

АССОЦИАЦИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

Экспертный отчет
по основной образовательной программе высшего образования
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом,
реализуемой образовательной организацией
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский государственный технический университет»

Экспертная организация: Агентство по контролю качества образования и развитию карьеры

Эксперты:

Романова Елена Юрьевна, НП «Национальная Гильдия инновационных менеджеров», руководитель отдела по работе с персоналом.
Вавилина Алла Владимировна, к.э.н, доцент кафедры менеджмента, Российский университет дружбы народов (РУДН)
Каретин Михаил Юрьевич, студент Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова

Москва, 2017г.

Основная образовательная программа «Управление персоналом», по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, бакалавриат реализуется ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет». Экспертиза проведена автономной некоммерческой организацией «Агентство по контролю качества образования и развития карьеры». Очный визит в рамках процедуры внешней оценки образовательной программы проведен в период 28 – 30 ноября 2016 года.

КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
Критерий 1 «Признание компетентностной модели выпускника рынком труда»		
<p>Корреляция компетентностной модели выпускника, разработанной вузом, с профессиональной рамкой компетенций АМР</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Анализирует предоставленную образовательной организацией (ОО) компетентностную модель выпускника • Вносит информацию в отчет 	<p>Соответствует.</p> <p>Компетентностная модель (матрица) выпускника программы разработана и утверждена на факультете в 2015 г. на основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного, согласно Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (описание стандарта: http://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/220/22067fc4f4c55782e881564c69204b0d.pdf . Регистрационный номер стандарта: 559 от 06 октября 2015 г.).</p> <p>Структура набора компетенций базируется на федеральном государственном стандарте 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры).</p> <p>В целях достижения ожидаемых результатов обучения, выраженных в компетенциях выпускника программы, разработан и реализуется учебный план, включающий в себя общепрофессиональные компетенции (ОПК), профессиональные компетенции (ПК). Формирование профессиональных компетенций (ОПК, ПК) заложено в</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>программах таких дисциплин как:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Основы управления персоналом, – Основы теории управления, – Рынок труда, – Основы организации труда, – Регламентация и нормирование труда, – Трудовое право, – Основы безопасности труда, – Маркетинг персонала, – Основы кадровой стратегии и кадрового планирования, – Управление персоналом организации, – Основы управленческого консультирования, – Управленческий учет и учет персонала, – Экономика управления персоналом, – Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. <p>Учебным планом обеспечивается поэтапное формирование всех требуемых компетенций в течение всего срока обучения, что, при наличии адекватной системы контроля и оценки результатов, дает результаты обучения (знания, умения, навыки), выраженные через компетенции. При этом, модель подготовки бакалавра по направлению «Управление персоналом» основывается на выделении базовых профессиональных требований с учетом отраслевой специфики региона. Так, в учебный план подготовки бакалавров введен</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>модуль «Региональные особенности нефтегазовой отрасли», включающий следующие дисциплины (http://uup.samgtu.ru/node/464):</p> <p>Отраслевые особенности деятельности предприятий нефтегазовой отрасли; Ресурсосбережение объектов коммунального хозяйства; Современные химические технологии на предприятиях нефтегазовой отрасли; Современные технологии освоения трудноизвлекаемых запасов нефти; Ресурсосберегающие технологии ТЭК.</p> <p>http://uup.samgtu.ru/node/464 http://ulaop.samgtu.ru/node/45</p> <p>Профессиональная рамка компетенций АМР подразумевает равновесное распределение hard skills (ОПК, ПК) и life skills (коммуникативные и личностные компетенции). В части life skills выпускники программы 38.03.03 за счет дисциплин гуманитарного блока, формируют социально-личностные компетенции, отражающие особенности социального взаимодействия будущих специалистов в области управления персоналом. Среди дисциплин учебной программы такие, как «Безопасность жизнедеятельности», «Социология, политология, культурология», «Психология», «Концепция современного естествознания», «Методы принятия управленческих решений», «Философия», и др. в базовой части учебного плана; дисциплины «Этика деловых отношений», «Социология и психология управления» и др. в вариативной части.</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>Также на направлении большое внимание уделяется такой дисциплине, как «Конфликтология» с подробным разбором типов и классификации конфликтов, стратегиям поведения в конфликтах и способам урегулирования конфликтов в организации. В рамках курса «Конфликтология» в соответствии с рабочей программой дисциплины заложено формирование навыков управления эмоциями и стрессменеджмента, навыков публичных выступлений и работы с презентациями.</p> <p>При этом, при проведении интервью с обучающимися по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», респонденты высказали пожелание к прохождению интерактивных форм обучения (тренинги, мастер-классы и пр.), направленных на формирование и развитие навыков управления эмоциями и стрессменеджмента, навыков публичных выступлений и работы с презентациями, работы с программой 1С, основ педагогической деятельности, иных коммуникативных навыков и умений, необходимых современному специалисту в области управления человеческими ресурсами.</p> <p>Таким образом, в части формирования hard skills (межпрофессиональных, профессиональных и отраслевых компетенций) компетентностная модель выпускника направления «Управление персоналом» коррелирует с профессиональной моделью компетенции АМР. По части формирования life skills (коммуникативные и личностные компетенции) формирует навыки и соответствует</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
<p>Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Анализирует предоставленную образовательной организацией компетентностную модель выпускника • Проводит интервью с руководителями программы, выясняя, каким образом был проанализирован региональный рынок труда • Вносит полученную информацию в отчет 	<p>профессиональной рамке компетенций.</p> <p>Получаемые в результате обучения компетенции учитывают потребности региона в специалистах данного профиля и данного уровня обучения:</p> <p>1. г.Самара и Самарская область характеризуется наличием предприятий топливно-энергетического, нефтехимического и аэрокосмического комплексов и предприятий, и смежных с ними; подготовка по профилю «Специалист по управлению персоналом» ведется на базе инженерно-экономического факультета, что расширяет возможности обучающихся узнать специфику отрасли. Так, в 2015 году в учебный план подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» введен модуль «Региональные особенности нефтегазовой отрасли», включающий следующие дисциплины (http://uup.samgtu.ru/node/464):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Отраслевые особенности деятельности предприятий нефтегазовой отрасли; • Ресурсосбережение объектов коммунального хозяйства; • Современные химические технологии на предприятиях нефтегазовой отрасли; • Современные технологии освоения трудноизвлекаемых запасов нефти; • Ресурсосберегающие технологии ТЭК. <p>Введение дисциплин регионального модуля в учебный план по направлению подготовки 38.03.03 «Управление</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>персоналом» способствует повышению конкурентоспособности выпускников программы на региональном рынке труда. Наличие регионального модуля характеризует учебную Программу как уникальную, т.к. в учебных планах направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» других образовательных организаций региональный модуль, учитывающий специфику региона, не предусмотрен.</p> <p>По результатам опроса (анкетирования) региональных работодателей, доля работодателей, считающих, что цели программы обучения и получаемые выпускниками компетенции соответствуют запросам рынка труда, составляет 80%.</p> <p>2. Образовательная программа направлена, в том числе, на выполнение постановления правительства Самарской области «О стратегии социально-экономического развития Самарской области на период до 2020 года» (от 09 октября 2006 года № 129) и положений проекта Стратегии социально-экономического развития Самарской области на период до 2030 года. ОПОП ежегодно обсуждается на расширенных заседаниях кафедры с привлечением представителей работодателей и научного сообщества с целью разработки предложений по совершенствованию программ дисциплин с учетом приоритетных задач развития региона.</p> <p>3. На факультете проводится анализ актуальной ситуации</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>на рынке труда региона посредством анкетирования работодателей и интервьюирования выпускников программы, ежегодно проходят расширенные заседания выпускающей кафедры с участием работодателей региона, на которых принимаются решения об увеличении в процессе обучения видов учебной деятельности, направленных на приобретение практических навыков и компетенций, востребованных на региональном рынке, особенно в отношении обязательных дисциплин и дисциплин по выбору. По направлению 38.03.03 существует возможность гибкого изменения программы за счет вариативных курсов, которые составляют около 30% дисциплин программы. Результаты представлены: http://uup.samgtu.ru/node/464 ; http://ulaop.samgtu.ru/node/45</p> <p>4. Специалисты выпускающей кафедры взаимодействуют с Отделом по работе с обучающимися и содействию трудоустройству выпускников СамГТУ, самостоятельно проводят работу по мониторингу ситуации на рынке труда и оценке потребности работодателей в выпускниках университета и направления (http://ctv.samgtu.ru/node/32), пользуются данными государственных структур по социальной защите и занятости населения.</p> <p>По данным ГОУ ДПО Центра профессионального образования Самарской области, ежегодная прогнозная востребованность выпускников к 2017 году (http://www.cposo.ru/rs/isl/prognoz.doc) по направлению</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>«Управление персоналом» составит 134 чел.