

АССОЦИАЦИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

**Экспертный отчет
по дополнительной профессиональной программе
профессиональной переподготовки
«СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»,
реализуемой на факультете Бизнеса и дополнительного образования
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В.Плеханова»**

Эксперты:

Косякова Светлана Геннадьевна, директор ООО «Центр корпоративных стратегий и решений»

Гладышева Ирина Валерьевна, к.э.н., доцент кафедры менеджмента и директор Института мировой экономики и бизнеса РУДН

Потапов Павел Михайлович, студент, НИУ ВШЭ.

Москва, 2019

Дополнительная программа профессиональной переподготовки «Современные технологии управления человеческими ресурсами» реализуется на факультете Бизнеса и дополнительного образования ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В.Плеханова».

Экспертиза проведена автономной некоммерческой организацией «Агентство по контролю качества образования и развития карьеры». Очный визит в рамках процедуры внешней оценки образовательной программы проведен 13 ноября 2019 года.

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
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	Профессиональные компетенции, на которые ориентирована программа, в высокой степени коррелируют с профессиональной рамкой компетенций АМР. Например, в рамках дисциплины «Оценка эффективности системы управления персоналом» компетенция программы ПК-6 «Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации» коррелирует с профессиональной компетенцией АМР ПК-8 «Способен проводить анализ деятельности организации, оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организации; использовать результаты анализа для подготовки управленческих решений, определять ключевые цели и задачи деятельности организации в соответствии с его миссией, финансовым положением и конкурентоспособностью». В теме 13.4. «Эффективность текущей деловой оценки персонала» слушатели изучают методы и приемы текущей деловой оценки персонала, его аттестации, оценки профессиональных и личных качеств работника организации, оценку уровня его квалификации, а также сложность выполняемых работ. Кроме теоретических знаний слушатели получают навыки анализа и оценки результатов деятельности трудовых коллективов, что полностью коррелирует с профессиональной компетенцией АМР (ПК-8).
2.	Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики)	Программа может быть реализована на всей территории РФ, т.к. не имеет региональной специфики.
Критерий 2 «Результаты прямой оценки сформированных компетенций»		
1.	Соответствие фактических компетенций выпускников программы профессиональной рамке компетенций АМР	Соответствие фактически получаемых слушателями компетенций заявленным оценивается в ходе промежуточной аттестации. В полном объеме фактически приобретенные профессиональные компетенции определяются при проведении мероприятий итоговой аттестации. Фактические компетенции формируются последовательно в хронологии учебного плана программы. В рамках

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
		<p>матрицы компетенций программы остаточные знания слушателей по освоенным дисциплинам позволяют переходить к освоению следующей (другой) дисциплины более подготовленными. Например, освоив дисциплину «Эффективное лидерство» через тему 1.1. Лидер. Качества, характеристика, роль, тему 1.2. Стили управления, тему 1.3. Синергия в команде. Целеполагание и тему 1.4. Дистанцирование, как приём преодоления сложных ситуаций, слушатели подходят с определенной теоретической базой и навыками к дисциплине «Психология бизнеса», в рамках которой уже полученные знания и навыки позволят более глубоко освоить такие темы как тема 3.2. Психология личности/бизнесмена/сотрудник/партнера/ потребителя.</p> <p>Что в целом позволяет оценить уровень сформированной компетенций программы, в данном примере таких как ПК-8 (способность обеспечивать профилактику конфликтов в конкурсной среде, поддерживать комфортный морально-психологически климат в организации и эффективную организационную культуру), ПК-16 (владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры), ПК- 28 (владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации и т.д., как высокий).</p> <p>В рамках проведенной прямой оценки компетенций подтвердилось, что реальный уровень знаний выпускников соответствует заявленным результатам обучения.</p>
Критерий 3 «Востребованность выпускников программы»		
1.	В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности	Так как программа является дополнительной профессиональной программой профессиональной переподготовки, слушатели, поступающие на нее, уже трудоустроены, имеют стаж работы в области управления персоналом и нуждаются в переподготовке для повышения актуальности профессиональных компетенций и переходе на новый карьерный уровень.
2.	Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по выпускникам последних трех лет)	Программа реализуется с октября 2016 года, на настоящий момент состоялось пять выпусков. После окончания обучения рост заработной платы выпускников составил около 20%.
3.	Анализ занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями	Анкетирование выпускников показывает, что ожидания после окончания программы полностью подтвердились у 85% выпускников, а у 15% подтвердились частично.
4.	Наличие службы мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию	Служба мониторинга востребованности выпускников программы носит комплексный характер, позволяющий оценивать динамику и потенциал востребованности выпускников программы, включая: <ul style="list-style-type: none"> - мониторинг вакансий на рынке труда (проводится на регулярной основе руководителем программы и охватывает анализ информации о вакансиях, находящейся в открытом доступе на соответствующих интернет-порталах, и сбор информации от потенциальных работодателей, участвующих в разработке и реализации программы); - анкетирование выпускников.

