014 года. Очный визит в РГСУ состоялся 27-28 февраля 2014 года

1 ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ДАННОМУ НАПРАВЛЕНИЮ

1.1. Анализ роли и места программы (с приведением статистических данных, данных исследовательских агентств, данных hr- агентств и др.)

Москва имеет высокую потребность в выпускниках данного направления в виду определенного дефицита высококвалифицированных специалистов в области управления персоналом, способных сразу после окончания вуза приступить к исполнению своих должностных обязанностей в кадровых подразделениях государственных и негосударственных структур (в особенности в выпускниках настоящего направления нуждаются организации малого и среднего бизнеса).

Потребность соседних регионов (в том числе Московской области) в выпускниках данного направления также высока по тем же причинам.

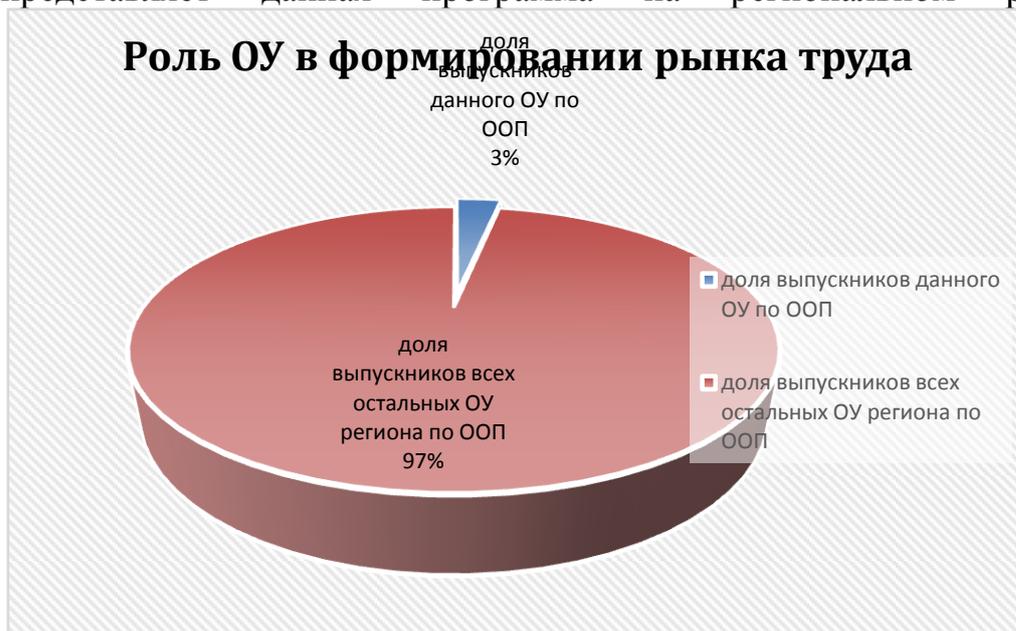
В г. Москве 34 государственных и негосударственных вуза, ведущих подготовку по направлению «Управление персоналом» (бакалавриат). Данные представлены на сайте edu.ru:

1. Академия труда и социальных отношений (АТиСО) Москва
аккредитация до: 25.04.2016
2. Государственный университет управления (ГУУ) Москва
аккредитация до: 03.12.2018
3. Евразийский открытый институт (ЕАОИ) Москва
4. Институт гуманитарного образования и информационных технологий (ИГУМО) Москва
аккредитация до: 01.04.2019
5. Институт международных социально-гуманитарных связей (ИМСГС) Москва
аккредитация до: 25.06.2018

6. Институт Мировой экономики и информатизации (ИМЭИ) Москва
аккредитация до: 19.07.2019
7. Институт экономики и социальных отношений Москва
аккредитация до: 13.12.2015
8. Институт экономики и управления в промышленности (ИНУП) Москва
аккредитация до: 19.10.2017
9. МАТИ - Российский государственный технологический университет имени К.Э. Циолковского (МАТИ) Москва
аккредитация до: 27.04.2018
10. Международная академия бизнеса и управления (МаБИУ) Москва
аккредитация до: 25.05.2014
11. Московская академия рынка труда и информационных технологий (МАРТИТ) Москва
аккредитация до: 17.02.2015
12. Московская гуманитарно-техническая академия (МГТА) Москва
аккредитация до: 11.03.2019
13. Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ) Москва
14. Московский государственный индустриальный университет (ФГБОУ ВПО МГИУ) Москва
аккредитация до: 24.04.2019
15. Московский государственный областной университет (МГОУ-МПУ) Москва
аккредитация до: 17.07.2014
16. Московский государственный университет дизайна и технологии (МГУДТ) Москва
аккредитация до: 22.06.2014
17. Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (МГУ имени М.В. Ломоносова) Москва
аккредитация до: 15.10.2014
18. Московский государственный университет приборостроения и информатики (МГУПИ) Москва
аккредитация до: 31.05.2019
19. Московский государственный университет путей сообщения (МИИТ) Москва
аккредитация до: 27.04.2018
20. Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (МГУТУ им. К.Г. Разумовского) Москва
аккредитация до: 31.05.2019
21. Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ) Москва
аккредитация до: 17.07.2014
22. Московский гуманитарный университет (МосГУ) Москва
аккредитация до: 24.04.2019
23. Московский институт аналитической психологии и психоанализа (МИАПП) Москва
аккредитация до: 24.03.2016
24. Московский институт психоанализа Москва
аккредитация до: 25.03.2015

25. Московский институт физической культуры и спорта (МИФКИС) Москва
аккредитация до: 25.05.2014
26. Московский психолого-социальный университет (НОУ ВПО "МПСУ") Москва
аккредитация до: 28.07.2017
27. Московский университет имени С.Ю. Витте Москва
аккредитация до: 17.02.2015
28. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) Москва
аккредитация до: 25.06.2018
29. Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ) Москва
аккредитация до: 17.07.2014
30. Российский государственный социальный университет (РГСУ) Москва
аккредитация до: 29.12.2018
31. Российский государственный торгово-экономический университет (РГТЭУ) Москва
аккредитация до: 22.06.2014
32. Российский новый университет (РосНОУ) Москва
аккредитация до: 25.04.2016
33. Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (РЭУ им Г.В. Плеханова) Москва
аккредитация до: 25.05.2014
34. Столичная финансово-гуманитарная академия (СФГА) Москва
аккредитация до: 22.06.2017

В результате анализа роли и места программы и особенностей формирования регионального образовательного рынка, а так же в соответствии с данными, представленными образовательным учреждением, эксперт представляет диаграмму, отражающую, какой процент выпускников представляет данная программа на региональном рынке труда.



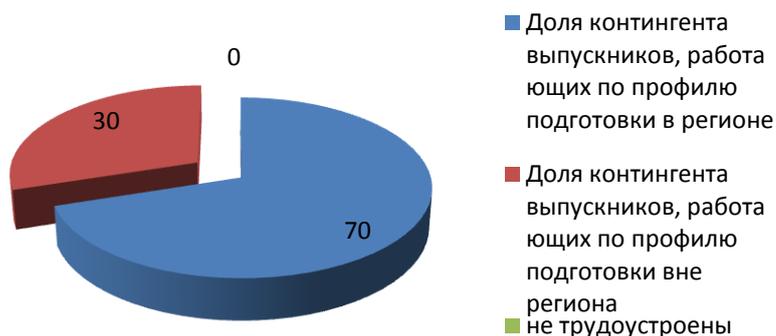
1.2. Анализ информационных показателей, представленных вузом (выводы)

- Доля контингента студентов, сочетающих обучение в вузе с работой по профилю специальности - 50%.
- Доля контингента выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания ОУ по направлению подготовки (специальности), полученному в результате обучения по ОПОП – 93%.
- Доля контингента выпускников, трудоустроенных по заявкам предприятий – 10%.
- Доля контингента студентов, обучающихся по заказу работодателей, например, на основе трехсторонних (целевых) договоров – 5%.
- Доля контингента выпускников выпуска 2013 года, работающих по профилю подготовки в регионе - 70 %
- Доля контингента выпускников, работающих по профилю подготовки вне региона - 30 %.
- Число рекламаций на выпускников – 0.
- Число положительных отзывов организаций о работе выпускников – 16 за 2012-2013 гг.
- Доля контингента студентов в рамках ОПОП, принятых на обучение по программам магистратуры, закончивших обучение по программам бакалавриата нет, т.к. еще не было выпуска по бакалаврской программе «Управление персоналом» (после окончания специалитета – 11,5% выпускников продолжили обучение по программам магистратуры).

Анализ вышеприведенных данных может свидетельствовать о востребованности выпускников программы в целом. Однако работа с работодателями по целевому обучению и трудоустройству ведется в недостаточном объеме.

По результатам самообследования, проведенного образовательным учреждением, представлены данные о распределении выпускников. Данные представленные ОУ, были подтверждены в ходе изучения соответствующих документов.

Распределение выпускников программы (рынок труда)



3. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ

3.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе

Процесс реализации программы осуществляется на достаточно высоком уровне. Стоит отметить следующие положительные моменты:

- Студенты и выпускники проявляют высокую лояльность к вузу, факультету и кафедре, а также удовлетворены получаемыми знаниями.
- Профессорско-преподавательский состав практикует различные виды занятий.
- Вуз проводит различные выездные мероприятия на базах работодателей; осуществляется постоянный мониторинг мнения студентов.
- В вузе хорошо организованы студенческие сервисы и профориентационная работа.