</p> <p>Вместе с тем, модели подготовки бакалавров по направлению «Управление персоналом» основываются на выделении базовых профессиональных и социально-психологических требований и с учетом отраслевой специфики региона, но без привязки к конкретным предприятиям и должностным позициям. Согласно Приложению к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 г. № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования» (http://profstandart.rosmintrud.ru/), профессии «Специалист по управлению персоналом» (№111 Приложения) и «Специалист по подбору персонала \ рекрутер (№109 Приложения) признаны перспективными и востребованными на рынке труда, что дает возможность выпускникам программы реализовать полученные знания, умения и навыки, в силу их универсальности, на предприятиях и в организациях любого региона РФ.</p> <p>Анализ рынка труда региона (г. Самара и Самарская область) по открытым источникам Интернет (hh.ru, career.ru) показал, что за период декабря 2016 года (с 01.12 по 21.12.2016 г.) на «работных» сайтах представлено 67 вакансий по городу Самара, и 60 вакансий по Самарской области (г. Тольятти – 50, г. Новокуйбышевск – 8, и по одной вакансии в городах Жигулевск и Чапаевск). Из этих вакансий 6 открыты от</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>кадровых и рекрутинговых агентств, остальные размещены непосредственно работодателями. Более 60% вакансий открыты для специалистов линейного звена управления (менеджеры по подбору персонала, менеджеры по кадровому делопроизводству, менеджеры отдела по управлению персоналом и пр.), вакансии для специалистов среднего звена управления (руководители подразделений, служб и отделов по работе с персоналом, ведущие специалисты отделов HR) составляют порядка 25%, и 5% составили предложения для специалистов верхнего звена управления (директор по работе с персоналом, директор по HR). Оставшиеся 5% вакансий относятся к числу т.н. «тестовых» (их размещают службы по работе с персоналом и рекрутинговые агентства с целью «прощупать рынок» и проанализировать уровень подготовки специалистов данного профиля, откликающихся на вакансию, зарплатные ожидания и/или замерить популярность работодателя в глазах кандидатов, и с иными целями, за которыми не стоит реально существующая потребность в найме специалиста).</p> <p>Данные вакансии, найденные по запросам «менеджер по персоналу, менеджер по hr, менеджер по подбору персонала, руководитель отдела по работе с персоналом» и похожим, могут представлять потенциальный интерес для выпускников программы, с одной стороны, с другой, - показывает заинтересованность работодателей в найме персонала подобного профиля занятости. Статистика показала, что в среднем в месяц в открытых источниках Интернет размещается</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		около 30 новых, не опубликованных ранее, вакансий для специалистов направления «Управление персоналом» разного уровня иерархии.
Критерий 2 «Результаты прямой оценки сформированных компетенций»		
Соответствие фактических выпускников программы профессиональной рамке компетенций АМР	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит прямую оценку компетенций студентов выпускного курса, с использованием материалов, разработанных в образовательной организации (при признании их валидными) или с использованием собственных инструментов (заданий, кейсов, практикоориентированных вопросов) • Вносит итоги прямой оценки в отчет 	<p>Сформированные компетенции обучающихся и выпускников программы частично соответствуют профессиональной рамке компетенций АМР.</p> <p>Как было отмечено выше, в части формирования hard skills (межпрофессиональных, профессиональных и отраслевых компетенций) компетентностная модель выпускника направления «Управление персоналом» коррелирует с профессиональной моделью компетенции АМР. По части формирования life skills (коммуникативные и личностные компетенции) является недостаточной, т.к. формирует их частично.</p> <p>В ходе экспертного визита выявлено, что формирование профессиональных компетенций заложено в программах таких дисциплин как: Основы управления персоналом, Основы теории управления, Рынок труда, Основы организации труда, Регламентация и нормирование труда, Трудовое право, Основы безопасности труда, Маркетинг персонала, Основы кадровой стратегии и кадрового планирования, Управление персоналом организации, Основы управленческого консультирования, Управленческий учет и учет персонала, Экономика управления персоналом, Мотивация и стимулирование трудовой</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>деятельности. Оценка профессиональных компетенций происходит по итогам второго-четвертого курсов обучения.</p> <p>Кроме этого, прямая оценка профессиональных компетенций осуществляется работодателями по итогам практик в виде обязательных документов: отзыв руководителя практики от предприятия, где приведена прямая оценка результатов деятельности и компетенций студентов. По результатам опроса работодателей (9 организаций), принявших в штат выпускников бакалавриата, уровень профессиональных компетенций, которыми должен обладать выпускник Программы, соответствуют содержанию работы в занимаемой должности на 73 %.</p> <p>В ходе экспертного визита состоялась встреча с обучающимися по программе 38.03.03 с возможностью непосредственного опроса обучающихся при помощи практико-ориентированных вопросов к аудитории и организованной дискуссии об особенностях существования профессии HR на современном этапе и перспективах развития этой отрасли человеческой занятости в рамках разных бизнесов. В качестве примера были взяты консалтинговый бизнес, розничный бизнес, продажи ТНП и банковский сектор (отрасли экспертизы и практического опыта эксперта). В ходе опроса было выявлено, что студенты обладают хорошими знаниями в области основ трудового законодательства РФ, маркетинга персонала (с позиций способов подбора персонала и планирования карьеры специалистов). При этом, студенты демонстрируют высокий уровень вовлеченности и интереса к</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>будущей специальности, умеют формировать грамотные запросы к экспертам по специфике будущей профессии, имеют четкие представления о роли и функции HR в организации; при этом, студенты 1 – 2 курсов проявляют высокий интерес к практическим методам подбора персонала (метод ассесмент-центр), способов нематериальной мотивации персонала, исследованиям лояльности персонала и его влияния на результаты и ключевые показатели эффективности деятельности специалистов.</p>
Критерий 3 «Востребованность выпускников программы»		
<p>В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной вузом • Вносит информацию в отчет 	<p>По результатам выборочной проверки предоставленной информации, было выявлено, что выпускники 2015 года, высказавшие желание реализовывать полученные знания, навыки и умения в профессиональной деятельности, по направлению 38.03.03 были трудоустроены практически сразу после выпуска. Наиболее длительный срок нахождения работы по специальности среди опрошенных выпускников составил 3 месяца. Все выпускники работают по специальности в регионе на предприятиях топливно-энергетического комплекса, в торговле, в банковской, туристической сферах деятельности, а также в специализированных научно-исследовательских организациях и кадровых агентствах.</p> <p>Полностью нетрудоустроенных выпускников нет. Основными причинами нетрудоустройства выпускников являются: продолжение обучения в аспирантуре, служба в ВС РФ, декретный отпуск, личные обстоятельства.</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>Выпускающая кафедра регулярно взаимодействует с Отделом по работе с обучающимися и содействию трудоустройству выпускников СамГТУ (http://ctv.samgtu.ru/node/1), который проводит ежегодный мониторинг трудоустройства выпускников; на кафедре собирается информация о месте работы выпускника по окончании университета, в дальнейшем актуализация данных происходит путем опроса нетрудоустроенных выпускников в сентябре и декабре.</p> <p>В целом, на данный момент проблемы нетрудоустройства выпускников обучающих программ направления «Управление персоналом» не выявлено.</p>
<p>Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по выпускникам последних трех лет)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО • Вносит данные в отчет 	<p>Анализ рынка труда региона (г. Самара и Самарская область) по открытым источникам Интернет показал, что среди размещенных на «работных» сайтах вакансий по профилям специалистов по работе с персоналом, специалистов и руководителей служб и подразделений по управлению человеческими ресурсами есть как вакансии для начинающих специалистов, или специалистов, имеющих опыт работы от 1 года, так и для специалистов со стажем профильной деятельности от 5 и более лет.</p> <p>Компенсационные предложения для начинающих и имеющих опыт работы от 1 года специалистов составляют 18 000 – 22 000 руб. в месяц; для специалистов с опытом работы от 2 и более лет – 20 000 – 26 500 руб. в месяц. Специалистам среднего уровня управления (ведущий специалист по подбору</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>персонала, руководитель отдела HR) предложение колеблется в пределах 27 000 – 36 700 руб. в месяц (исключение составляет одна вакансия с предложением ведущему менеджеру по подбору персонала компенсации в размере 49 600 руб. в мес); и предложение для специалистов верхнего уровня управления (руководитель подразделения, директор по HR) составляет более 50 000 руб. в мес.</p> <p>По результатам опроса выпускников программы 38.03.03, зарплатные ожидания для начинающего специалиста составляют сумму в размере от 20 000 до 30 000 рублей в месяц; средняя сумма выплат выпускникам по направлению составила 21 733 руб. в 2013 году, чуть больше 22 000 руб. в 2014 году и 23 000 – 25 000 руб. в 2015-2016 г.г.</p> <p>Выпускники магистерской программы получали компенсацию в среднем 25 000 руб. в 2013 году, 27 500 руб. в 2014 году, в 2015 – к середине 2016 г.г. средняя зарплата достигала 28 000 – 32 000 рублей.</p> <p>Данные подтверждаются статистикой Министерства образования и науки РФ: http://graduate.edu.ru/passport#/?slice=1&items=851EDC73D1A3FA8E3ADBC942FBF37345&year=2014&board=1 http://graduate.edu.ru/passport#/?slice=1&items=851EDC73D1A3FA8E3ADBC942FBF37345&year=2013&board=1</p>
Анализ занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО • Проводит интервью и/или 	В 2015-2016 учебном году в рамках проведения отделом работы с обучающимися и содействия трудоустройству выпускников комплекса мероприятий «Дни карьеры»,