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
		<p>Кроме того, на уровне ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» функционирует Отдел развития карьеры. Одно из основных направлений его деятельности ориентировано на комплексную поддержку и оказание помощи студентам и выпускникам Университета всех специальностей и специализаций в планировании своей карьеры и трудоустройстве. Целью деятельности Отдела 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.</p> <p>Информация на сайте: https://www.rea.ru/ru/org/managements/Centr-koordinacii-i-kontrolja-uchebnogo-processa/careercentr/Pages/otdel-razvitiya-kareri.aspx</p>
УСЛОВИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНУЮ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ		
Критерий 1 «Структура и содержание программы»		
1.	<p>Стратегия развития программы нацелена на укрепление сильных сторон программы, позиционирование ее актуальности и уникальных преимуществ в сравнении с конкурентами</p>	<p>Стратегия развития программы опирается на общую стратегию развития РЭУ им. Г.В. Плеханова. При этом образовательные цели программы логически соотносятся со стратегическими планами развития рынка труда и ориентированы на формирование у выпускников компетенций, заявленных в учебном плане. Таким образом, создаются условия внутренних и внешних гарантий актуальности и качества программы.</p> <p>При постоянной актуализации стратегии развития программы особое внимание уделяется усилению ее преимуществ в сравнении со сходными предложениям конкурентов (РАНХиГС, НИУ ВШЭ, ГУУ и других ВУЗов).</p> <p>Среди стратегических направлений развития программы можно выделить следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поддержание высокого уровня актуальности программы по уровню соответствия требованиям российского и московского рынка труда и работодателей; - рост удовлетворенности слушателей качеством реализации программы; - поддержание высокого уровня качества реализации программы за счет качественного кадрового и методического обеспечения; - поддержание высокого уровня актуальности программы по уровню соответствия инновационным изменениям профильных видов деятельности; - актуализация практической составляющей программы в соответствии с изменениями рыночной среды; - актуализация практической составляющей программы в соответствии с потребностями целевой группы нового набора; - расширение масштабов реализации программы на текущих рынках (Москва и другие регионы);

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
		- продвижение программы в регионы России за счет использования современных образовательных технологий.
2.	Цели программы сформулированы как предполагаемые результаты обучения	Целью реализации программы является формирование новых компетенций слушателей в области построения и развития системы управления человеческими ресурсами современной организации, позволяющих поддерживать высокий уровень эффективности ее деятельности и необходимые темпы роста и развития в условиях информационного общества.
3.	Привлечения работодателей к анализу и проектированию содержания программы является эффективным	В силу того, что преподаватели программы являются одновременно работодателями-практиками, они принимают активное участие как в разработке, так и в актуализации содержания программы и формировании заявленных компетенций выпускников, имея возможность вносить изменения в практическую часть учебного материала без переутверждения учебного плана. Таким образом, программа гибко реагирует на изменения запросов и требований рынка труда. В то же время необходимость актуализации программы рассматривается работодателями и преподавателями ежегодно по запросу деканата.
4.	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	Фонды оценочных средств содержат материалы, разработанные на основе реальных практических ситуаций. Например, фонд оценочных средств по определенным темам включают следующие варианты материалов для анализа реальных практических ситуаций: 1. текущий контроль в форме групповой дискуссии (Тема 1.3. Синергия в команде), 2. решение кейса (тема 1.4. Дистанцирование, как прием преодоления сложных ситуаций), 3. контрольная работа (тема 4.3. Финансовое положение коммерческой организации и методы его анализа – на примере реального объекта исследования). Путем текущего контроля успеваемости, а также при проведении промежуточной и итоговой аттестаций оценивается как процесс формирования, так и степень сформированности заявленных программой компетенций. Формы проведения занятий и текущего контроля отображены в учебном плане программы. Примеры заданий промежуточной аттестации описаны в рабочей программе каждой из изучаемых дисциплин.
5.	Доля рабочих учебных программ, согласованных с работодателем (организациями и предприятиями, ориентированными на выпускников программы)	Доля рабочих учебных программ дисциплин, согласованных с работодателем, составляет 100%, т.к. разработчиками программ являются преподаватели-практики, работающие в сфере управления человеческими ресурсами.
6.	К процессам разработки и актуализации учебно-методических материалов программы привлекаются работодатели	Работодатели принимают участие в формировании и актуализации учебно-методических материалов программы, помогают преподавателям при разработке практических заданий и материалов промежуточной аттестации, участвуют в работе учебно-методического Совета факультета и комиссии по итоговой аттестации.

