

АССОЦИАЦИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

**Экспертный отчет
по дополнительной профессиональной программе
профессиональной переподготовки
«HR-МЕНЕДЖМЕНТ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»,
реализуемой на факультете Экономики и права
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 «HR-менеджмент в государственных и коммерческих организациях» 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	Частично. У программы есть корреляция по профессиональным компетенциям с профессиональной рамкой компетенций выдвигаемой Ассоциацией менеджеров России. Можно отметить полную корреляцию компетентностной модели по блоку общекультурных компетенций с группой коммуникативных и личностных компетенций профессиональной рамки компетенций АМР. Однако корреляция блока общепрофессиональных и профессиональных компетенций с группой межпрофессиональных, профессиональных компетенций профессиональной рамки компетенций АМР могла быть более близкой.
2.	Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики)	Региональная специфика компетенций отсутствует. Программа предусматривает освоение базовых HR-компетенций.
Критерий 2 «Результаты прямой оценки сформированных компетенций»		
1.	Соответствие фактических компетенций выпускников программы профессиональной рамке компетенций АМР	Завершением программы является написание и защита итоговой аттестационной работы, демонстрирующей освоение выпускниками необходимых компетенций. На очном визите были изучены предоставленные выборочно аттестационные работы. Предлагается обеспечить улучшение качества подготовки итоговых аттестационных работ с увеличением описания практической части работы. Несмотря на отражение в программе выполнения выпускных работ по заявкам «работодателей», некоторое количество работ носит более теоретический, описательный характер, нежели прикладной. В целом фактические компетенции выпускников программы соответствуют профессиональной рамке компетенций АМР по большинству позиций.
Критерий 3 «Востребованность выпускников программы»		
1.	В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по	Около 10% выпускников (не имеющих опыта в сфере управления персоналом) трудоустроились на должность «менеджер по персоналу», «специалист отдела кадров». Поиск работы занял в среднем от

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
	специальности	1 до 4 месяцев. По результатам очного визита было выявлено, что соотношение слушателей в группе по данной программе– «5 студентов ВУЗА» к «10 работающим слушателям», что демонстрирует интерес к программе со стороны слушателей, которые имеют профессиональный опыт, а, следовательно, осознают важность и необходимость повышения квалификации именно по данной направлению подготовки.
2.	Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по выпускникам последних трех лет)	Динамика от 40 до 55 тысяч рублей. Необходимо отметить, что программа направлена на освоение новой профессиональной деятельности и зарплатные ожидания не являются релевантным показателем.
3.	Анализ занятости выпускников программы в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями	Оценку результативности осуществляет руководитель программы, опрашивая выпускников по завершению обучения и на основании высказываемых оценочных суждений. Кроме того, все преподаватели осуществляют консультационное сопровождение карьерного и профессионального пути выпускников через общение по e-mail. Выпускники программы трудоустроены в таких HR сферах, как: подбор и найм персонала, компенсации и льготы, обучение и развитие персонала, поиск талантов, кадровое делопроизводство, высший менеджмент. После обучения по программе выпускники успешно проходят собеседования, испытания на знание HR-технологий, законодательства в трудовой сфере. По результатам очного визита и опроса выпускников программы их карьерный рост после окончания обучения по данной программе соответствует их ожиданиям.
4.	Наличие службы мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию	При завершении обучения по программе администрацией программы регулярно проводится анкетирование. Также в университете существует структурное подразделение «Отдел развития карьеры» (http://job.rea.ru/about), одно из основных направлений деятельности которого ориентировано на комплексную поддержку и оказание помощи студентам и выпускникам Университета всех специальностей и специализаций в планировании своей карьеры и трудоустройстве на современном рынке труда.

УСЛОВИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНУЮ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ

Критерий 1 «Структура и содержание программы»

1.	Стратегия развития программы нацелена на укрепление сильных сторон программы, позиционирование ее актуальности и уникальных преимуществ в сравнении с конкурентами	Одной из сильных сторон программы является практикоориентированность учебного процесса, которая проявляется в привлечении к преподаванию дисциплин преподавателей-практиков, а также проведение мастер-классов от корпоративного университета кадрового холдинга АНКОР, сотрудничество с которым закреплено договором. В перспективе администрация данной программы намерена расширить долю слушателей из числа студентов разных направлений подготовки, обеспечивая тем самым междисциплинарный характер
----	--	--

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
		<p>данной программы и рост корреляции межпрофессиональных, профессиональных компетенций профессиональной рамке компетенций АМР.</p> <p>На рынке образовательных услуг Москвы и Московской области существуют подобные программы, например:</p> <ul style="list-style-type: none"> • НИУ ВШЭ, программа «HR менеджмент», 35000-45000 руб. (https://busedu.hse.ru/catalog/211286766.html), • МГУ программа «Управление персоналом современной организации», 75 000руб. (http://dpo.econ.msu.ru/hr-modern-organization.html). <p>Однако либо их стоимость несколько выше, либо они общего характера, без сосредоточения на специфике организаций какого-либо определённого сектора экономики.</p> <p>Если учесть, что данная программа обеспечивает реализацию образовательных услуг на высоком уровне, но при более низкой цене это позволяет считать ее конкурентоспособной.</p> <p>Сосредоточение программы на специфике HR-менеджмента в государственных и коммерческих организациях делает ее уникальной.</p>
2.	Цели программы сформулированы, как предполагаемые результаты обучения	Да. Формирование у слушателей профессиональных компетенций в сфере HR, а также комплекса практико-ориентированных знаний, умений и навыков, необходимых им для эффективного освоения нового вида профессиональной деятельности в сфере управления персоналом.
3.	Привлечения работодателей к анализу и проектированию содержания программы является эффективным	К процессу обучения привлечено около 50% преподавателей-практиков. В рамках образовательного процесса проводятся мастер-классы от ведущих сотрудников корпоративного университета кадрового холдинга АНКОР, специализирующихся на рекрутинге и на развитии корпоративной культуры организации, ОАО «Шлюмберже» и др. <p>Преподаватели-практики не только участвуют в текущем учебном процессе, но и привлекаются в качестве научных руководителей итоговых аттестационных работ.</p>
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	В качестве рекомендаций предлагается в фонд оценочных средств в виде итоговой аттестации на ряду с экзаменационным вопросом включать мини-кейс, что позволит оценить только полученные теоретические знания слушателей, но и их навыки анализировать определенную ситуацию и принимать решения в оперативном формате, закрепив тем самым умения работать в условиях изменчивой среды. <p>Стоит отметить, что в ходе очного визита экспертам были предоставлены некоторые материалы ФОС, которые основывались на классических кейсах и практических ситуациях общего характера, однако утверждать, что все материалы ФОС построены на актуальных примерах из реальных практических ситуаций конкретных коммерческих и государственных организаций не представляется возможным.</p>
5.	Доля рабочих учебных программ, согласованных с работодателем (организациями и предприятиями, ориентированными на выпускников программы)	В процессе реализации программы участвуют преподаватели-практики, с которыми было согласовано содержание всей программы. Составителями утвержденной программы являются преподаватели-практики (Данилочкина Вера Владимировна HR-менеджер Агентство недвижимости «Миель»; Софиенко А.В., к.э.н., доцент, HR-менеджер ОАО «Бизнес-Логистик»; Никольский В.А. к.ю.н.,