К сторонам, требующим развития, можно отнести следующие:

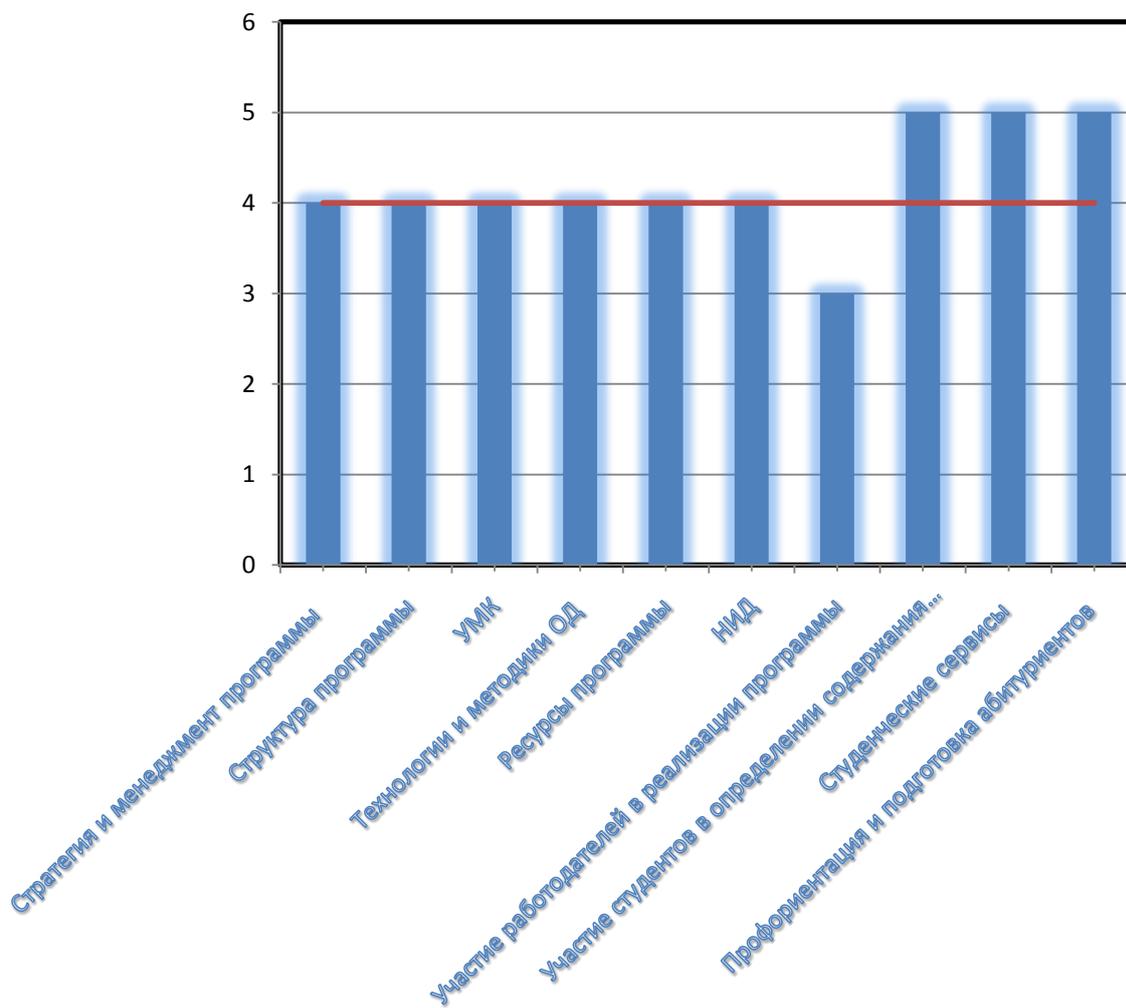
- Результаты НИР редко находят общероссийское и международное признание;
- Работодатели слабо вовлечены в процесс формирования содержания программы;
- Доля студентов, участвующих в актуализации УМК и других учебно-методических материалов крайне мала;
- В холлах и коридорах ОУ отсутствуют мониторы с сенсорными экранами или компьютеры, связанные с сайтом вуза и позволяющие студентам получать различную актуальную информацию;
- Сеть беспроводного доступа в Интернет (Wi-Fi) недостаточно развита;
- Небольшая численность студентов, обучающихся по целевому направлению от организаций.

Основная часть приведенных замечаний не требует значительных временных и материальных затрат и может быть устранена вузов в течение ближайшего полугодия.

3.2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования

№	Критерий	Оценка	
<i>I</i>	<i>Качество результатов обучения</i>	4	
<i>II</i>	<i>Гарантии качества образования:</i>	4	
	1.	Стратегия и менеджмент программы	4
	2.	Структура программы	4
	3.	Учебно-методические материалы	4
	4.	Технологии и методики образовательной деятельности	4
	5.	Ресурсы (кадровые, материально-технические, финансовые, информационные)	4
	6.	Научно-исследовательская деятельность	4
	7.	Участие работодателей в реализации образовательной программы	3
	8.	Участие студентов в определении содержания программы	5
	9.	Студенческие сервисы	5
10.	Профориентация и подготовка абитуриентов	5	

Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования



4. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

4.1. Прямая оценка компетенций экспертом

В процессе очного визита была проведена прямая оценка компетенций студентов 3 курса. В проведении прямой оценки принимали участие 39 человек, что составляет 78%.

В ходе проведения процедуры прямой оценки были использованы контрольно-измерительные материалы, разработанные образовательным учреждением, и направленные на выявление качества знаний.

Кроме того, студентам задавались экспертом от работодателей во время очной беседы практико-ориентированные вопросы. Студенты бакалавриата (3 курс) не ответили на вопросы о методах подбора персонала, методах оценки, применяемых тестовых методиках, не имеют необходимых знаний о том, что такое компетенции и как это понятие используется во всех сферах управления персоналом. Полностью отсутствуют знания по экономике труда, по современным подходам к компенсациям и бенефитам, системам стимулирования, нормированию труда.

Результаты представлены в таблице:

Уровень Доля студентов	Достаточный уровень (справились с 80% предложенных заданий)	Приемлемый уровень (решенный процент заданий от 50 до 79 % заданий были выполнены)	Низкий уровень (решенный процент заданий меньше или равен 49%)
	55	35	10

При проведении качества образования эксперт ознакомился с 5 ВКР, что составило около 20% от выпуска прошлого года по данному направлению. Сделал вывод о том, что рассмотренные ВКР в основном соответствуют заявленным ниже требованиям.

ВЫПУСКНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАБОТЫ

№	Объекты оценивания	Комментарии эксперта
1.	Тематика ВКР соответствует направлению подготовки и современному уровню	В целом, соответствует.

	развития науки, техники и (или) технологий в области программы	
2.	Задания и содержание ВКР направлены на подтверждение сформированности компетенций выпускника	В целом, соответствует. Но ряд работ содержит определенные противоречия и неточности. В частности, тема ВКР Егоровой Е.А. «Влияние характера и личностных особенностей руководителя на систему обучения персонала в ОАО «Связь-банк» совпадает полностью с предметом исследования. Также цель дипломного проекта (ДП) сформулирована не совсем корректно. Тема ДП Заводской Е.И. «Повышение эффективности системы управления персоналом развитием корпоративной культуры в ООО «Прометей» сформулирована некорректно, объект, предмет, цель не совсем точно. Также в предмете исследования говорится

		опредприятия ООО «Прометей», хотя данное общество не относится к таковому.
3.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР материалов, собранных или полученных при прохождении преддипломной практики и выполнении курсовых проектов	Частично используется.
4.	Тематика ВКР определена запросами производственных организаций и задачами экспериментальной деятельности, решаемыми преподавателями ОУ	Частично определена.
5.	Результаты ВКР находят практическое применение в производстве	Частично находят.
6.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР результатов НИД кафедры, факультета и сторонних научно-производственных и/или научно-исследовательских организаций	Часть используется.

4.2. Выводы и рекомендации экспертов

3.3.1. Оценка: 4.

3.3.2. Рекомендации:

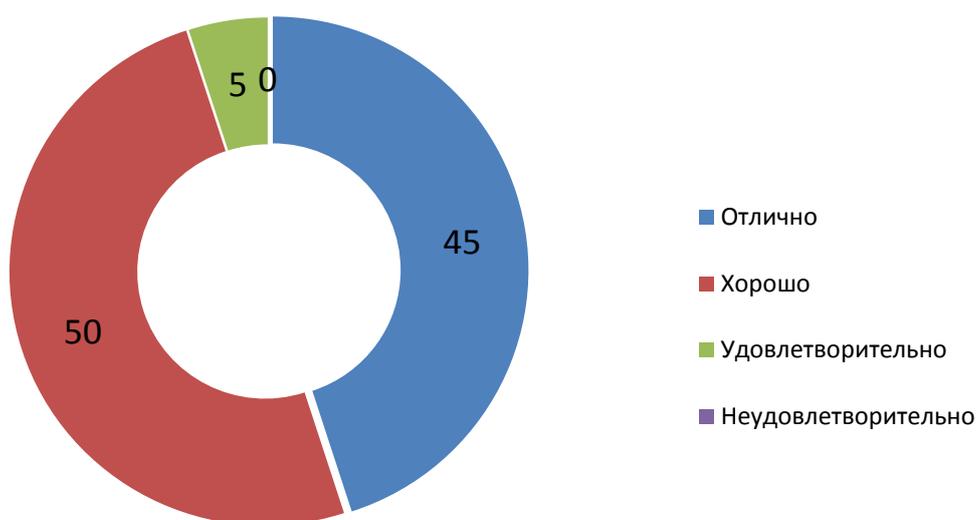
1. Усилить программу дисциплинами, связанными с государственной и муниципальной службами и практическими аспектами деятельности кадровых подразделений организаций.
2. Повысить уровень знаний студентов о методах подбора персонала, методах оценки, применяемых тестовых методиках, системах стимулирования и нормирования труда, о том, что такое компетенции и как это понятие используется во всех сферах управления персоналом, усилить подготовку по экономике труда, по современным подходам к компенсациям и бенефитам,
3. Повысить валидность ИГА, для этого отразить в вопросах ИГА специфику г. Москвы, а также вопросы государственной и муниципальной служб, органов государственной власти и местного самоуправления, которые являются потенциальными потребителями выпускников вуза.

4. Рекомендуется 3-им вопросом билета ИГА предлагать управленческие ситуации и задачи, которые позволят оценить сформированность компетенций студентов.
5. Увеличить количество баз практики, чтобы большинство студентов проходили практику не только на небольших предприятиях и в организациях государственного сектора, но и в крупных бизнес-структурах.
6. Задания на практику в большей степени связать с получением необходимого опыта студентами, повысить процент практического применения ВКР.
7. Тематику ВКР всегда согласовывать с работодателями.
8. Проверить на соответствие количество часов в учебном плане рабочие учебные программы дисциплин.
9. Повысить контроль качества дипломных проектов за счет выбора прикладных тем ВКР, а также более тесного взаимодействия студента-практиканта с сотрудниками организации, являющейся базой практики.

По итогам анкетирования студентов программы, образовательным учреждением были представлены данные, которые были проверены экспертом во время проведения очного визита. Данные, представленные ОУ, были подтверждены экспертом в результате проведения очного визита.

Оценка качества образования студентами в целом

(по результатам ОУ)



Данные по результатам анкетирования, представленные ОУ, были в целом подтверждены экспертом во время очного визита при проведении выборочного интервьюирования студентов. Студенты очень лояльны к ВУЗу, факультету и кафедре, отмечают высокий уровень преподавания предметов, здоровую учебную атмосферу, и, в целом, удовлетворенность полученными знаниями.

5. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

5.1. Стратегия менеджмент программы

4.1.1. *Оценка критерия: 4.*

4.1.2. *Сильные стороны*

1. В соответствии со стратегией развития программы кафедра регулярно принимает участие в ежемесячных круглых столах Национальной Конфедерации «Развитие человеческого капитала» (НК РЧК), на которых с работодателями обсуждаются проблемы подготовки и трудоустройства молодых специалистов в области управления персоналом и кадрового делопроизводства.
2. К разработке программ кафедры были привлечены сотрудники из числа действующих руководителей и ведущих работников профильных организаций, управлений по персоналу предприятий и учреждений, кадровой службы Аппарата Государственной Думы ФС РФ, Аппарата Совета Федерации ФС РФ, правительств Москвы и Московской области.

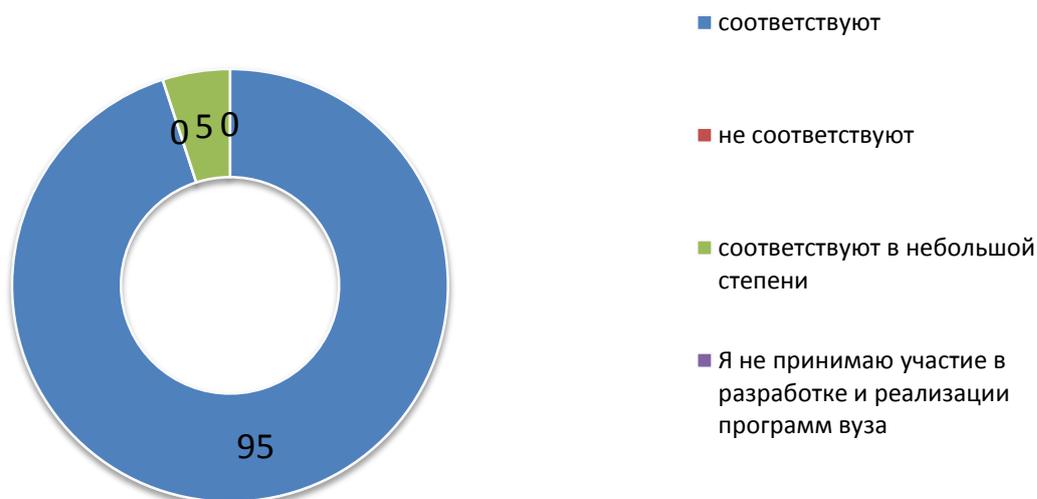
4.1.3. *Области улучшения программы:*

1. Более детально проработать стратегию программы, отразив в ней последние изменения, произошедшие в социально-экономической и общественно-политической сферах.
2. Определить сильные стороны программы, ее конкурентные преимущества, отразив их в стратегии программы.
3. Рассмотреть возможность организации кафедр вуза на предприятиях, которые являются основными потребителями выпускников программы.
4. Организовать в вузе базовые кафедры ведущих работодателей.

В ходе очного визита проведено интервьюирование работодателей, по результатам которого была составлена диаграмма.

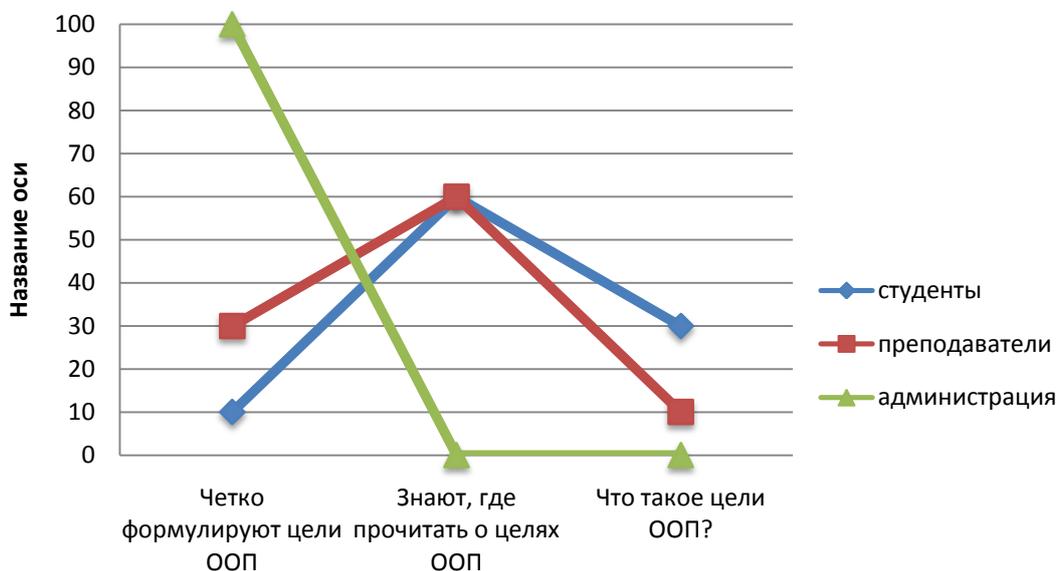
Данные, представленные в диаграмме, позволяют эксперту сделать вывод о соответствии целей ОПОП запросам рынка труда.

Соответствие целей ОПОП запросам рынка труда



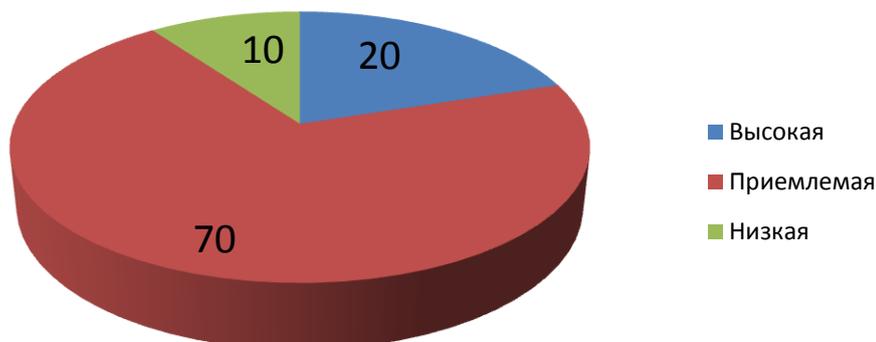
В ходе проведения очного визита эксперт провел интервьюирование студентов, преподавателей, сотрудников и получил данные, которые позволяют эксперту сделать вывод о соответствии целей ОПОП запросам рынка труда и рекомендовать продолжить работу с работодателями по актуализации содержания программы.

Характеристика осведомленности о целях ООП



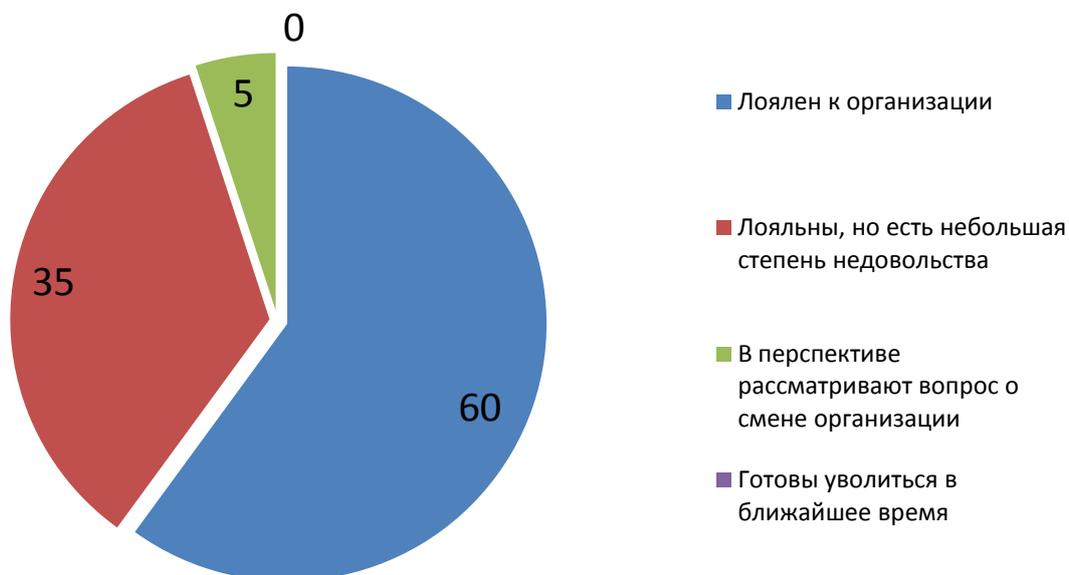
В процессе проведения самообследования, образовательным учреждением были представлены данные по удовлетворенности преподавателей кадровой политикой и действующей системой мотивации.

Удовлетворенность кадровой политикой и действующей системой мотивации



В ходе проведения очного визита было проведено интервьюирование преподавателей, участвующих в реализации программы. Преподаватели отметили высокие требования действующей системы мотивации, выполнение которых не оставляет возможности планирования личного времени и отдыха. Результаты интервьюирования представлены в диаграмме «Уровень лояльности сотрудников».

Уровень лояльности сотрудников



5.2. Структура программы

4.2.1. Оценка критерия:4.

4.2.2. Области улучшения:

1. Заменить некоторые дисциплины в учебном плане, например, «Основы теории шахмат», «Практические основы шахмат» на «Управление персоналом в государственных и муниципальных организациях», «Государственная и муниципальная службы».
2. Подключать работодателей к формированию программ и курсов на системном уровне.
3. В учебном плане предусмотреть индивидуальные занятия преподавателя со студентами первого курса, имеющие целью выравнивание уровня знаний.

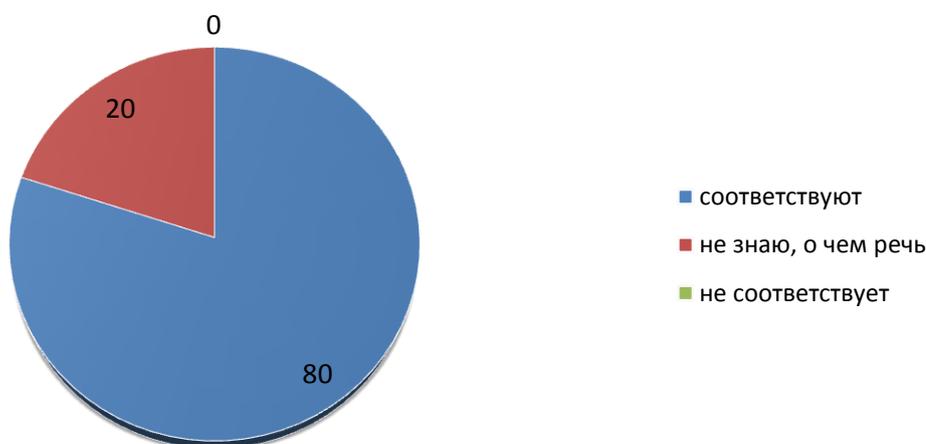
В ходе проведения очного визита эксперт провел встречи со студентами оцениваемой программы. Одним из обсуждаемых вопросов был вопрос о соответствии структуры и содержания программы ожиданиям непосредственных потребителей программ – студентов.