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
	<p>анкетирование выпускников программы, выявляя их удовлетворенность карьерным продвижением</p> <ul style="list-style-type: none"> • Вписывает данные в отчет 	<p>проведено анкетирование студентов выпускного курса с целью определения карьерных и зарплатных ожиданий обучающихся. 32% опрошенных указали размер ожидаемой заработной платы на первом месте работы – от 20 000 до 40 000 руб. Большинство респондентов (42%) отметили, что хотели бы работать в средней компании с численностью персонала от 101 до 250 человек. 23% обучающихся в качестве наиболее интересной сферы деятельности компании – первого места работы – указали нефтедобычу и нефтепереработку, 14% - газовую промышленность, 10% - электроэнергетику.</p> <p>Ежегодный мониторинг трудоустройства выпускников, проводимый выпускающей кафедрой, показывает, что карьерные ожидания подтверждаются у большинства выпускников.</p> <p>Такие же данные получены в ходе интервьюирования выпускников направления «Управления персоналом» двух предыдущих годов выпуска. В целом, выпускники удовлетворены и отраслью, и местом работы и занимаемой должностью, и выполняемыми должностными обязанностями, и развитием карьеры. Необходимо отметить, что примерно треть опрошенных рассчитывает на повышение в должности в течении 2017 года, и соответственный рост размера оплаты труда, и это касается выпускников, работающих в реальных отраслях экономики, в том числе – на предприятиях среднего бизнеса.</p>
Наличие службы мониторинга	<ul style="list-style-type: none"> • проводит проверку наличия 	По данным выпускающей кафедры, с 2006 года в СамГТУ