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
		<p>доцент главный правовой эксперт Отдела корпоративно-правового обеспечения деятельности Группы «ЛУКОЙЛ»).</p> <p>Однако рекомендуется увеличить долю преподавателей практиков, специализирующихся в области HR-МЕНЕДЖМЕНТА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ организациях, т.к. при текущем положении дел в реализации данной программы наблюдается «перекос» в сторону представителей коммерческих организаций. Данная рекомендация вызвана тем, что название программы включает в полной мере обе разновидности организаций (и коммерческих, и государственных).</p>
6.	К процессам разработки и актуализации учебно-методических материалов программы привлекаются работодатели	Содержание дисциплин разрабатывается либо самими, либо при непосредственном участии специалистов практиков, преподающих на программе. В ходе реализации программы регулярно проводятся мастер-классы от корпоративного университета кадрового холдинга АНКОР, сотрудничество с которым закреплено договором.
7.	При определении применяемых образовательных методик были учтены требования работодателей	Применяемые образовательные методики учитывают требования работодателей, т.к. в процессе реализации программы участвуют преподаватели-практики, практикующие HR-менеджеры, ведущие специалисты отдела социально-трудовых отношений и практикующие бизнес-тренеры.
Критерий 2 «Материалы итоговой государственной аттестации»		
1.	Вопросы и ситуационные задания к итоговой государственной аттестации позволяют определить сформированность заявленных компетенций	<p>Итоговой аттестацией программы является защита итоговой работы. Представленные во время очного визита итоговые работы ближе по формату к курсовой работе, содержали большую часть теории и описания, а практический анализ по теме представлен достаточно сжато и в некоторых работах поверхностно. При этом работы написаны на материалах крупных компаний и очень жаль, что слушатели не в полной мере воспользовались возможностью погрузиться в разработанные документы и специфику работы отделов персонала этих компаний, чтобы представить это в своей итоговой работе.</p> <p>В качестве рекомендации предлагается привлекать представителей тех компаний, которые выступают объектами исследования, к предоставлению дополнительного (желательного, но необязательно) отзыва о практической значимости и прикладном характере итоговой выпускной работы.</p>
2.	Задания на прохождение производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения на предприятиях, ориентированных на выпускников программы	Прохождение практики не предусмотрено программой.
3.	Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы	Слушатели могут выбрать тему итоговой работы из списка утвержденных тем, а могут скорректировать под надобности своего работодателя, согласовав с научным руководителем. Для этого в тематике итоговых выпускных работ предусмотрена «Свободная тема по инициативе слушателя по согласованию с научным руководителем». Согласованием темы является отзыв, который дает научный руководитель на каждую выпускную итоговую работу слушателя.

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
		В качестве рекомендации предлагается привлечь представителей тех компаний, которые выступают объектами исследования, к предоставлению дополнительного (желательного, но необязательно) отзыва о практической значимости и прикладном характере итоговой выпускной работы.
4.	Доля ВКР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях	40% итоговых работ работающих слушателей программы нашли свое практическое применение на организациях и предприятиях. Примеры защищенных работ: <ul style="list-style-type: none"> • Ролева Н.А. Совершенствование процесса отбора персонала в структурных подразделениях системы МВД России (на примере ОМВД г. Протвино Моск.обл.); • Бурцева Т.О. Совершенствование системы мотивации и стимулирования работников на предприятии (на примере ООО «Трейлер»).
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	Проводится систематический опрос слушателей по окончании программы, в котором они оценивают качество как преподавания дисциплин по 10 балльной шкале, так и администрирования программы. Также существует группа в мессенджере, в которой слушатели на любом этапе реализации программы могут высказать претензии или пожелания относительно качества преподаваемых дисциплин и администрирования этого процесса с целью его оценки и оперативной корректировки. В ходе очного визита при беседе со слушателями было выяснено, что мониторинг оценивается слушателями положительно, сами слушатели активно используют оперативный формат общения и готовы делиться обратной связью с администрацией программы. Возникающие «рабочие» вопросы, которые требовали корректировки, по словам слушателей, решались оперативно и приводили, по их мнению, к росту качества образовательного процесса. Более того, руководитель программы Леднева С.А., к.психол. н., доцент кафедры управления человеческими ресурсами, является одним из ведущих преподавателей, проводит занятия по таким дисциплинам как дисциплина 4, 9 (темы 9.1-9.2), руководит выпускной аттестационной работой слушателей, поэтому участвует в обеспечении необходимого уровня качества образовательного процесса непосредственно.
2.	Критерии и показатели, используемые при проведении внутреннего аудита, согласованы с работодателями	Не используется т.к. мониторинг осуществляют сами работодатели, которые преподают на программе.
Критерий 4 «Кадры»		
1.	Процесс проведения комплексной оценки педагогических кадров и система ключевых показателей эффективности педагогических кадров обеспечивает достижение планируемых	Комплексная оценка педагогических кадров из числа преподавателей вуза осуществляется в рамках прохождения ими регулярного конкурсного отбора и избрания на должность и в соответствии с локальным нормативным документом: Положение о порядке избрания по конкурсу на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
	результатов обучения	<p>федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова». Критерием оценки профессионализма преподавателей-практиков являются их профессиональные заслуги и предоставляемая ими информация о прохождении повышения квалификации по HR-профилю. Кроме того, используется дифференцированная оценка каждого преподавателя по 10 балльной шкале слушателями программы по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использование активных форм обучения - практико-ориентированность материала - качество информационного обеспечения (теор. материалы, слайды) - адекватность системы усвоения дисциплины <p>Оценка преподавательской и научно-педагогической деятельности сотрудников происходит ежегодно.</p> <p>Таким образом благодаря проводимой комплексной оценке педагогических кадров, планируемые результаты обучения по данной программе достигаются, а именно в процессе реализации программы квалифицированным педагогическим составом слушатели получают необходимые знания и компетенции</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>Администрация программы обеспечивает повышение квалификации персонала, участвующего в реализации программы, а также участвует в организации подобного обучения (например, за последний год 3 преподавателя программы прошли повышение квалификации «Специалист по компенсации и льготам» в 2019 году).</p> <p>Эксперты считают, что с точки зрения количества прохождения курсов повышения квалификации, данного числа достаточно. Однако в связи с тем, что программа носит практико-ориентированный характер, эксперты рекомендуют руководству программы, с точки зрения качественного содержания программы, сделать упор на курсы повышения квалификации и стажировки преподавателей, которые носят более предметный характер и приближены к основной сфере деятельности в соответствии с направлением данной программы - «HR-менеджмент в государственных и коммерческих организациях», а именно для повышения квалификации преподавателей программы необходимы стажировки в конкретных компаниях/организациях, в том числе организациях и учреждениях государственного и муниципального сектора.</p>
3.	При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитывается мнения работодателей и других участников процесса	<p>Все дисциплины на программе ведутся по профилю либо осуществляемой преподавателем – практиком профессиональной деятельности, либо по профилю преподаваемых дисциплин по основному образованию преподавателем вуза.</p> <p>В случаях, когда дисциплина ведется штатным преподавателем, мнение работодателей учитывается через обсуждение их запросов в отношении тем ВАР, а также при организации мастер-классов.</p>
4.	Система мониторинга ППС позволяет оценить направленность учебной и научной деятельности	По каждой дисциплине в рамках программы для закрепления знаний и получения навыков предусмотрена самостоятельная работа слушателей, по большей части это либо тестирование, либо