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
		Кроме того, работодатели участвуют в разработке и актуализации содержания программы в ходе очных встреч с руководителем программы, а также в форме письменного рецензирования учебно-методических материалов. С учетом данных замечаний происходит актуализации программы.
7.	При определении применяемых образовательных методик, были учтены требования работодателей	<p>Образовательные методики ориентированы на прикладную ценность и актуальность их применения, а также адаптированы к специфике дисциплины. Так, каждый преподаватель, являясь работодателем и/или практиком, адаптирует общеизвестный профессиональный инструментарий под цели конкретной дисциплины.</p> <p>Основная часть преподавателей, являясь практиками с большим опытом профессиональной деятельности, в том числе международной, в процессе реализации программы опирается на собственные уникальные методики, которые позволяют в увлекательной, доступной форме проводить занятия и обеспечить неизменный успех у слушателей программы. Наиболее часто преподаватели используют такие технологии как: деловые игры, расчетные задания, групповые обсуждения самостоятельных работ и другие, позволяющие сделать предмет практически полезным и интересным для слушателей. Кроме того, при получении программы на рецензию работодатели имеют возможность оценить и высказать замечания по поводу заявленных в программе методик.</p>
Критерий 2 «Материалы итоговой государственной аттестации»		
1.	Вопросы и ситуационные задания к итоговой государственной аттестации позволяют определить сформированность заявленных компетенций	<p>Итоговая государственная аттестация предусматривает защиту выпускной аттестационной работы (ВАР). Темы ВАР сформированы на основе требований к компетенциям, заявленным в качестве результата освоения программы.</p> <p>Например, тема 21 «Совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала в организации» в рамках профессионального стандарта (уровень 6) коррелирует с его профессиональными компетенциями и позволяет получить <u>необходимые умения</u>, такие как (с. 13 Профстандарта):</p> <ul style="list-style-type: none"> Определять параметры и критерии оценки персонала, Определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, Выделять (определять) группы персонала для проведения оценки, Определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала, Определять мотивационные факторы проведения оценки персонала, Составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов, Обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, Обеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала, Организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации,

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
		<p>Собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда, <u>а также необходимые знания, такие как:</u> Технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций. Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. Представленная в качестве примера тема 21 ВАР также коррелирует и с компетенциями программы, такими как: ПК-7 умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач, ПК-28 владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации.</p> <p>В комплект материалов программы входят отдельные методические рекомендации по подготовке и написанию выпускной аттестационной работы (ВАР). В данный момент администрация программы ведет работу по актуализации данных методических указаний, вводя в них корректировки в соответствии с требованиями новых ГОСТ стандартов по оформлению библиографии и тп.</p>
2.	<p>Задания на прохождение производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения на предприятиях, ориентированных на выпускников программы</p>	<p>Практика как отдельное учебное мероприятие в программе не предусмотрена, однако, получение практических навыков заложено в каждую дисциплину. Слушатели выполняют самостоятельные работы в соответствии с учебным планом, например, такие как:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Подготовка к тестированию по ряду тем (тема 3,7,8, ,10,11,12, 13 в соответствии с учебным планом программы), 2) Подготовка к групповой дискуссии (тема 1,2,3,8,9) 3) Подготовка к решению кейса (1,3,4,5,8) 4) Изучение научной литературы по заданным темам.
3.	<p>Тематика ВАР (выпускных аттестационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы</p>	<p>Темы ВАР сформированы на основе требований к компетенциям, заявленным в качестве результата освоения программы. В свою очередь, указанные компетенции отражают актуальные требования рынка труда, выявленные путем анализа запросов, поступающих от соответствующих организаций и предприятий.</p> <p>При этом, так как большая часть преподавателей программы имеют обширный стаж практической работы и являются прямыми представителями работодателей, содержание ВАР отражает реальные проблемы профессиональной сферы управления персоналом.</p>
4.	<p>Доля ВАР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях</p>	<p>100%. Так как подавляющее большинство слушателей направлено на обучение непосредственно работодателями, выпускные аттестационные работы построены на проблемах конкретных предприятий, организаций и учреждений.</p>