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
<p>востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию</p>	<p>службы в ОО (сотрудники, информационные ресурсы и т.д.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервьюирование сотрудников службы • Проводит интервьюирование студентов (в т.ч. выпускных курсов) • Проводит интервьюирование выпускников • вписывает данные в отчет 	<p>функционирует отдел работы с обучающимися и содействия трудоустройству выпускников, имеющий статус Регионального центра содействия трудоустройству выпускников. Его деятельность регламентирована Положением об управлении высшего образования (http://uup.samgtu.ru/sites/uup.samgtu.ru/files/polozhenie_uvo.pdf) и Положением о Региональном центре содействия трудоустройству выпускников (http://ctv.samgtu.ru/sites/ctv.samgtu.ru/files/polozhenie_o_rcstv_.pdf). Региональный центр содействия трудоустройству выпускников входит в Совет региональных центров содействия трудоустройству выпускников Приволжского федерального округа, созданный на базе Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского.</p> <p>По данным выпускающей кафедры и в результате интервьюирования сотрудника отдела, выявлено, что регулярно поддерживается связь с местными региональными предприятиями Самары и Самарской области, а также в других городах Поволжья, включая как крупные предприятия, так и предприятия малого и среднего бизнеса. Общее количество насчитывает порядка 300 организаций. Совместно с ключевыми предприятиями Отдел организует презентации, мастер-классы, деловые игры и иные активности для студентов и обучающихся.</p> <p>Выпускающая кафедра по направлению «Управление персоналом», помимо плотного взаимодействия с Отделом</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>Университета, проводит самостоятельный мониторинг востребованности выпускников программы. В рамках анализа востребованности поддерживаются связи с компаниями, принявшими на работу выпускников программы, с анализом эффективности трудовой деятельности выпускников (0% рекламаций работодателей и 72% работодателей, подтвердивших высокие профессиональные качества выпускников программы). Проводятся встречи с представителями работодателей, анализируются данные производственных практик обучающихся. На уровне выпускающей кафедры выпускники Программы получили содействие в поиске вакансий, составлении резюме, поиска и прохождения практик, и пр., что делает возможным их участие в регулярном анкетировании и мониторинге карьеры.</p> <p>Таким образом, наличие как общеуниверситетской службы, так и внутрикафедральной деятельности по мониторингу востребованности выпускников, позволяет выпускающей кафедре реагировать на изменения рынка труда и занятости на уровне региона и регулярно получать данные о востребованности выпускников и о растущих требованиях работодателей.</p>

УСЛОВИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНУЮ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
------------	----------------------------	------------------

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
Критерий 1 «Структура и содержание программы»		
<p>Стратегия развития программы нацелена на укрепление сильных сторон программы, позиционирование ее актуальности и уникальных преимуществ в сравнении с конкурентами</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит экспертизу документов, регламентирующих вопросы стратегии развития программы ОО, и документы, в которых представлен анализ конкурентной среды образовательного учреждения • Проводит интервью с руководителем программы • Вписывает данные в отчет 	<p>Стратегия развития программы опирается на несколько основополагающих и регламентирующих вопросы стратегии документов, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Программа стратегического развития университета (Утверждена решением Ученого совета СамГТУ от 25 ноября 2011 г., протокол № 3); – Программа развития ФГБОУ ВО СамГТУ до 2020 года, утвержденная Министерством образования и науки РФ. http://su.samgtu.ru/sites/default/files/2016/programma_razvitiya_samgtu.pdf <p>На уровне Университета, как опорного ВУЗа региона, стратегией развития СамГТУ предусмотрено внедрение модели проектирования и реализации междисциплинарных образовательных программ, ядром которых является проектная деятельность студентов; разработка индивидуальных программ обучения одаренных студентов в составе межпрофессиональных проектных групп, сформированных по принципу подбора, модуляции и конструирования компетенций для решения конкретных научно-технических и инжиниринговых задач, обеспечивающих формирование и развитие перспективных рынков в сферах, приоритетных для Самарской области. В настоящее время решается вопрос о создании на базе СамГТУ регионального Конгресс-центра, где будут развиваться площадки для интерактивного общения с целью продвижения инновационных образовательных технологий, выявления необходимых вопросов развития и их коллегиального решения с представителями организаций регионального и федерального</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>Министерства образования и науки.</p> <p>В период 2016 - 2017 учебных годов внедряется модель практико-ориентированной инженерной подготовки на базе образовательных программ бакалавриата, включающих проектные модули. Запуск модульных образовательных программ, предполагающих командное выполнение студентами образовательных проектов нарастающей сложности в идеологии стандартов Всемирной инициативы модернизации инженерного образования CDIO (Задумай – Разработай – Внедри – Эксплуатируй), позволит выпускать специалистов, обладающих уникальной компетенцией – инженерным мышлением, готовых к работе в команде, принятию решений, профессиональному росту.</p> <p>Стратегия развития программы 38.03.03 «Управление персоналом» основана на изучении и анализе факторов, влияющих на реализацию обучения, включая экономические, правовые и политические макрофакторы; на основе сильных сторон программы, ее уникальности и позиционировании, включая способы информирования целевых аудиторий и продвижения программы; на анализе и прогнозировании потребностей регионального рынка труда на специалистов данного направления с учетом поступления на рынок специалистов из других образовательных организаций.</p> <p>Внедрение и реализация проектных модулей в рамках образовательных программ обеспечены соответствующей инфраструктурой, которая включает в себя центры компетенций СамГТУ, такие как учебные инженерные центры, созданные</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>совместно с ведущими мировыми 29 производителями прикладного исследовательского и промышленного оборудования; центр коллективного пользования «Исследование физико-химических свойств веществ и материалов»; научно-исследовательский комплекс «Роца»; учебно-опытная база «Петра-Дубрава»; научно-аналитический центр промышленной экологии; междисциплинарная лаборатория «Многомерный анализ и глобальное моделирование»; инженерный центр «Экспертиза, диагностика и освидетельствование»; центр энергосбережения и сертификации; испытательный центр «Самарстройиспытания»; научно-технические центры: «Надежность технологических, энергетических и транспортных машин», «Геотехника», «Промбезопасность», «Пожар». Кроме того, учитывается влияние регионального рынка. Так, в 2015 году в учебный план подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом введен модуль «Региональные особенности нефтегазовой отрасли».</p> <p>По направлению 38.03.03 Управление персоналом ведет подготовку следующие ВУЗы в рассматриваемом регионе:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Самарский Государственный Экономический Университет, профиль «Управление персоналом»; http://www.sseu.ru/sites/default/files/2016/01/priem_kol_mest.pdf 2. Самарский национально-исследовательский университет имени академика С.П. Королева, профиль «Управление персоналом» – 25 коммерческих мест на очной форме обучения, 25 коммерческих мест на заочной форме