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
	преподавателя на формирование у студента стремления к самообучению, навыков самостоятельного формирования образовательной траектории студента	практическое задание по определенной заданной теме. Например, по дисциплине 1 самостоятельная работа в виде практического задания на тему «Кадровое планирование: принципы, содержание и методы. Планирование основных трудовых показателей» трудоемкостью 2 часа. А по дисциплине 3 – это тестирование по теме «Принципы и методика диагностики профессиональной пригодности персонала», трудоемкость 2 часа. Также навык самообучения формируется в процессе подготовки выпускной итоговой работы и проверяется на ее защите.
5.	Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих текущий практический опыт по профилю (с указанием количества часов по контрактам/заказам конкретных работодателей на реальных «жизненных» проектах)	Частично. Вуз сам ставит высокую планку преподавания дисциплин и требователен к качеству преподавания. При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитываются мнения других участников образовательного процесса студентов, преподавателей. Так, на этапе формирования преподавательского состава 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. Доля преподавателей – практиков составляет 50% от всего преподавательского состава программы. Среди практиков: Софиенко А.В.- к.э.н., директор по персоналу ООО «Бизнес-Логистик», Никольский В.А. – к.ю.н., главный правовой эксперт Отдела корпоративно-правового обеспечения деятельности Группы «ЛУКОЙЛ» Данилочкина В.В. – директор по персоналу ООО «МИЭЛЬ»
Критерий 5 «Материально-технические и финансовые ресурсы программы»		
1.	Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса	100% аудиторий, в которых проводятся занятия, оснащены компьютерами, мультимедийным оборудованием, Интернетом. При необходимости (по запросу преподавателя) выделяются компьютерные классы. Таким образом обеспечивается доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса.
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	Библиотека университета позволяет получить доступ к необходимой профессиональной информации, периодике, активно применяются элементы e-learning. Каждый слушатель получает логин и пароль ресурса www.znanium.ru для доступа к электронным образовательным ресурсам библиотечного центра РЭУ. Фонд учебной литературы по дисциплинам общенаучного и профессионального циклам укомплектован изданиями за последние 5 лет, по остальным дисциплинам - за последние 10 лет.