В интервьюировании приняли участие 39 студентов 3 курса дневного отделения.

Результаты интервьюирования позволяют эксперту сделать вывод об удовлетворенности студентов структурой и содержанием программы в целом.

Одновременно необходимо усилить разъяснительную работу в аудиторное и внеаудиторное время с той частью студентов (20%), которые не знают, что такое «Соответствие структуры и содержания ООП ожиданиям студентов».

Соответствие структуры и содержания ООП ожиданиям студентов



5.3. Учебно-методические комплексы

4.3.1. Оценка критерия: 4.

4.3.2. Области улучшения:

1. Проанализировать содержательную часть профильных дисциплин на предмет раскрытия полного содержания всех включенных тем (например, в дисциплине «Основы кадровой политики и кадрового планирования» не раскрыта специфика кадровой политики и кадрового планирования в организациях различных форм собственности и направлений деятельности)
2. Внести изменения в некоторые УММ и вопросы ИГА, руководствуясь опытом ведущих вузов, так как в вопросах ИГА отсутствует тематика, связанная с деятельностью государственных и муниципальных органов и организаций, в целом, и их кадровых подразделений, в частности.
3. Сделать обязательным условием для студентов при выборе тем курсовых работ указание конкретной организации, на материалах которой будет она писаться.
4. Провести рецензирование всех УМК партнерами-работодателями.
5. По результатам опроса мнений студентов о структуре и содержании УМК вносить корректирующие изменения. Сделать данную практику системной.
6. Включить в вопросы государственного экзамена управленческие ситуации, мини-кейсы, задачи, которые позволят оценить сформированность профессиональных компетенций.
7. Более активно вовлекать студентов в формирование содержательной части УММ.

При проведении очного визита эксперт ознакомился с разработанными в образовательном учреждении учебно-методическими комплексами. По результатам изучения 10 учебно-методических комплексов составлена нижеследующая диаграмма.

Указанные данные позволяют эксперту сделать вывод об отсутствии системы согласования УМК с работодателями. Доля рабочих учебных программ, согласованных с работодателями составляет 10%. Согласование проходит только с организацией «Босс-кадровик». Это единственный работодатель, привлекающийся к процессам разработки и актуализации УММ.

Преподаватели, работающие в Совете федерации, преподают, используя знания из практики, составляют программы, исходя их реалий работы в Совете федерации, знакомят студентов с работой в государственных органах.

УМК



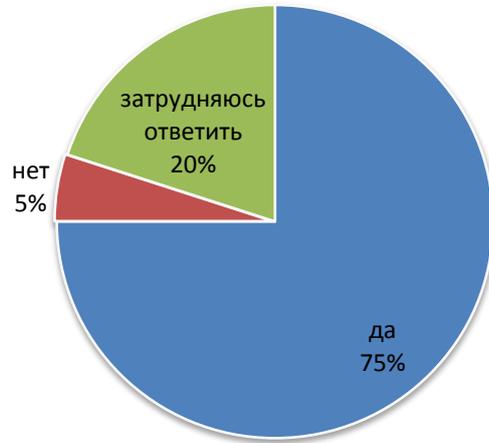
В ходе очного визита экспертом были проанализированы контрольно-измерительные материалы, которые используются образовательным учреждением для текущего контроля успеваемости. Данные по результатам анализа контрольно-измерительных материалов представлены в нижеприведенной диаграмме. Это позволило сделать эксперту вывод, что КИМ требуют обновления: вместо тестовых материалов и предлагаемых докладов больше использовать решения управленческих ситуаций, мини-кейсов, задания, имеющих творческий характер и направленных на выявление сформированности компетенций.

КИМ



По результатам анкетирования, представленного образовательным учреждением, результаты которого были подтверждены в ходе очного визита, большая часть студентов считают, что их мнение учитывается при разработке и актуализации УМК. Одновременно, практически никто из учащихся не обращался с подобной инициативой. В связи с этим эксперт рекомендует более активно вовлекать студентов в формирование содержательной части УМК.

Учет мнения студентов при разработке и актуализации УММ



5.4. Технологии и методики образовательной деятельности

4.4.1. Оценка критерия:4.

4.4.2. Сильные стороны: профессорско-преподавательский состав практикует различные виды занятий, активно применяет такие интерактивные формы обучения, как деловые игры, лабораторные занятия, практикумы по решению задач.

4.4.3. Области улучшения:

1. Завершить работу по подбору специального программного обеспечения, которое позволит встроить e-learning в учебный процесс.
2. Повысить квалификацию преподавателей в области использования дистанционных технологий.
3. Предусмотреть возможность использования программ, реализуемых с помощью платформы электронного обучения.
4. Рассмотреть возможность использования таких форм, как лекция одновременно двух лекторов, лекция с заранее запланированными ошибками.

В ходе проведения очного визита эксперт посетил занятие, анализ которого представлен ниже.

ФИО преподавателя: Бондалетов Валерий Викторович.

Группа /специальность: УП, бакалавриат, группа 3-1.

1. Дисциплина/модуль: «Организационное поведение».
2. Вид учебного занятия: семинар.
3. Тема занятия: основные теории и подходы к организационному поведению.
4. Цель занятия: всесторонне обсудить взгляды различных школ и подходы к поведению личности.
5. Задачи занятия: уяснить основные теории и подходы к поведению личности.
6. Материально-техническое обеспечение занятия: проектор, компьютер.
7. Укажите:

№ п/п	ЗУНы, которые планируется формировать на занятии и компетенции, на формирование которых влияют эти ЗУНы (д.б. озвучены преподавателем занятия)	Формы, средства, методы и приемы, которые планируется использовать на занятии для формирования компетенции
1.	Знание основных теорий поведения персонала и трудовых коллективов.	Дискуссия, доклады.

ОЦЕНКА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

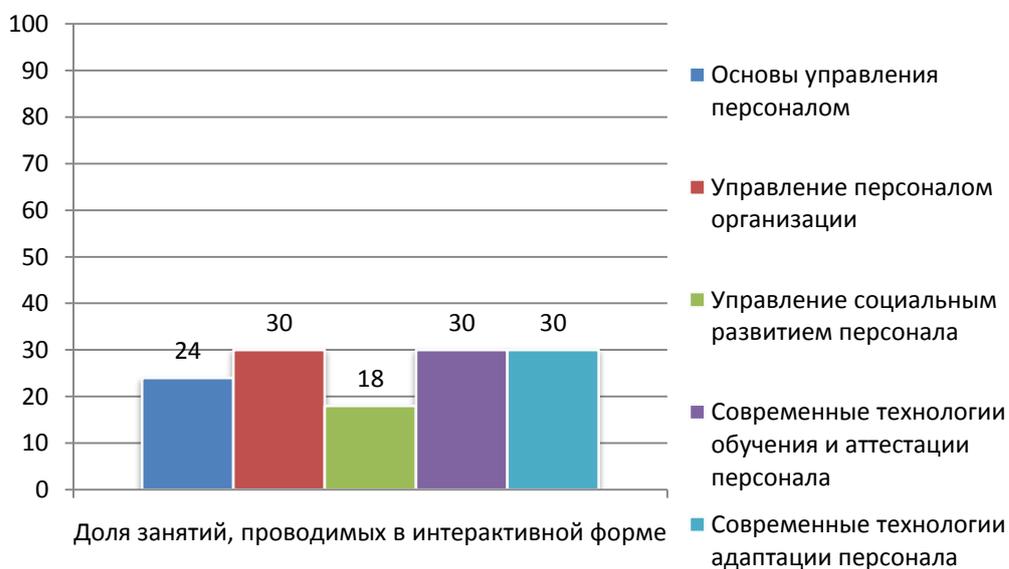
№	Критерии анализа	Показатели	Оценка (0,1,2)
1.	Соблюдение регламента занятия	Своевременное начало, окончание занятия, сбалансированные по времени разделы	2
2.	Организационный момент	Приветствие. Сообщение темы, цели (связь цели с формируемыми компетенциями)	2
3.	Мотивация слушателей на предстоящую деятельность	Указание на актуальность, на формируемые профессиональные и /или социально-личностные компетенции	1
4.	Психологический климат в аудитории	Наличие положительного эмоционального взаимодействия между преподавателем и студентами; взаимная доброжелательность и вовлеченность аудитории	2
5.	Качество изложения	Структурированность материала; четкость обозначения текущих задач; системность и доступность изложения; адаптированность изложения к специфике аудитории; наличие примеров, актуальных фактов	1
6.	Соответствие содержания программе курса	Сравнить с РУПД (УММ)	2
7.	Использование наглядных материалов	Учебник, практикум, раздаточные материалы, таблицы рисунки и т.д.	1
8.	Ораторские данные	Слышимость, разборчивость, благозвучность, грамотность, темп речи; мимика, жесты пантомимика; эмоциональная насыщенность выступления	2
9.	Чувствительность к аудитории	Способность вовремя отреагировать на изменения восприятия в аудитории.	2
10.	Корректность по отношению к		2

	студентам		
11.	Приемы организации внимания и регуляции поведения студентов	Повышение интереса у слушателей (оригинальные примеры, юмор, риторические приемы и пр.); вовлечение слушателей в диалог, в процесс выполнения заданий и пр. Но не: открытый призыв к вниманию слушателей; демонстрация неодобрения; психологическое давление, шантаж	1
12.	Поддержание «обратной связи» с аудиторией в процессе занятия	Контроль усвоения материала	1
13.	Подведение итогов занятия (<i>организация рефлексии</i>)	Организация рефлексии, при которой студенты активно обсуждают итоги	2
14.	Имидж	Соблюдение корпоративного стиля, презентабельность, харизматичность	2
15.	Итоговая оценка		хорошо
16.	<p>Примечания и предложения эксперта:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Студенты не очень хорошо владеют материалом, обсуждаемым на занятии. 2. Были факты нарушения дисциплины (в частности, у одного из студентов звонил на паре мобильный телефон). 3. На семинаре присутствовало всего 5 человек. 4. Слушатели слабо мотивированы, т.к. они не ощущают связь данного занятия со своей будущей деятельностью. 5. Студенты зачитывали подготовленные доклады, что свидетельствует о плохом владении материалом. 6. Приемы организации внимания и регуляции поведения студентов, применяемые преподавателем, не всегда вызвали ту реакцию студентов, которую добивался увидеть преподаватель. 7. Поддержание «обратной связи» с аудиторией в процессе занятия было недостаточным. <p>В этой связи необходимо усилить подготовку студентов к практическим занятиям, повысить заинтересованность учащихся в целях повышения посещаемости занятий и уровень дисциплины. Для этого необходимо более активно вовлекать студентов в обсуждение материала, разбираемого на занятии.</p>		

--	--

При камеральном анализе отчета о самообследовании, анализе учебного плана и расписания занятий, эксперт определил, что доля проведения занятий в интерактивной форме в целом по программе составляет 37%. В процессе проведения очного визита были изучены УМК пяти дисциплин. Данные о занятиях, проводимых в интерактивной форме в разрезе изученных УМК, представлены ниже. На основании них эксперт делает вывод о достаточной доли занятий, проводимых в интерактивной форме.