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
		Так, например, по заказу компании «Савушкин продукт-Москва» была выполнена работа «Улучшение системы нематериального стимулирования персонала» или по заказу ПАО «МОЭК» была выполнена разработка программы формирования кадрового резерва организации.
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>Оценка качества освоения программы, согласно Положению о реализации дополнительных профессиональных программ в ФГБОУ ВО РЭУ им. Г.В.Плеханова от 29 ноября 2016 г., проводится в отношении:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствия результатов освоения программы заявленным целям и планируемым результатам обучения; - соответствия процесса организации и осуществления программы установленным требованиям к структуре, порядку и условиям реализации; - соответствия результатов деятельности структурного подразделения, реализующего программу. <p>Оценка качества освоения программы проводится в следующих формах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внутренний мониторинг качества образования; - внешняя независимая оценка качества образования. <p>Внутренний мониторинг качества освоения программы проводится непосредственно факультетом, реализующим программу и Комиссией по дополнительному образованию Университета в установленном порядке.</p> <p>Система внутреннего мониторинга качества образования, осуществляемого непосредственно факультетом, в рамках реализации программы включает следующие элементы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - контроль качества содержания программы на основе экспертных оценок и рецензирования; - контроль кадрового обеспечения программы; - контроль методического обеспечения программы; - контроль качества преподавания и удовлетворенности слушателей на основе анкетирования; - контроль результатов обучения на основе промежуточной и итоговой аттестации слушателей. <p>Такая система позволяет регулярно оценивать и поддерживать на высоком уровне качество подготовки слушателей и условия реализации программы.</p>
2.	Критерии и показатели, используемые при проведении внутреннего аудита, согласованы с работодателями	<p>Критерии и показатели, используемые при проведении внутреннего аудита, разработаны при участии работодателей и согласованы с ними на каждом этапе реализации системы мониторинга.</p> <p>Представители работодателей входят в состав учебно-методического Совета факультета, который отслеживает актуальность программ, определяет показатели для анкетирования слушателей, реализует допуск преподавателей, оценку их резюме и методических материалов. Кроме того, рецензия от работодателя в обязательном порядке требуется при утверждении и актуализации программ. Также работодатели встречаются с аудиторией слушателей в рамках профильных мастер-классов, благодаря чему имеют дополнительную возможность получить обратную связь по программе в целом.</p>