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>обучения. http://priem.ssau.ru/sites/default/files/kcp2016.pdf</p> <p>3. Самарский государственный университет, профиль «Управление персоналом», очная форма обучения – 25 коммерческих мест, 20 коммерческих мест на заочной форме обучения. https://www.samgups.ru/education/abiturientam/priemnaya-kampaniya-2016/PlanPriema/index.php</p> <p>По сравнению с конкурентными предложениями на рынке образования, программа СамГТУ отличаются следующими характеристиками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Репутацией СамГТУ как опорного ВУЗа региона, – Долгосрочными, зарекомендовавшими себя во времени традициями обучения и преподавания, – Поддержкой на уровне GR (Самарская Губернская Дума), что создает программам обучения имидж элитного образования, гарантирующего последующее трудоустройство и продвижение выпускников в карьере.
Цели программы сформулированы, как предполагаемые результаты обучения	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит экспертизу документов (аннотацию к ООП), где описаны цели программы • Вписывает данные в отчет 	<p>Да, цели программы сформулированы, как предполагаемые результаты обучения. ОПОП по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» содержит матрицу компетенций, которая устанавливает, какие компетенции должны быть сформированы в процессе изучения каждой дисциплины. Каждая образовательная программа разработана по единому шаблону (http://uup.samgtu.ru/node/226). Шаблон включает обязательный для заполнения раздел 1 «Планируемые результаты обучения», в</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>котором прописаны элементы, которые показывают, что должен «знать...; уметь...; владеть...» обучающийся в результате изучения курса. Для каждой дисциплины разработан фонд оценочных средств, содержащий этапы формирования компетенций, оценочные средства, которые используются на каждом этапе, а также дескрипторы – основные признаки освоения материала, и показатели достижения результата по шкале.</p> <p>Раздел «Планируемые результаты обучения» составлен на основе принятой модели (матрицы) компетенций, утвержденной на выпускающей кафедре по направлениям 38.03.03 «Управление персоналом».</p>
<p>Привлечение работодателей к анализу и проектированию содержания программы является эффективным</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ООО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.) • Проводит интервью с работодателями • Вписывает данные в отчет (пункт 4.9) 	<p>Да. Взаимодействие с представителями работодателей по проектированию содержания обучающих программ является эффективным. В рамках этих взаимодействий обсуждаются цели и задачи профессиональной деятельности выпускника программы, и отражение этих целей и задач в перечне обучающих дисциплин. Перечень дисциплин и формируемые ими компетенции также обсуждаются с представителями работодателей и согласовываются с работодателями.</p> <p>При подготовке студентов учитываются требования профессиональных стандартов, а также мнения работодателей по поводу уровня сформированности профессиональных компетенций у выпускников Программы. Имеется система согласования отдельных элементов ОП ВО с работодателями: заключены договоры о творческом сотрудничестве с организациями; работодатели участвуют в конференциях,</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>предоставляют базы практик, участвуют в процедуре ГИА. Участие работодателей в заседаниях кафедры, на которых обсуждаются вопросы формирования учебных планов, ОП ВО, содержания рабочих программ, позволяет согласовывать цели программы с целями и задачами профессиональной деятельности выпускника программы. Некоторые штатные работники выпускающей кафедры совмещают работу в профильных организациях с преподаванием.</p> <p>Представители работодателей приглашаются к участию в заседаниях кафедры, к рецензированию рабочих программ, фондов оценочных средств, поиску баз практики и пр. Кроме того, в целях совершенствования содержания программы, а также процедуры ее реализации периодически проводится анкетирование работодателей (http://ctv.samgtu.ru/node/39); налажена система обратной связи с работодателями, так, работодатели могут разместить свои отзывы о выпускниках на странице сайта отдела трудоустройства и содействия трудоустройству выпускников СамГТУ (http://ctv.samgtu.ru/node/38). На многие элементы ОПОП (рабочие программы практик, учебных дисциплин) имеются рецензии работодателей.</p> <p>Ряд преподавателей имеют деловые связи с компаниями - партнерами, которые становятся местами трудоустройства выпускников и базами практик (ПАО «Сбербанк», ООО «Alta Personal», ЗАО «ГК «Электроцит ТМ Самара», Министерство образования и науки Самарской области, АО «Арконик СМЗ» (ЗАО «Алкоа СМЗ»).</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>В результате, порядка 30% дисциплин программы составляют дисциплины т.н. вариативных курсов, введенных в программу в результате коммуникаций с представителями работодателей. По результатам опроса (анкетирования) региональных работодателей, доля работодателей, считающих, что цели программы обучения и получаемые выпускниками компетенции соответствуют запросам рынка труда, составляет 80%.</p> <p>Представителями работодателей, реализующими обучающую программу, являются (доля составляет более 20 % (по требованиям ФГОС ВО - 20%):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Беляев Е.А. - ООО «Глагол», должность – директор, 2. Гнеденко М.В – ОАО «Самаранефтехимпроект», должность – руководитель группы отдела Управления проектами, 3. Перевозчиков В.А. - ООО «Буран», должность – генеральный директор, 4. Брызгунова Ю.А. - Министерство образования и науки Самарской области, должность - главный специалист управления проектно-аналитической деятельности, 5. Кузьмина К.В – Министерство образования и науки Самарской области, должность - главный консультант управления профессионального образования, науки и кадрового обеспечения отрасли, 6. Алимов А.В – ООО «Управляющая Компания ОЭЖ», должность – советник директора. <p>Кафедра заключила договоры о научном и творческом сотрудничестве со следующими организациями-работодателями:</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>ЗМК «ВолгаМеталлСтрой»; АО «Метролог»; ООО «Управляющая Компания ОЭК»; ООО «Буран»; ООО «Глагол»; ООО «Вектор 21».</p> <p>Работники данных организаций участвуют в конференциях, проводимых кафедрой и факультетом, являются руководителями практик со стороны организации, участвуют в процедуре государственной итоговой аттестации выпускников в качестве членов государственных экзаменационных комиссий, участвуют в разработке программы обучения и введения вариативных дисциплин. Научное сотрудничество предполагает поддержание долгосрочных партнерских связей с другими вузами посредством участия в совместных образовательных и научных программах и проектах.</p> <p>Вместе с тем, в рамках программы нет ни одного курса (мастер-класса, факультатива, и пр.), разработанного и проводимого представителем работодателя, для которого преподавание в ВУЗе не являлось бы основной профессиональной деятельностью.</p>
Фонды оценочных средств (вопросы, задания, ситуации и т.д.), используемые при текущем контроле успеваемости, проведении промежуточной и итоговой аттестации, содержат материалы,	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ фондов оценочных средств ОО (по конкретной программе) - вопросов, заданий, задач, кейсов, подготовленных для проведения промежуточных 	Частично. Фонды оценочных средств не содержат материалы, разработанные на основе реальных практических ситуаций, либо эти материалы являются морально устаревшими, описывающими кейсы, нерелевантные для актуального развития бизнеса и предприятий (условия высокой степени неопределенности,