Доля занятий, проводимых в интерактивной форме



5.5. Ресурсы программы

5.5.1. Оценка критерия: 4.

5.5.2. Положительная практика:

1. Кадровые, материально-технические, финансовые и информационные ресурсы находятся на достаточно высоком уровне.
2. ППС предоставляется возможность получения базового образования по профилю при его отсутствии, поэтому на данный момент преподавателей без профильного образования, реализующих программу, нет.

5.5.3. Кадры

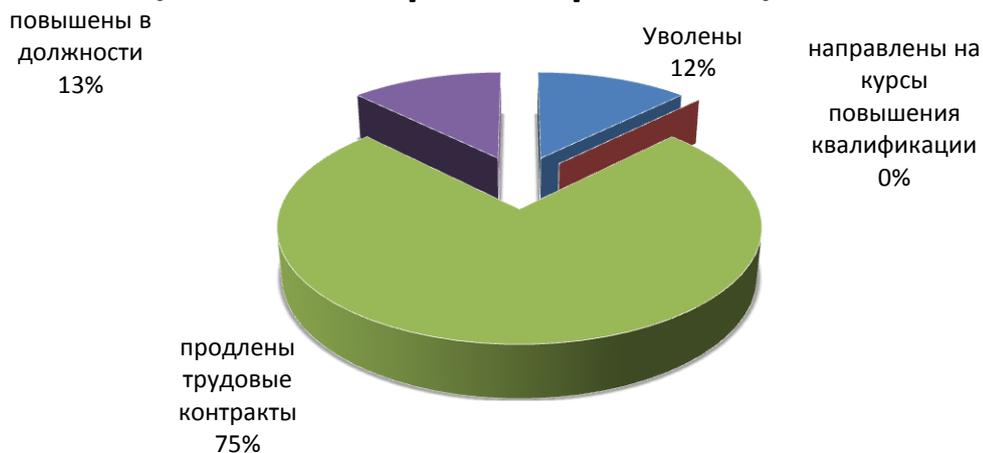
Области улучшения:

1. В систему мониторинга деятельности преподавателей включить показатели, оценивающие качество практических знаний, соответствующих современному развитию области управления персоналом. Привлечь работодателей-партнеров к формированию данных показателей, к оценке и анализу данных мониторинга ППС.
2. Рассмотреть возможность повышения квалификации ППС по тематике современных реалиях работы департаментов управления персоналом крупных бизнес-структур.
3. Привлекать к ведению практических занятий, семинаров, тренингов, мастер-классов практиков из кадровых подразделений бизнес-структур.
4. Активизировать научную работу ППС по профилю программы
5. Рассмотреть возможность создания аспирантуры и докторантуры для воспроизводства кадров.

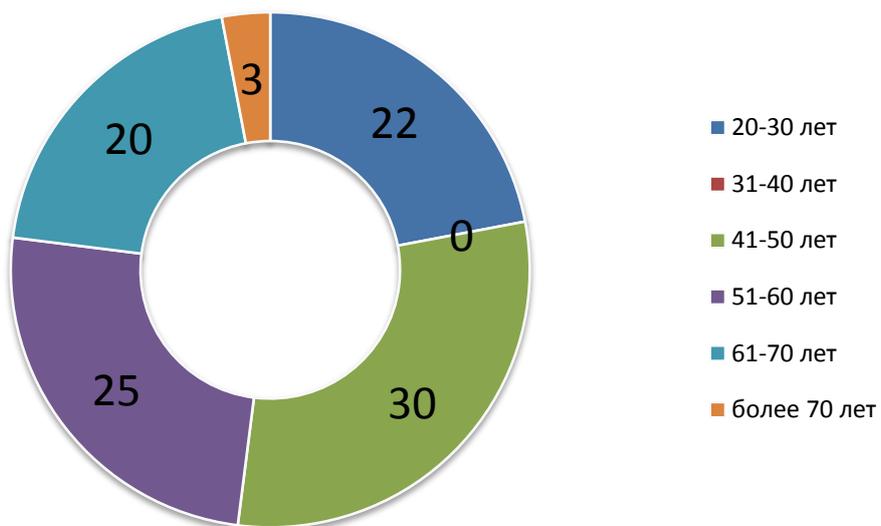
Анализируя факты, изложенные образовательным учреждением в отчете о самообследовании, эксперт пришел к заключению, что представленные данные актуальны и достоверны. Итоги проведения комплексной оценки ППС (по итогам прошлого года) и возрастной состав преподавателей, принимающих участие в реализации программы, представлены в нижеследующих диаграммах.

По итогам анализа представленных данных эксперт делает вывод об удовлетворенности основной части ППС и рекомендует руководителям программы недовольной категорией преподавателей.

По итогам проведения комплексной оценки ППС в рамках реализации ООП



Возрастной состав штатных преподавателей



5.5.4. Образовательные и материально-технические ресурсы программы

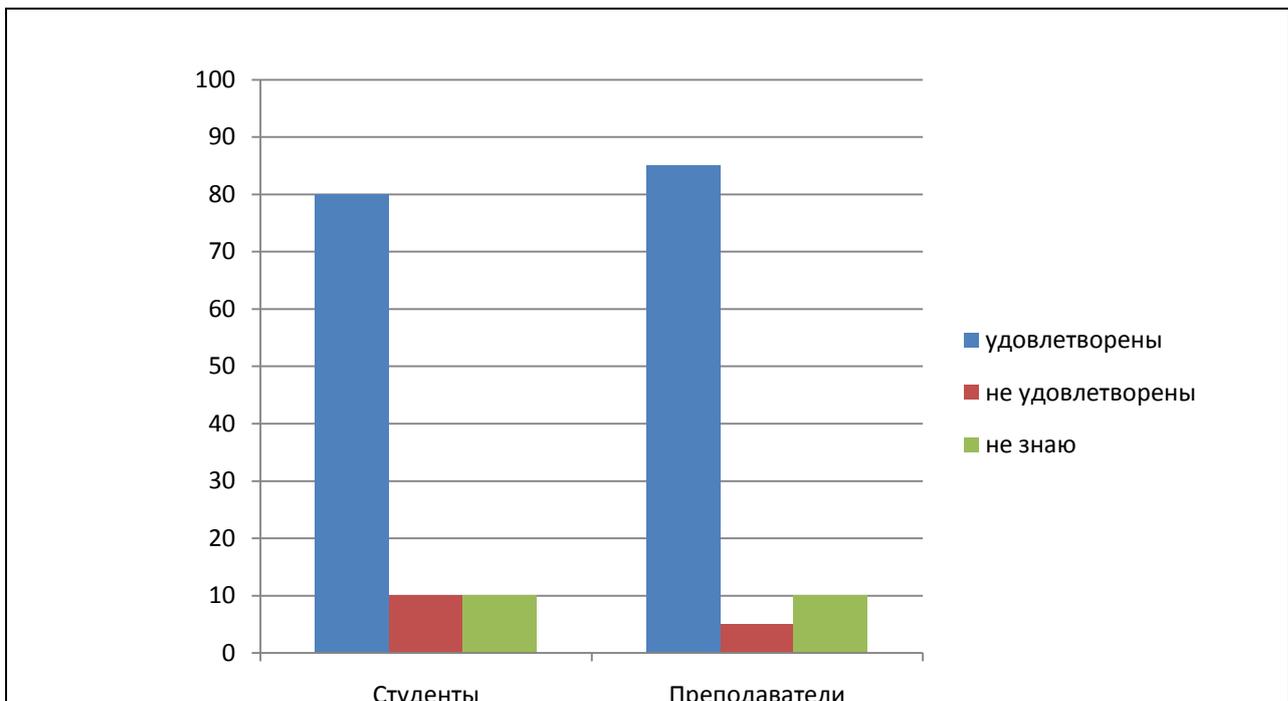
4.5.2.1. Области улучшения:

Рекомендуется пополнить библиотечный фонд книгами последних лет издания, а также включить в программу обучения зарубежную литературу, специализированные журналы, например, Справочник по управлению персоналом, HarvardBusinessReview, Управление карьерой, Персонал Микс, и привязать учебные планы и программы к обязательному изучению российских и зарубежных практик и методов. Задания по профильным предметам привязать к обязательному чтению специализированных журналов по управлению персоналом и обсуждению на занятиях практик ведущих компаний, публикующих в журналах результаты внедрения новейших методов работы с персоналом.