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
Критерий 4 «Кадры»		
1.	Процесс проведения комплексной оценки педагогических кадров и система ключевых показателей эффективности педагогических кадров обеспечивает достижение планируемых результатов обучения	<p>Все преподаватели программы, осуществляющие ее реализацию, обладают высокой квалификацией. К преподаванию привлекаются не только лица, имеющие профильное образование, ученые степени и звания, но и практики, имеющие большой опыт работы в данной сфере.</p> <p>Деятельность преподавателей определяется:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка РЭУ им. Г.В. Плеханова; 2. Должностными инструкциями преподавателя/доцента/профессора кафедры; 3. Договором об оказании преподавательских услуг физическими лицами; 4. Утвержденной дополнительной профессиональной программой профессиональной переподготовки. <p>Для штатных преподавателей предусмотрен конкурсный отбор, подтверждающий соответствие претендента квалификационным требованиям и отсутствие у него ограничений на занятие трудовой деятельностью в сфере образования. Конкурсный отбор в РЭУ им. Г.В. Плеханова регламентируется документами.</p> <p>Подбор внешних преподавателей из числа специалистов-практиков и работодателей осуществляется руководителем программы на основании собеседования и документов, подтверждающих квалификацию в данной сфере. Внешние преподаватели рекомендуются к допуску в учебный процесс учебно-методическим Советом факультета по представлению руководителя программы. При необходимости проводится пробное занятие в виде мастер-класса.</p> <p>Кроме того, каждый руководитель выборочно посещает занятия по каждой дисциплине своей программы, организует взаимопосещение занятий преподавателями и осуществляет мониторинг откликов слушателей, направленных по электронной почте или появляющихся в социальных сетях, а также анализирует добровольные анонимные опросы слушателей, проводимые после каждого учебного блока.</p> <p>Приведенная выше система обеспечения высокого качества кадрового состава определяет достижение плановых 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>Преподаватели проходят повышение квалификации в соответствующих предметных областях не реже 1 раза в 5 лет. Мониторинг проводится руководителем программы.</p> <p>Штатные преподаватели являются основным целевым сегментом работы Учебно-научной лаборатории профессиональной подготовки работников образовательных организаций факультета бизнеса и дополнительного образования РЭУ им. Г.В. Плеханова. По инициативе руководителей структурных подразделений Университета лабораторией регулярно проводятся программы повышения квалификации, организуются выездные проектно-сценарные семинары, направленные на решение актуальных задач ВУЗа.</p>

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
		<p>Внешние преподаватели проходят повышение квалификации в сторонних организациях. Доля привлеченных к программе преподавателей, прошедших повышение квалификации в течение последних 5 лет, составляет 100%. Многие преподаватели программы принимают участие в конференциях, публикуют научные статьи (Приложение 8).</p> <p>Все штатные преподаватели РЭУ им. Г.В.Плеханова на регулярной основе проходят процедуру рейтингования, основанную на показателях публикационной активности, участия в НИР, повышении квалификации, отзывах студентов и слушателей.</p>
3.	<p>При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитывается мнения работодателей и других участников процесса</p>	<p>При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитываются мнения работодателей и других участников образовательного процесса.</p> <p>Так, <u>на этапе формирования преподавательского состава</u> для штатных преподавателей предусмотрен конкурсный отбор в несколько этапов (кафедра, образовательно-научные центры, конкурсная комиссия, Ученый Совет), на каждом из которых обеспечивается участие разноплановых представителей образовательного процесса, включая работодателей, научных работников, методических работников. Отбор подтверждает соответствие претендента квалификационным требованиям и отсутствие у него ограничений на занятие трудовой деятельностью в сфере образования. Подбор внешних преподавателей осуществляется руководителем программы на основании собеседования и документов, подтверждающих квалификацию в данной сфере. Внешние преподаватели рекомендуются к допуску в учебный процесс учебно-методическим Советом факультета по представлению руководителя программы. При необходимости проводится пробное занятие в виде мастер-класса.</p> <p><u>На этапе реализации учебного процесса</u> осуществляется мониторинг качества подготовленных преподавателями учебно-методических материалов с участием работодателей и руководителя программы, также проводятся опросы и анонимное анкетирование слушателей на предмет качества учебного материала и стиля преподавания.</p> <p><u>На этапе выпускных мероприятий</u> осуществляется работодателями посредством участия в работе аттестационной комиссии.</p>
4.	<p>Система мониторинга ППС позволяет оценить направленность учебной и научной деятельности преподавателя на формирование у студента стремления к самообучению, навыков самостоятельного формирования образовательной траектории студента</p>	<p>На этапе реализации учебного процесса осуществляется мониторинг качества подготовленных преподавателями учебно-методических материалов с участием работодателей и руководителя программы, также проводятся опросы и анонимное анкетирование слушателей на предмет качества учебного материала и стиля преподавания.</p> <p>Стремление к самообучению и навыки самостоятельного формирования образовательной траектории у слушателей стимулируются в соответствии с учебным планом на лекционных и практических занятиях по всем дисциплинам. Так, в общем объеме программы самостоятельная работа занимает 302 часа, что составляет 53% общей трудоемкости, однако, указанная работа проводится под руководством и контролем преподавателей, дающих по ее итогам свои подробные отзывы и практические рекомендации. Категорическим условием при формировании программы является требование</p>