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
разработанные на основе реальных практических ситуаций	<p>аттестационных мероприятий, проверяет письменные контрольные работы и т.д.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью со студентами • Вписывает данные в отчет 	<p>сокращения численности персонала, сокращения издержек, кризис управленческих решений, высокая степень зависимости от внешних факторов, высокие риски профессионального выгорания специалистов при недостаточном росте уровня компенсаций, и пр.).</p> <p>По сути, «неповоротливость» системы высшего образования, не позволяющая быстро, в режиме реального времени и без долгих согласований с регламентирующими государственными органами и структурами, реагировать на запросы партнеров – работодателей, на изменения на рынке труда и занятости, на меняющиеся рыночные условия существования бизнесов, предприятий и организаций, а также необходимость тщательной методической работы над новыми обучающими программами, работает против образовательных программ любого ВУЗа.</p> <p>В рамках подготовки специалистов по направлению «Управление персоналом» одним из действенных инструментов могут стать вопросы, задания, кейсы и ситуации, разработанные или предоставленные непосредственно представителями работодателей, основанные на ситуациях, актуальных для сегодняшнего уровня развития бизнеса.</p> <p>На сегодняшний день примеры контрольных заданий, в том числе, размещенных в методических учебных материалах и учебной литературе по предмету, представляют собой либо заимствованные из переводной бизнес литературы по предмету примеры, либо искусственно сконструированные задания, кейсы</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>и ситуации, далекие от реалий бизнес процессов предприятий и организаций, либо тесты и задания, основанные на примере российских организаций, актуальные для периода пяти-и-более летней давности, либо вопросы, относящиеся к морально устаревшим теориям в области социально-психологических особенностей личности (теория психотипов личности, матрица стилей руководства по Блейку и Моутону, идеи Тейлора и Файоля, и т.п.).</p> <p>Экспертно, соотношение контрольных материалов и заданий можно охарактеризовать следующим образом: 20% - разработаны на основе реальных практических ситуаций, 20% - предоставлены работодателями, 50% - разработаны только на основе теоретического материала, 10% - заимствованы из переводной бизнес литературы.</p>
<p>Доля рабочих учебных программ, согласованных с работодателем (организациями и предприятиями, ориентированными на выпускников программы)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ рабочих учебных программ дисциплин • Вписывает данные в отчет 	<p>Согласно опросу преподавателей, доля составляет 100 %.</p> <p>По результатам анализа учебных программ и содержания учебных дисциплин, опроса преподавателей и студентов, а также на основе протоколов согласований можно сделать вывод, что учебные программы курса прошли согласование с представителями работодателей, заинтересованных в найме выпускников этих обучающих программ.</p> <p>По результатам опроса представителей работодателей, среди которых – «ШокКоХауз» (производство кондитерских изделий; в штате компании работает выпускник кафедры «Управление</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>персоналом)), ЗАО НПО «Лесное Озеро» (бытовая, медицинская, сельскохозяйственная дезинсекция, дезинфекция, дератизация и производство санитарных работ; в штате работает выпускник программы «Управление муниципальным предприятием»), а также SPA клуб (комплекс услуг красоты и здоровья; в штате компании выпускник направления «Управление персоналом»), все представители работодателей удовлетворены и содержанием учебных программ, и уровнем подготовки специалистов.</p> <p>Кроме того, на Программу имеются рецензии, выданные организациями, осуществляющими свою деятельность в области управления персоналом (кадровый консалтинг).</p>
<p>К процессам разработки и актуализации учебно-методических материалов программы привлекаются работодатели</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ООО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.) • Проводит интервью с работодателями • Вписывает данные в отчет 	<p>Да. Представители работодателей привлекаются к разработке и актуализации учебно-методических материалов, путем расширенных заседаний кафедры, куда приглашаются представители работодателей и организации встреч с представителями работодателей. Работодатели рецензируют содержание учебно-методических материалов, могут влиять на это содержание и/или подвергать его корректировке в соответствии со своими потребностями в качестве представителей рынка труда и занятости региона, а также в соответствии с потребностями конкретного предприятия или организации.</p> <p>Учебно-методические материалы не согласуются с УМО, однако все материалы согласуются с представителями работодателей и представителями научного сообщества, в частности, с ФГБОУ ВО Государственный университет</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		управления (рецензирование).
<p>При определении применяемых образовательные методик, были учтены требования работодателей</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ООО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.) • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да, рекомендации и требования работодателей учитываются при определении образовательных методик.</p> <p>ОПОП и входящие в ее состав структурные элементы (матрица, карты компетенций, все рабочие программы специальных учебных дисциплин) были разработаны с участием работодателей.</p> <p>В соответствии с Положением П-187 от 05.02.16 г. «О практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования ФГБОУ ВО «СамГТУ» (http://uup.samgtu.ru/sites/uup.samgtu.ru/files/pologenie_187.pdf) одной из форм взаимодействия с работодателями является организация учебных и производственных (в том числе преддипломных) практик обучающихся, в рамках которой с работодателями согласуются программы практик и заключаются договоры (http://uup.samgtu.ru/node/18). Так, по дисциплине «Экономика управления персоналом» задание на курсовые работы выдается индивидуально, каждому студенту в зависимости от информации, полученной на предприятиях (баз практики) и выполняются на примере реальных практических ситуаций.</p> <p>В том числе, учебное пособие «Картография конфликта в организации» содержит описание кейсов по дисциплине, тестирования на определение уровня конфликтности, стрессоустойчивости, синдрома профессионального выгорания; эти данные получены при непосредственном участии</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		представителей работодателей.
Критерий 2 «Материалы итоговой государственной аттестации»		
<p>Вопросы и ситуационные задания к итоговой государственной аттестации позволяют определить сформированность заявленных компетенций</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ билетов к госэкзаменам, заданиям на выполнения выпускных квалификационных работ • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да, позволяют.</p> <p>По программе 38.03.03 (уровень бакалавр) государственный экзамен не предусмотрен. Государственная итоговая аттестация проходит в форме защиты ВКР бакалавра. Аттестационное испытание не может быть заменено оценкой уровня подготовки выпускников на основе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. Структура и содержание ВКР позволяют всесторонне оценить степень готовности выпускников к самостоятельной работе и соответствия их знаний, навыков и умений требованиям профессионального стандарта.</p> <p>Подготовка и требования к ВКР, процедуры проверок ВКР в СамГТУ отражены в нормативно-правовой базе университета (Положение о государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в ФГБОУ ВО «СамГТУ» (П-182 от 08.12.2015).</p> <p>ВКР представляет собой отчет о самостоятельном научном исследовании, который выполняется под руководством научного руководителя - высококвалифицированного специалиста. Структура и содержание ВКР позволяют всесторонне оценить степень готовности выпускников к самостоятельной работе и соответствия их знаний, навыков и умений требованиям рынка труда и заявленным в качестве целей обучения моделям (матрице) компетенций. Одной из форм оценочного процесса является заполнение протокола экспертной оценки соответствия уровня</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>достижения запланированных результатов выполнения ВКР в сопряжении с моделью компетенций. В том числе, при оценке ВКР учитывается новизна и актуальность темы, степень проработанности материала и практическая ценность разрабатываемых вопросов.</p>
<p>Задания на прохождение производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения на предприятиях, ориентированных на выпускников программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ заданий на производственную и преддипломную практики, отчеты о практиках • Проводит интервью со студентами • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да.</p> <p>В процессе обучения по программе 38.03.03 «Управление персоналом» обучающиеся проходят производственные практики. Одними из обязательных документов, предоставляемых студентами с места прохождения практики, являются дневник с результатами практики и отчет о практике, в которых содержится отзыв и приведена прямая оценка результатов деятельности студентов. Особенности прохождения практики и требования к оформлению результатов практики представлены в программах практики.</p> <p>Перечень формируемых в процессе прохождения практик компетенций содержится в соответствующих рабочих программах. Программы практик направлены на формирование профессиональных компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, – критериев подбора и расстановки персонала, – основ найма, – разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала,