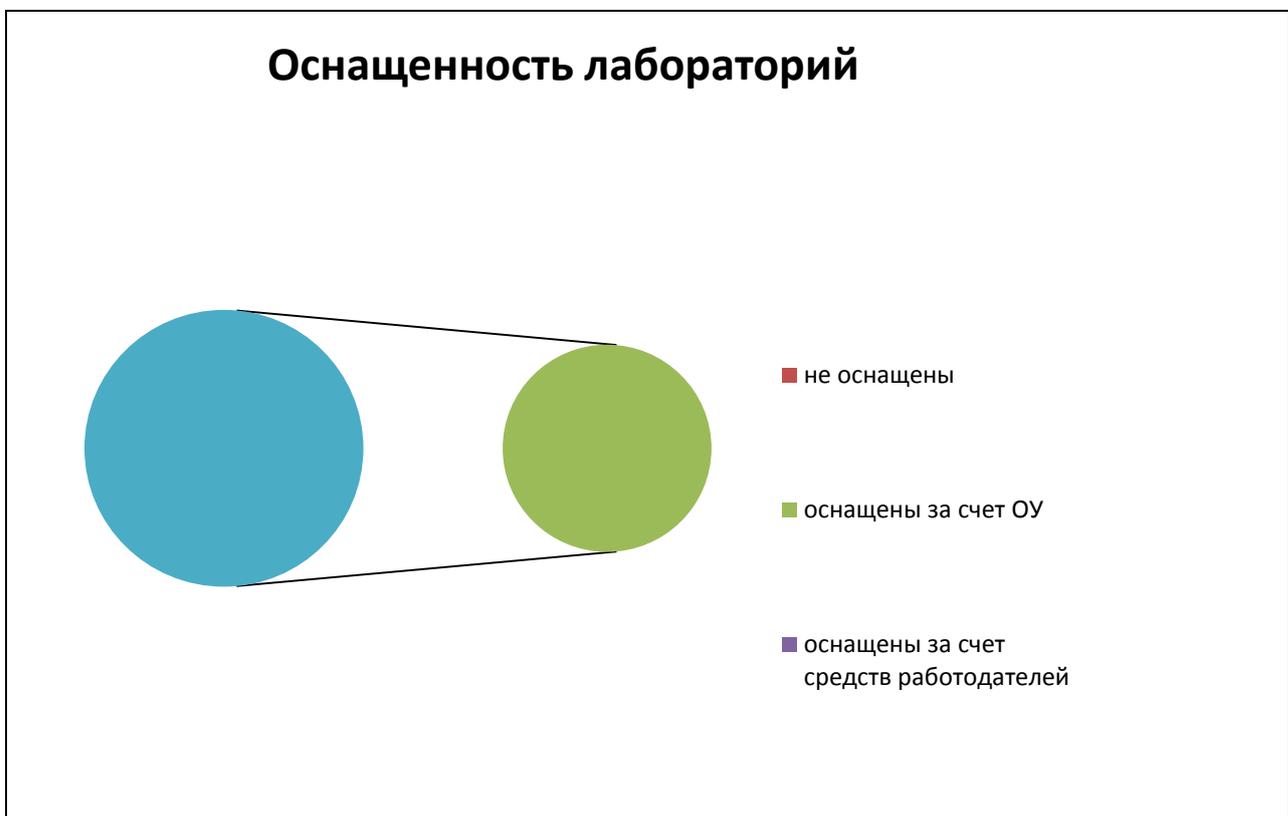
Вовремя проведения очного визита эксперт провел интервьюирование студентов и преподавателей, принимающих участие в реализации программы, на удовлетворенность качеством аудиторного фонда. Полученные данные представлены в нижеследующей диаграмме и позволяют эксперту сделать вывод об удовлетворенности материально-техническим фондом студентов и преподавателей.

Среди недостатков, которые отметили преподаватели и студенты, стоит выделить: неудобное расположение факультета с точки зрения транспортной доступности; неудобный график работы читального зала в библиотеке, техническое отсутствие возможности использовать презентации в части аудиторий.

Удовлетворенность качеством аудиторий, лабораторий, помещений кафедр, фондов и читального зала библиотеки



При проведении очного визита в образовательное учреждение экспертная команда осмотрела материально-техническую базу. Ниже приведены данные по оснащённости лабораторий. Приведенные данные позволяют сделать вывод об отсутствии лабораторий, оборудованных работодателями, и рекомендовать руководителям программы активизировать работу в данном направлении.



5.5.5. Финансовые ресурсы

Области улучшения:

1. Рассмотреть возможность формирования отдельного бюджета программы и предоставления больших полномочий руководителям программы по управлению бюджетом.
2. Привлекать средства работодателей-партнеров к улучшению материально-технической базы программы.

5.5.6. Информационные ресурсы

4.5.4.1. *Области улучшения:*

1. Завершить процедуру внедрения e-learning в образовательный процесс.
2. Выделить отдельные блоки в РУПД по управлению персоналом, в которых необходимо использование методов дистанционного обучения.
3. Сформировать личные кабинеты студентов и преподавателей.

5.6. Научно-исследовательская деятельность

4.6.1. *Оценка критерия:*4.

4.6.2. *Сильные стороны:*

1. ППС и студенты достаточно активно занимаются научной деятельностью. Доля использования результатов НИР в образовательном процессе и в системе организации управления образовательной деятельности в ОУ составляет 75%. Результаты научных исследований полностью востребованы в учебном процессе, так как они выступают в качестве методологического, научно-информационного и методического обеспечения преподавания дисциплин профессионального цикла учебного плана направления подготовки «Управление персоналом».
2. Студенты и аспиранты привлекались для участия в исполнении государственного задания по следующим темам НИР: «Разработка научно-технических основ обеспечения безопасности в чрезвычайных ситуациях в учебных заведениях повышенной этажности и высотных сооружений», «Мотивационный потенциал молодежи в научно-технической сфере подмосковных наукоградов» и др. Доля успешно коммерциализированных результатов НИР студентов и аспирантов 25%.
3. Часть студентов, участвовавших в НИР, создали свой бизнес (около 10%).

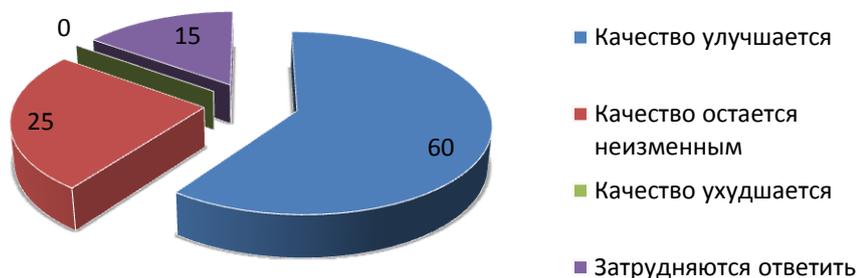
4. Результаты исследований ППС кафедры и студентов направления востребованы организациями. Результаты научных исследований периодически находят реализацию в практической деятельности различных организаций. В частности, Бобкин А.С. внедряет на практике результаты исследования по кандидатской диссертации, Козлова Е.П. в рамках совершенствования корпоративной культуры ООО «Дымовское колбасное производство» разработала и внедрила буклет новичка, Машкова А.С. разработала и внедрила Положение о наставничестве в ООО «МАКСМЕМОРИ».
5. Одна студентка программы (группа УПП-Д- 4 (специалитет)) Рустамова Любовь Агаларовна получает стипендию Президента Российской Федерации (приказ РГСУ от 16.12.2013 №1228).

4.6.3. Области улучшения:

1. Концентрировать тематику НИР непосредственно в области управления персоналом.
2. Активнее участвовать в общероссийских и международных научных мероприятиях.
3. Повысить публикационную активность преподавателей выпускающей кафедры в журналах, включенных в РИНЦ.
4. Систематически на базе РГСУ организовывать конференции по проблематике управления персоналом.

В документах по самообследованию образовательным учреждением были представлены сведения о результатах мониторинга мнения студентов «Влияние научно–исследовательской работы на качество образования». В диаграмме представлены данные, удостоверенные экспертом во время проведения очного визита. Это позволяет сделать выводы об уверенности значительной части студентов в том, что научная деятельность позитивно влияет на качество образования и рекомендовать привлекать большее число студентов к НИР.

Результаты мониторинга мнения студентов о влиянии НИР и их результатов на качество образования



Была проанализирована занятость студентов в научных кружках. Для студентов оцениваемой программы в образовательном учреждении функционирует 3 научных кружка («Решение социальных проблем в организации – путь процветания российского бизнеса», «Знать, чтобы равняться», «Развитие трудовых ресурсов страны в современных условиях») по профилю программы. Основная цель организации научных кружков – расширить круг знаний студентов в области гуманитарных и управленческих наук. Количество студентов, регулярно посещающих научные кружки, составляет 30% от общего числа учащихся. По итогам работы в научных кружках студенты выступают с докладами на семинарах, пишут научные статьи, выступают на конференциях и круглых столах.

Занятость студентов в научных кружках



5.7. Участие работодателей в реализации программы

4.3.1. Оценка критерия:3.

4.3.2. Сильные стороны:

1. Работодатели привлекаются к формированию матрицы компетенций студентов. Совместно с работодателями были разработаны следующие компетенции: владеет теоретическими основами управленческой деятельности, знает современные тенденции и принципы управления социальным и организациями (ОКД-1), способен выявлять проблемы социально-психологического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты (ОКД-2), владеет базовыми знаниями систем органов государственной и муниципальной власти (ОКД-3), владеет знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПКД-1), знает основы менеджмента (ПКД-2), владеет навыками работы с документами, содержащими информацию ограниченного доступа (ПКД-3), владеет методами защиты информации (ПКД-4).
2. Работодатели рецензируют до 30% дипломных проектов по направлениям подготовки кафедры, оформляют акты внедрения. В частности, акты получены из следующих организаций: ООО «Лайма-Люкс РУС», ЗАО «НИиПИ ЭГ», ООО «ВинтеграАйТи».
3. Проводятся различные выездные мероприятия на базах работодателей. Работодатели помогают выпускникам, предоставляя доступ к различным информационным и справочным ресурсам, оказывают организационно-техническое содействие при организации выездных занятий, круглых столов, семинаров на территории работодателя.