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
		интерактивности в методике обучения: решение кейсов, выполнение групповых проектов и др. Также есть возможность выбора тематики внутри проектов, что определяет возможность самостоятельности в реализации получаемых компетенций. Критерием эффективности является степень разнообразия выбранных тем, а также наличие в программе в части самостоятельной работы творческих работ.
5.	Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих текущий практический опыт по профилю (с указанием количества часов по контрактам/заказам конкретных работодателей на реальных «жизненных» проектах)	Доля преподавателей, имеющих практический опыт работы, составляет 100%. Из 9 преподавателей 6 – практикующие работодатели, остальные 3 – преподаватели университета, которые параллельно являются руководителями коммерческих структур, либо ведут предпринимательскую деятельность по профилю реализуемой образовательной программы.
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	В ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» функционирует 516 компьютерных классов, а 53 аудитории оснащены мультимедийными комплексами. Таким образом, доля аудиторий, оснащенных ресурсами, обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса, составляет 100 %.
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>В структуру ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» входит Научно-информационный библиотечный центр (НИБЦ) им. академика Л.И. Абалкина, имеющий в базе как бумажные, так и электронные ресурсы.</p> <p>Слушателям и преподавателям программы открыт доступ к электронной библиотеке znanium.com. С любого устройства, имеющего выход в Интернет, можно получить доступ к электронному экспресс-каталогу и с легкостью подобрать статьи периодических изданий, диссертации с 1935 года, научную, учебную, справочную литературу (в том числе словари и энциклопедии), входящую в состав богатейшего фонда НИБЦ.</p> <p>Бумажные издания, хранящиеся в фонде НИБЦ, предоставляются для работы в читальном зале (общее число мест – 150, из них 30 оснащены компьютерами с выходом в Интернет).</p> <p>Большая часть пособий представлена в электронном формате</p> <p>Фонд учебной литературы по дисциплинам общенаучного и профессионального циклам укомплектован изданиями за последние 5 лет, по остальным дисциплинам - за последние 10 лет.</p> <p>РЭУ им. Плеханова имеет базу собственных электронных образовательных и информационных ресурсов:</p> <p>http://absopac.rea.ru/OpacUnicode – Научно-информационный библиотечный центр им. ак. Л.И. Абалкина,</p> <p>http://www.rea.ru/ru/org/managements/biblcentr/Pages/resources.aspx - электронные ресурсы и электронно-библиотечные системы,</p> <p>а также наличие сторонних электронных образовательных и информационных ресурсов, таких как:</p>

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
		<p> http://www.rea.ru/ru/org/managements/biblcentr/Pages/resources.aspx - электронные ресурсы и электронно-библиотечные системы, https://minobrnauki.gov.ru - Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, http://www.edu.ru - Федеральный портал «Российское образование», http://window.edu.ru - Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам», http://school-collection.edu.ru - Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов, http://fcior.edu.ru - Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов, http://window.edu.ru Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» http://fcior.edu.ru - Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов https://rea.antiplagiat.ru - Интернет-сервис для самостоятельной проверки текстовых документов на наличие заимствований http://biblioclub.ru - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» https://grebennikon.ru - Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников» https://biblio-online.ru - Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт» http://www.book.ru - Электронно-библиотечная система BOOK.ru http://elibrary.ru/defaultx.asp - Научная электронная библиотека eLIBRARY https://cyberleninka.ru - Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» https://polpred.com/news - Полнотекстовые деловые публикации информагентств и прессы по отраслям. Помимо перечисленных собственных ресурсов для слушателей программы есть доступ к англоязычным электронным ресурсам: http://www.scopus.com - Наукометрическая и реферативная база данных SCOPUS http://webofscience.com - поисковая платформа, объединяющая реферативные базы данных публикаций в научных журналах и патентов, в том числе базы, учитывающие взаимное цитирование публикаций, разрабатываемая и предоставляемая компанией Clarivate Analytics http://www.ilo.org - Международный научно-исследовательский институт по вопросам труда http://www.isi-web.org - База данных ISI (The International Statistical Institute) https://www.scival.com/ - Аналитическая система SciVal; https://www.emeraldinsight.com/ - Коллекция полнотекстовых электронных журналов «Emerald Management eJournal Collection» издательства Emerald; https://www.sciencedirect.com/ - Полнотекстовая база данных ScienceDirect (Коллекции журналов Business, Management and Accounting и Economics, Econometrics and Finance) https://ebookcentral.proquest.com/auth/lib/rea-ebooks - Коллекция электронных книг компании Business Ebook на платформе Ebook Central. Приведенные примеры позволяют оценить положительно укомплектованность и доступность библиотечных ресурсов. </p>