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<ul style="list-style-type: none"> – владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике; – владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также – навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике. <p>При прохождении производственной практики на предприятии или в организации студенты получают задания, которые согласовывается с руководителем практики от предприятия, и соответствуют профилю предприятий. Выпускающая кафедра составляет перечень рекомендуемых для разработки заданий во время прохождения производственной практики и контролирует их выполнение.</p>
<p>Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ тематики ВКР, представленных ОО (Методические рекомендации по написанию ВКР, приказ о закреплении тем ВКР), • Проводит интервью с выпускниками • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да.</p> <p>Защита выпускной квалификационной работы (ВКР) и последующее присвоение квалификации бакалавра является основной формой итоговой государственной аттестации по направлению «Управление персоналом». Выбор тематики ВКР, ее написание и защита осуществляются в соответствии с положением «О выпускной квалификационной работе обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в СамГТУ (в новой редакции)».</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>Положение устанавливает общие требования к тематике, содержанию, формам представления, объему и структуре выпускной квалификационной работы, заданию на ВКР, оформлению работы и отзыва на ВКР, оценке результатов защиты ВКР.</p> <p>Каждый студент в начале 4-го года обучения вместе с руководителем выбирают тему ВКР и разрабатывает задание на выполнение работы, которое впоследствии обсуждается на расширенном заседании кафедры с привлечением представителей работодателей. По итогам обсуждения тема может быть скорректирована, в том числе, с учетом аспектов, рассматриваемых в работе.</p> <p>Доля ВКР, которые разрабатываются на основе конкретных заданий работодателей составляет около 20%, однако более 80% работ выполняются в тесном взаимодействии с ведущими специалистами предприятий, на базе которых выполняются работы.</p>
Доля ВКР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ справок о внедрении и отзывов предприятий-работодателей • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>По направлению 38.03.03 все ВКР разрабатываются на основе конкретных данных, полученных обучающимися при прохождении практики на предприятии или в организации. По данным выпускающей кафедры, доля ВКР, рекомендованных к внедрению в 2015 году составила - 25 %, в 2016 году – 20%.</p> <p>По данным опроса (интервьюирования) выпускников направления «Управление персоналом», эта доля ниже. Два</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>специалиста (из 13 опрошенных) внедряли результаты своей научно-исследовательской деятельности в практику предприятия, на котором они работают, и один специалист частично реализовал полученные результаты научно-исследовательской деятельности, легшей в основу ВКР, в профессиональной деятельности.</p> <p>Респонденты опроса и эксперт от рынка труда связывают невысокий уровень внедрения результатов научной деятельности обучающихся по направлению «Управление персоналом» с ригидностью, т.е. неготовностью работодателей внедрять в практику деятельности предприятий новые решения взамен существующих отработанных схем.</p>
Критерий 3 «Менеджмент программы»		
<p>Система внутреннего мониторинга качества образования, применяемая на программном уровне, позволяет периодически оценивать качество подготовки студентов (магистрантов) и условий реализации программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих систему внутреннего мониторинга качества образования и интервьюирования работодателей • Проводит анализ данных, полученных в результате проведения внутреннего мониторинга качества • Проводит интервью со студентами • Проводит интервью с преподавателями 	<p>Да, система внутреннего мониторинга позволяет оценивать качество подготовки студентов на периодической основе (ежегодно).</p> <p>Система внутреннего мониторинга качества образования реализуется на программе подготовки бакалавров и магистров по направлению «Управление персоналом» в соответствии со следующими документами и Положениями:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Положение «О текущем и промежуточном контроле качества освоения образовательных программ обучающимися по программам освоения бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»), - Проведение внутренних исследований (опросов, анкетирования и т.п.), обеспечивающих основания и обратную связь для