4.3.3. Области улучшения:

1. Рекомендуются увеличивать число работодателей из частного, коммерческого секторов, так как не предполагается специализация выпускников только под административные органы. Возможные пути реализации: информационный стенд с вакансиями в области HR, день открытых дверей для работодателей, общение с работодателями в социальных сетях на тематических выставках \ конференциях, целенаправленное общение с отделами подбора работодателей (на уровне ВУЗа, а не только кафедры), участие в разработке профессионального стандарта в области управления персоналом.
2. Увеличить долю мастер-классов и тренингов, проводимых представителями работодателей и другими участниками профессионального сообщества в общем объеме учебных занятий по ООП. Больше проводить мастер классов с привлеченными специалистами из числа практиков HR; привлекать бывших выпускников вуза (они высказали готовность проводить такие мастер-классы для студентов) увеличивать число дистанционных (онлайн)

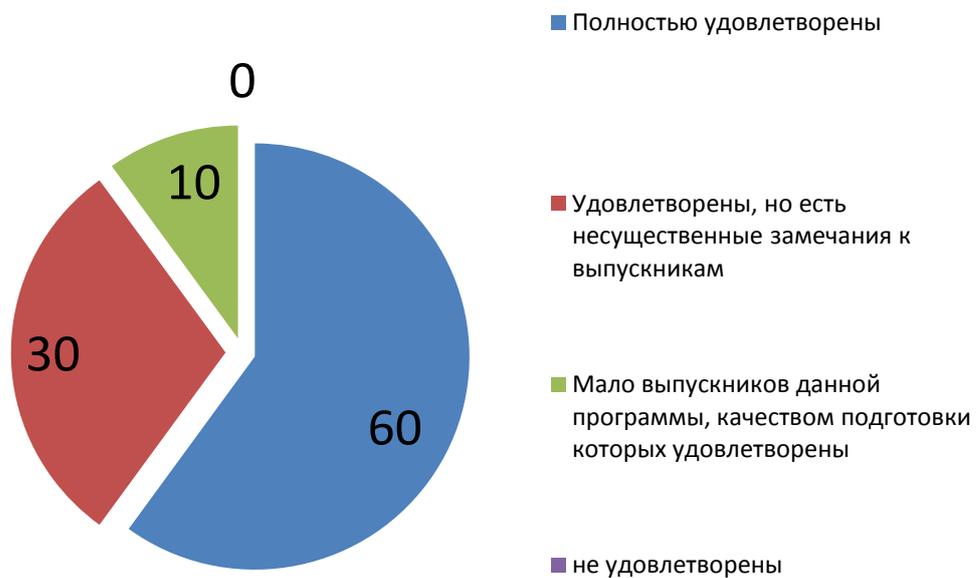
мастер классов), делать привязку мастер классов к учебной программе (например, теорию ведет преподаватель ВУЗа, мастер класс – HR из бизнеса – итоговую работу прорабатывают ведущие совместно – проверяет итоговую работу преподаватель ВУЗа) , также рекомендуем более интенсивное посещение преподавателями РГСУ и студентами бесплатных мастер-классов, проводимых практиками во время профильных HR –выставок и конференций в Москве.

3. Активизировать привлечение работодателей в процесс формирования содержания программы: привлечь работодателей к разработке и согласованию УММ, программы практик, тематики курсовых работ и ВКР, вопросов государственного экзамена, программ учебных дисциплин, ИГА, разработке учебно-методических материалов, реальных ситуаций, которые можно использовать для создания кейсов или КИМов. Приглашать работодателей на заседания кафедр.
4. Подписать долгосрочные договоры о сотрудничестве с работодателями в области организации практики.
5. Активизировать работу по формированию и обновлению базы вакансий по специальности для выпускников программы на сайте вуза и кафедры.
6. Рассмотреть возможности утверждения повышенных стипендий из средств работодателей для самых успешных студентов.

В отчете о самообследовании образовательного учреждения представлены сведения о результатах анкетирования работодателей на предмет их удовлетворенности качеством подготовки выпускников. В диаграмме представлены данные, в целом, подтвержденные экспертом во время проведения интервью с работодателями.

Это позволяет сделать выводы об удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников и рекомендовать продолжить работу по формированию нужных компетенций у студентов.

Удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников



5.8. Участие студентов в определении содержания программы

4.8.1. Оценка критерия: 5.

4.8.2. Сильные стороны:

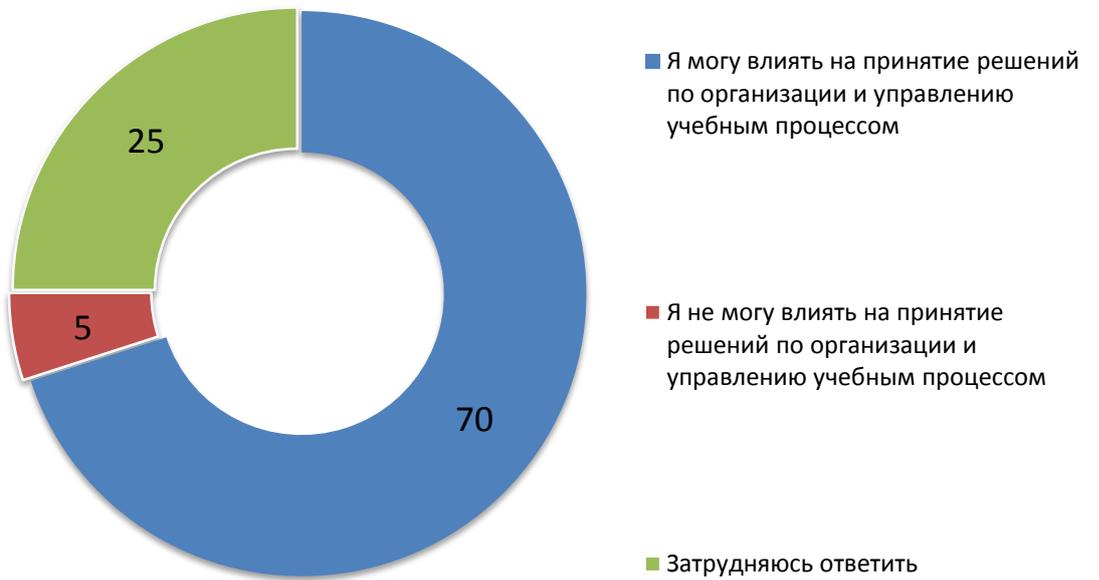
1. Студенты через органы самоуправления вносят свои предложения по разработке и проведению мероприятий на базе РГСУ.
2. В целях улучшения фактических результатов обучения и повышения гарантий качества образования по итогам учебного года проводится опрос среди студентов с последующей разработкой предложений, направленных на оптимизацию управления образовательным процессом. Проводимое анкетирование студентов программы затрагивает достаточно широкий круг вопросов.
3. Мерами поощрения за участие в определении содержания программы и организации учебного процесса являются: награждение именными стипендиями, в соответствии с положением; возможность бесплатного опубликования студентом научной статьи; выезды в студенческие лагеря на море или в другие места отдыха; участие в выездных школах студенческого актива; участие в конференциях, в том числе и международных; рекомендация, в случае успешного окончания программы бакалавриата, в магистратуру.
4. Студенты включены в деятельность факультета и кафедры. За каждой группой закреплен куратор из числа преподавателей с целью наблюдения и контроля за ходом учебной и внеучебной деятельности курируемых студентов и оказания им в случае необходимости информационно-организационной и психолого-педагогической помощи в решении самых разнообразных проблем.
5. Регулярно проводится анкетирование студентов по оценке качества проведения занятий.

4.8.3. *Области улучшения:* активизировать участие студентов в актуализации учебно-методических материалов.

В процессе проведения очного визита экспертом было проанализировано участие студентов в органах студенческого самоуправления и научных кружках. В диаграмме представлены данные, отражающие занятость студентов.

На основании анализа представленных данных эксперт делает вывод о достаточно активной общественной и научной жизни студентов и рекомендует повысить число задействованных в данных областях учащихся.

Участие студентов



5.9. Студенческие сервисы на программном уровне

Оценка критерия: 5.

Сильные стороны:

1. Социально-психологическую поддержку получают на групповых занятиях и индивидуальных консультациях, проводимых психологом, штатным сотрудником управления по работе со студентами. Также в РГГУ создана мобильная психологическая служба для людей, попавших в трудную жизненную ситуацию. В настоящее время осуществляется создание комнаты психологической поддержки и здоровья для студентов.
2. Студентам оказывается материальная помощь. В соответствии с приказом РГСУ от 25.12.2013 №6286с материальная помощь в размере 10000 руб. оказана следующим студентам направления: Золотова Вероника (УПП-4), Дерябина Алёна (УПП-4).
3. Студентам предлагаются путевки в оздоровительные лагеря. Трое студентов программы в 2013 г. приняли участие в оздоровительном отдыхе в АР Крым.
4. В университете ежемесячно проводятся конкурсы, направленные на поддержку талантливой молодежи, например «КВН», «Мисс Университет», «Кубок Ректора».

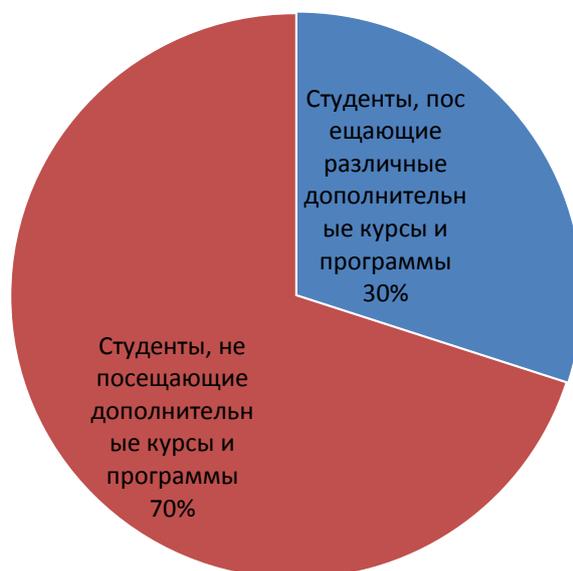
Области улучшения:

1. Установить в холлах и коридорах ОУ мониторы с сенсорными экранами или компьютеры, связанные с сайтом вуза и позволяющие студентам получать необходимую информацию о расписании занятий, о своей группе, об изучаемом предмете, о расписании преподавателя и т.д.
2. Увеличить зону охвата Wi-Fi в корпусах вуза.
3. Расширить перечень дополнительных программ в соответствии с запросами студентов.

В процессе проведения очного визита, экспертам были представлены документы, подтверждающие посещение студентами дополнительных курсов и программ.

На основании анализа представленных данных эксперт делает вывод о достаточно высоком уровне студенческих сервисов. Но так как при этом студенты не активно посещают дополнительные курсы и программы, эксперт предлагает расширить перечень дополнительных программ в соответствии с запросами студентов.

Посещение дополнительных курсов, программ



5.10. Профориентация. Оценка качества подготовки абитуриентов

4.10.1 Оценка критерия: 5.