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
	специализированные издания и т.д.	<p>РЭУ им. Плеханова имеет огромную базу собственных электронных образовательных и информационных ресурсов, а также наличие сторонних электронных образовательных и информационных ресурсов, таких как:</p> <p>http://www.rea.ru/ru/org/managements/biblcenr/Pages/resources.aspx - электронные ресурсы и электронно-библиотечные системы, http://liber.rea.ru - Электронная библиотека НИБЦ РЭУ им. Г.В. Плеханова (ЭБ_НИБЦ), 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 ВООК.ru https://cyberleninka.ru - Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» https://polpred.com/news - Полнотекстовые деловые публикации информагентств и прессы по отраслям.</p> <p>Помимо перечисленных собственных ресурсов у слушателей программы есть доступ к англоязычным электронным ресурсам. Такая обширная база позволяет оценить положительно укомплектованность и доступность библиотечных ресурсов.</p>
3.	Формируемый бюджет программы, позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками, с высоким уровнем квалификации и компетентности	<p>Привлеченные преподаватели-практики (работающие по договору ГПХ) имеют опыт от 10 до 20 лет в области HR, а также некоторые из них имеют ученую степень. Ставка оплаты преподавателя составляет 1500 рублей за академический час. Данная ставка является конкурентоспособной на рынке образовательных услуг.</p> <p>Организация набора слушателей позволяет своевременно выплачивать преподавателям денежные средства.</p>

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ:

- Заявленная цель и формируемые при ее достижении знания и навыки программы актуальны для рынка труда.
- 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.
- Сильный преподавательский состав. Часть преподавателей, которые преподают на программе пришли из вузов, которые были объединены с РЭУ им Г.В. Плеханова. Многие студенты и выпускники отмечают, что на занятиях им интересно, преподаватели дают много полезной информации, после завершения обучения по программе как выпускники, так и преподаватели готовы поддерживать деловые партнерские отношения, что позволяет формировать базу для взаимодействия и совместных дальнейших проектов.
- Выпускники и студенты отмечали, что регулярно участвуют в анкетировании качества образования и имеют возможность влиять на ход учебного процесса.
- 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 опыт 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:

- Рекомендуется периодически привлекать к актуализации содержания профильных дисциплин внешних бизнес-практиков, в том числе практиков в области HR-менеджмента государственных организаций, а также согласовывать с внешними работодателями программы обучения, несмотря на то что текущие преподаватели имеют как в прошлом, так и в настоящем времени, некоторый опыт работы в службах управления персоналом.
- Увеличить количество мастер-классов, проводимых внешними профессионалами. Улучшить PR проводимых приглашенными спикерами мастер-классов (размещать на стендах не только анонс мероприятий, но и краткую биографию спикера, мнение кафедры о предполагаемом расширении знаний по предмету благодаря каждому конкретному мастер-классу с целью ориентации студентов на посещение самых важных мероприятий, проводимых приглашаемыми спикерами. Также 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 стажировку/практику преподавателей в кадровых службах крупных предприятий, с кем подписаны договоры, поскольку преподавателям будет проще готовить кейсы и задания студентам, основываясь на реальных бизнес-задачах, которые решают HR-службы (преподаватели сами отмечали целесообразность этого, особенно, если участие в таких стажировках учитывалось бы ученым советом при рейтинговании преподавателей).
- Внедрить в регулярную практику преподавателей обмен опытом и взаимное посещение лекций.

- Представленный во время очного визита список курсов повышения квалификации преподавателей не покрывает современные тенденции HR-отрасли. Обеспечить регулярное посещение преподавателями крупных федеральных HR-выставок, которые проходят в Москве, а также, по возможности HR-конференций, круглых столов, бизнес-завтраков для HR-специалистов. Многие из этого проводится в Москве бесплатно.
- Добавить в программу темы по интернет-технологиям, которые используются в HR отделах современных компаний.
- Пересмотреть подход и правила написания выпускных работ для того, чтобы улучшить содержательную часть работ и чтобы студенты получали максимум от данной работы, анализируя процессы и изучая документы HR-структур (особенно в крупных компаниях).