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
3.	Формируемый бюджет программы, позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками, с высоким уровнем квалификации и компетентности	<p>Финансирование программы определяется финансовыми возможностями РЭУ им. Г.В. Плеханова в целом. Бюджет программы отражается в документе «Условия и ставки», в котором утверждена ставка по оплате труда научно-педагогических работников и администраторов программы.</p> <p>Оплата труда лиц, участвующих в реализации программы, является конкурентоспособной и позволяет привлекать профессиональных преподавателей и сотрудников, что подтверждается в ходе регулярного анкетирования слушателей.</p> <p>Учитывая, что на рынке Москвы существуют аналогичные программы ДПО, например, Программа «Управление человеческими ресурсами», реализуемая в «Высшая школа бизнеса ГУУ» (ВШБ ГУУ), со стоимостью 127000 -150 000 рублей (700 академических часов, 7 месяцев), http://www.hbs-guu.ru/program/profilephoto/PR-human-resource-management/, можно сделать вывод, что программа «Современные технологии управления человеческими ресурсами» остается конкурентоспособной на рынке образовательных услуг Москвы и Московской области на сегодняшний день.</p> <p>Дополнительный анализ конкретной среды и прогноз спроса, выполненный администрацией программы, может дать ответ на вопрос: существует ли потенциал для роста цены на реализуемую программу или стоит придерживаться стратегии удержания цен и расширения доли рынка.</p>

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ:

- Очень сильный преподавательский состав. Абсолютно все преподаватели обладают уникальным управленческим опытом и/или высочайшим мастерством преподавания. На вопросы экспертов студентам/выпускникам - кто самый лучший преподаватель курса и на чьих лекциях/занятиях особенно интересно были названы разные преподаватели, но не было ни одного преподавателя, которого бы не отметили студенты/выпускники как гордость программы. Многие студенты и выпускники отмечают, что на занятиях им интересно, преподаватели дают много полезной информации. Преподавателям можно позвонить и после окончания программы, и они помогут советом, ответят на вопросы.
- Заявленная цель и формируемые при ее достижении знания и навыки программы актуальны для рынка труда. Программа покрывает основные современные тенденции HR отрасли.
- Слушатели не только получают новые знания за время обучения, но и развивают свои личные качества.
- В программу включено изучение современных и актуальных направлений HR менеджмента. Также преподавание дисциплин ведется часто в интерактивном формате, студенты решают бизнес-кейсы, проводятся деловые игры, организуется проектная деятельность по изучаемым темам.
- Выпускники и студенты отмечали, что в конце обучения участвуют в анкетировании качества образования и имеют возможность влиять на ход учебного процесса следующего набора.
- Все обучающиеся имеют доступ к библиотечным системам, сформированным на основании как прямых договоров с правообладателями, так и договоров с подписными агентствами, получившими от правообладателя право распространения своих ресурсов. Также от преподавателей студенты получают статьи, книги, обзоры в электронном виде для дополнительного изучения.
- При реализации программы студенты могут получать знания как теоретических основ, так и лучших практик в области HR-менеджмента, что позволит им гибко адаптироваться к требованиям рынка и эффективно решать поставленные задачи.
- График обучения является сильной стороной. Многие студенты отмечали его удобство.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ:

- Учитывать при назначении времени начала мастер-классов наличие/отсутствие лекций у слушателей в это время. Студенты отмечали, что некоторые мастер классы проходят параллельно с их основными лекциями и они не всегда могут посетить интересные им мастер-классы.
- Внедрить в регулярную практику преподавателей обмен опытом и взаимное посещение лекций.
- Добавить в программу темы по интернет-технологиям, которые используются в HR отделах современных компаний.
- Проводить актуализацию методических и учебных материалов программы не только на предмет содержания программы, но и на предмет соответствия современным требованиям стандартов, которые лежат в основе образовательной деятельности.