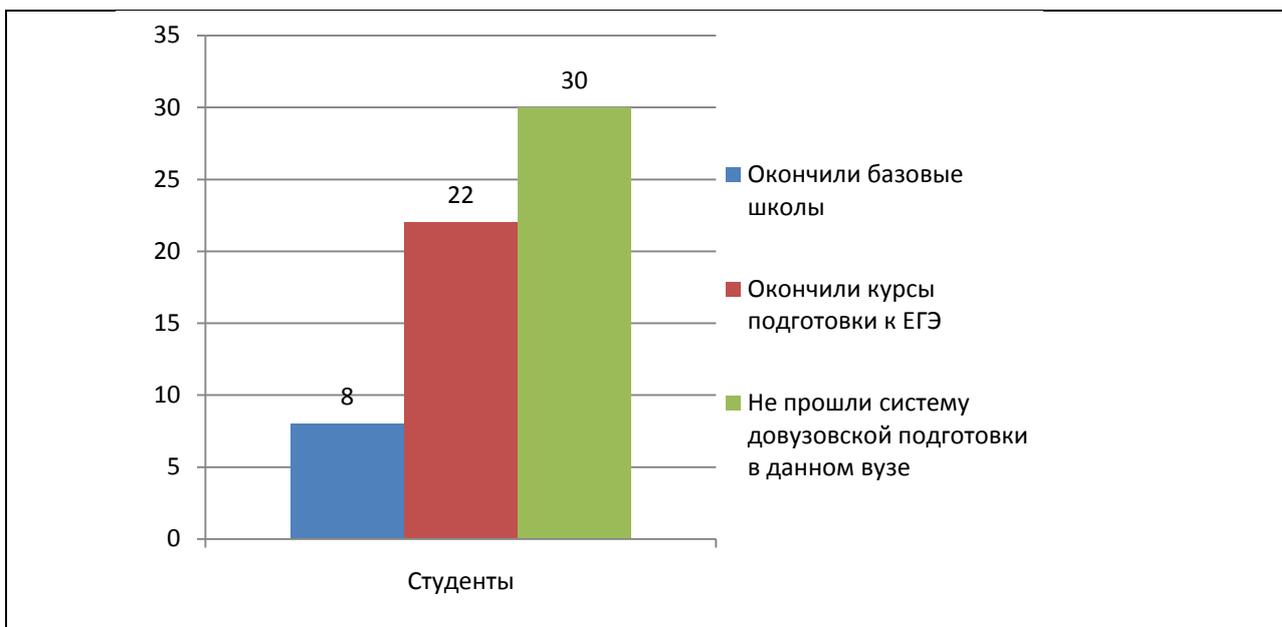
4.10.2 Сильные стороны.

1. Профориентационные мероприятия, проведенные научно-педагогическими работниками в рамках набора на программу в 2013 г. включали такие формы, как: дни открытых дверей; профориентационные лекции и школы; участие в родительских собраниях; проведение для школьников культурных мероприятий.
2. ППС программы ведет работу со школьниками старших классов 9-11 классов по профориентации, участвует в разработке и реализации учебно-тематического плана профессиональной подготовки по специальностям управленческого профиля.
3. Проводятся мероприятия в рамках развития творческих способностей, навыков научной деятельности. В 2013 г. 8-10 октября школьники участвовали в V Фестивале науки в РГСУ. В 2013 г. школьники участвовали в проекте по управлению персоналом в рамках г. Москвы, присутствовали 24 ноября 2013 г. на V Съезде молодых парламентариев г. Москвы, Чемпионате по деловым играм среди школьников Москвы и Московской области.
4. В рамках общеуниверситетских мероприятий по профориентации и подготовке потенциальных абитуриентов было проведено: 6 общеуниверситетских Дней открытых дверей (приказ № 977 от 21.09.2012 г.); ежемесячно в весеннем семестре проводились факультетские Дни открытых дверей и выездные Дни открытых дверей в ОУ г. Москвы и МО.

4.10.3.Области улучшения: увеличить численность студентов, обучающихся по целевому направлению от организаций.

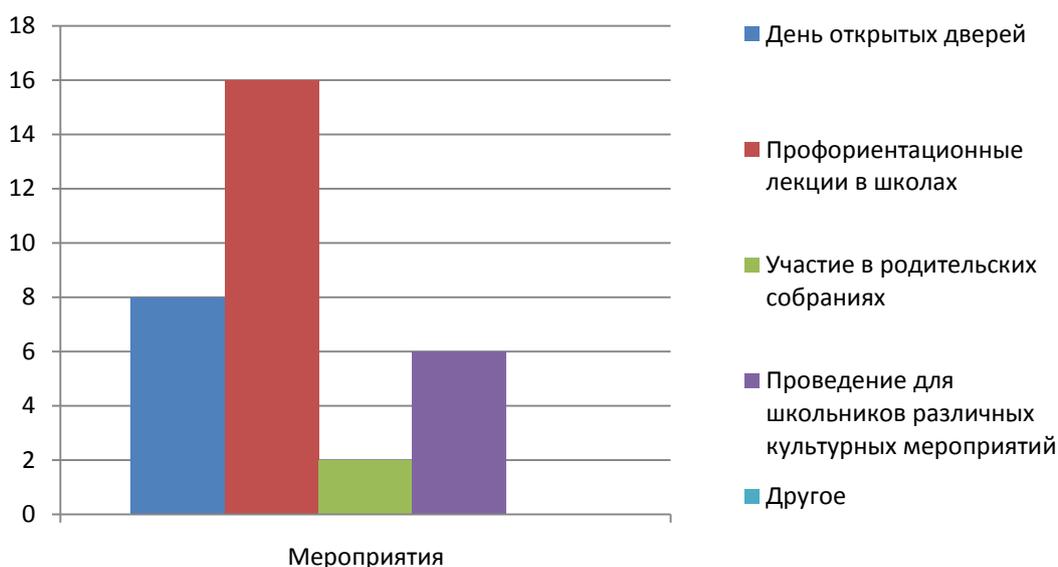
Эксперт составил диаграмму «Довузовская подготовка абитуриентов» по итогам прошлого года, на основании которой делает вывод о том, что профориентационная работа с абитуриентами достаточна для формирования контингента с хорошим базовым уровнем подготовки.

Довузовская подготовка абитуриентов



По результатам анализа документов и интервьюирования руководителей программ, эксперт составил диаграмму, отражающую количество мероприятий, проведенных в течение прошлого учебного года. Всего за год было проведено 32 мероприятия, из них: дни открытых дверей – 8; профориентационные лекции и школах -16; участие в родительских собраниях – 2; проведение для школьников различных культурных мероприятий – 6.

Данные по числу проведенных профориентационных мероприятий, проведенных научно-педагогическими работниками в рамках набора на программу



РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ

ФИО эксперта от образования: Яковлев Александр Юрьевич

Место работы, должность:	доцент кафедры государственного и муниципального управления РГГУ
Ученая степень, ученое звание	кандидат политических наук
Заслуженные звания, степени	отсутствуют
Образование	<ul style="list-style-type: none">• Государственный университет управления (ГУУ), специальность «Государственное и муниципальное управление».• Университет Российской академии образования (УРАО), специальность «Юриспруденция», государственно-правовая специализация.• Аспирантура ГУУ, специальность: 23.00.02 - Политические институты, этнополитическая конфликтология, национальные и политические процессы и технологии.
Профессиональные достижения	Открытие новых программ ВПО бакалавриата и магистратуры в нескольких университетах России, участие в аккредитации вузов.
Сфера научных интересов	Различные проблемы управления и права, в т.ч. вопросы государственной и муниципальной служб, противодействие коррупции.
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	Работа на руководящих должностях в государственных организациях и предприятиях, том числе советах директоров открытых акционерных обществ. Членство в профессиональных сообществах и иных структурах: эксперт АККОРК; член конкурсно-аттестационной комиссии Московской межрегиональной

	<p>транспортной прокуратуры; член Национального Реестра профессиональных корпоративных директоров (Российский институт директоров); член комитета противодействия коррупции Экспертно-консультационного совета при Росимуществе; член Межрегиональной общественной организации ветеранов Воздушно-десантных войск и войск специального назначения «Союз десантников»; член Ассоциации юристов России.</p>
--	---

ФИО эксперта от работодателей: Косякова Светлана Геннадьевна

Место работы, должность:	<p>ОАО «Мечел»</p> <p>Директор департамента оценки и развития персонала</p>
Практический опыт	<p>Об.2011 - продолжаю работать, ОАО "Мечел"(численность более 70 тыс чел) - Директор департамента оценки и развития персонала. Руководство проектом формирования кадрового резерва на всю Группу компаний. Определение и внедрение единой методологии и всех стандартов работы по всем предприятиям Группы. Проведение широкомасштабного обучения директоров по персоналу регионов по темам -навыки проведения интервью, составление планов развития резервистов и планирование карьеры. Систематизация процесса обязательного и дополнительного обучения по всей Группе. Контроль директоров по персоналу дивизионов и директоров по персоналу предприятий в части соблюдения</p>

	<p>единых методов работы и приоритетов по обучению и развитию персонала Группы. Работа с вузами.</p> <p>11.2010 - 05.2011</p> <p>Энергостройинвест-Холдинг. Директор департамента управления персоналом управляющей компании (численность 20 тыс чел). Операционное управление всей HR деятельностью на предприятиях, входящих в Группу компаний. Первоочередные задачи- внедрение проектов по систематизации процессов подбора, адаптации персонала, систематизация процесса обучения и развития персонала, внедрение проекта "Кадровый резерв".</p> <p>Разработана и утверждена Правлением Политика работы с Кадровым резервом,</p>
<p>Ваши профессиональные компетенции:</p>	<p>Формирование HR функции и работа по всем HR направлениям с нуля. Высокая экспертиза в области подбора, обучения и развития персонала.</p>
<p>Образование</p>	<p>1997 — <i>Сибирская Академия Государственной Службы</i>, Управление персоналом, высшее 1989 — <i>Новосибирский Государственный Университет</i>, Общее языкознание, высшее</p>
<p>Курсы повышения квалификации в области управленческой деятельности за последние 3 года:</p>	<p>4 уровня оценки эффективности обучения по Киркпатрику (KirkpatrickPartners)</p> <p>МВА–Express (ООО «Бизнес-</p>

	<p>тренинг»)</p> <p>Основы лидерства (ООО «ЭмТИАЙ»)</p> <p>Финансы для нефинансовых руководителей (БШ “Lerner”)</p> <p>Управление подразделением (ООО «Бест-тренинг»)</p> <p>Системный подход к подготовке и принятию управленческих решений (ООО «АИМБД Партнерс»)</p> <p>Управление проектами улучшений (ООО «Агенство Топ-кадр»)</p>
--	---

ФИО эксперта от студенчества: Филлипов Андрей Иванович

Место работы, должность	РЭУ им. Плеханова, студент (Общеэкономический факультет)
Ученая степень, ученое звание	нет
Заслуженные звания, степени	нет
Образование	неоконченное высшее
Профессиональные достижения	
Сфера научных интересов	
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	