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
	<ul style="list-style-type: none"> • Вписывает выводы в отчет 	<p>принятия управленческих решений по обеспечению качества образовательных программ,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработка регламентов деятельности, задающих формат контроля качества и его основные параметры в отношении реализации образовательных программ, - Профессиональные обсуждения и контроль качества образовательных программ; - Организация механизмов обратной связи. <ul style="list-style-type: none"> - Оценка актуализации содержания программы в соответствии с изменяющимися условиями рынка труда, а также привлечение представителей работодателей к проектированию и оценке образовательных программ (в т.ч. оценке формирования компетенций) позволяет вести мониторинг качества подготовки студентов к их будущей профессиональной деятельности. Также, на направлении (как и в Университете в целом) существует система обратной связи со студентами и выпускниками (анкетирование, опросы, формы обратной связи на портале Университета), где обучающиеся и выпускники могут самостоятельно оценить качество получаемого образования. <p>В Университете действуют две внутренние службы, целью которых является регулярная (ежегодная) оценка качества образования, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Управление лицензирования и аккредитации образовательных программ СамГТУ, отдел мониторинга образовательных программ (http://ulaop.samgtu.ru/node/35). <p>В задачи отдела входит ежегодный внутренний мониторинг качества образования;</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>– Управление координации развития, Служба менеджмента качества.</p> <p>В рамках экспертного визита и по результатам интервьюирования преподавателей и студентов сложно оценить объективность данных мониторинга качества образования, и при этом, опираясь на сведения, полученные от выпускников программы 38.03.03, трудоустроенных в реальных секторах экономики, можно сделать вывод об удовлетворенности выпускников качеством полученных знаний, навыков и умений на уровне 80% - 85%.</p> <p>Удовлетворенность работодателей, принявших на работу выпускников программы, оценивается на уровне 80% (из анкетирования работодателей в 2015 - 2016г.г.). При совмещении с результатами самообследования, проводимого на кафедре и в Университете ежегодно, получается достаточно объемная картина качества подготовки студентов позволяющая говорить о качестве получаемого по направлению образования в целом.</p>
Критерии и показатели, используемые при проведении внутреннего аудита, согласованы с работодателями	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ данных, полученных в результате проведения внутреннего мониторинга качества • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да, согласованы.</p> <p>В СамГТУ разработан и действует порядок самообследования в соответствии с Положением о самообследовании ОПОП (П-185 от 18.01.2016г.) (http://uup.samgtu.ru/sites/uup.samgtu.ru/files/polozhenie_o_samoobsledovanii.pdf); инициируется внутренний мониторинг качества образования ежегодно приказом ректора о проведении самообследования. Результаты доводятся до сведения всех</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>заинтересованных сторон и размещаются на сайте Университета в разделе «Документы».</p> <p>Основными критериями, используемыми при проведении внутреннего аудита, являются, в том числе, привлечение специалистов профильных организаций к участию в образовательном процессе, организация и проведение практик, результаты государственной итоговой аттестации. Таким образом, представители работодателей не просто согласовывают критерии и показатели мониторинга качества образования, но и имеют возможность отслеживать результаты данных мониторинга во времени и в динамике.</p>
Критерий 4 «Кадры»		
<p>Процесс проведения комплексной оценки педагогических кадров и система ключевых показателей эффективности педагогических кадров обеспечивает достижение планируемых результатов обучения</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих процессы, связанные с педагогическими кадрами (Положение о мотивации преподавателей) • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да.</p> <p>Комплексная оценка ППС кафедры проводится на основе процедур, принятых в СамГТУ на ежегодной основе путем рейтинговая выпускающих и общеобразовательных кафедр. Система ключевых показателей эффективности педагогических кадров включает следующие (http://mo.samgtu.ru/node/2):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кадровый и научный потенциал кафедры, 2. Научная деятельность (с учетом кафедрального вклада), 3. Организационная и общественная деятельность кафедры, 4. Подготовка кадров, 5. Показатели образовательной деятельности и качества обучения, 6. Учебно-методическая работа (с учетом кафедрального вклада),

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>7. Международная деятельность кафедры, 8. Взыскания.</p> <p>Выпускающая кафедра «Экономика и управление организацией» среди профилирующих кафедр занимала следующие места: 2013 год – 13 место (из 55), 2014 год – 13 место (из 54), 2015 год – 11 место (из 54).</p>
		<p>С 2005 года в СамГТУ реализуется внутривузовская программа «Развитие научного потенциала университета», в которой принимают участие представители ППС выпускающей кафедры. Основу проекта составляет информационно-аналитическая система «Научный потенциал СамГТУ», которая позволяет на основе оригинальной методики оперативно определить рейтинг кафедр и научных коллективов по всему спектру показателей, содержит полную информацию о научной деятельности университета, содержит анализ научных показателей подразделений, оценку личного рейтинга персон, реализовать конкурсную процедуру отбора ведущих научных коллективов университета.</p> <p>Таким образом, при существующей системе внутреннего мониторинга и комплексной оценки педагогических кадров (со стороны внутривузовских рейтингов, по результатам обратной связи от студентов и работодателей) обеспечивается контроль за достижением поставленных целей обучения.</p>
<p>Система внутреннего мониторинга деятельности педагогических кадров позволяет оценить потенциал их развития (стремление преподавателей к совершенствованию и саморазвитию,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ данных, о результатах прохождения курсов повышения квалификации (Положение о повышении квалификации 	<p>Да.</p> <p>Разработанная система внутреннего мониторинга для профессорско-преподавательского и административно-</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
в т.ч. за счет интегрирования в своей работе образовательной, научной и инновационной деятельности)	<p>ППС, положение об аттестации ППС)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Посещает занятие • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>управленческого состава реализуется через аттестацию, проводимую для постоянных штатных сотрудников один раз в 5 лет с последующим заключением контракта. По истечении пяти лет проводится переаттестация и перезаключение контракта на конкурсной основе, или отказ от него. При прохождении конкурса на соискание педагогической или административной должности учитывается, помимо срока работы, наличие научных публикаций, наличие ученой степени, руководство аспирантами и диссертационной деятельностью, участие в руководстве научно-исследовательской работы студентов и магистрантов, участие в выставках, конференциях, форумах и\или организация участия студентов и магистрантов в них. В зависимости от выполнения данных критериев формируется рейтинг ППС и АУП.</p> <p>При подсчете рейтинга научно-педагогических работников их подразделяют на категории: профессора, доценты, старшие преподаватели, ассистенты/преподаватели; заведующие кафедрами; деканы.</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>В целях стимулирования постоянной творческой активности научно-педагогических кадров рейтинг преподавателя включает: рейтинг «П», характеризующий накопленный в профессиональной деятельности квалификационный потенциал, и рейтинг «А», отражающий их активность по основным направлениям образовательной, научной и иной деятельности.</p> <p>Педагогический и административный персонал выпускающей кафедры по направлению «Управление персоналом» регулярно проходит курсы повышения квалификации (сертификаты о прохождении – у 100% ППС кафедры).</p> <p>Данные о проводимых конкурсных отборах, документы (Положение) об аттестации, о повышении квалификации педагогических работников доступны на сайте СамГТУ и предоставляются по требованию эксперта.</p> <p>В наибольшей степени результаты данной работы и возможность оценки стремления к саморазвитию и самосовершенствованию у педагогических работников находят свое отражение непосредственно в педагогической деятельности.</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>Во время экспертного визита была предоставлена возможность посещения учебного занятия у студентов направления 38.03.03 бакалавриат – совместная лекция Гагаринской Г.П. и аспирантки первого года обучения. Посещение занятия показало, что ведущие занятия педагоги активно используют мультимедийные средства обучения (презентации); активно взаимодействуют с группами обучающихся и создают доверительную атмосферу на занятии, способствующую диалогу между педагогом и студентом; актуализируют важность рассматриваемой темы для будущей профессиональной деятельности специалистов, ее связи с другими темами и дисциплинами курса, а также демонстрируют личную компетентность в рамках рассматриваемой темы, личную вовлеченность и интерес, что позволяет сформировать у студентов дополнительную мотивацию как к изучению представленного материала, так и к профессиональной деятельности по управлению персоналом в будущем.</p> <p>Хотелось бы отметить отдельно рекомендацию экспертов к аспиранту первого года обучения быть чуть более открытой по отношению к студентам и не наставлять на записи материалов занятия под диктовку.</p>
		<p>В совокупности, анализ предоставленных материалов, коммуникации во время опроса и интервьюирования преподавателей кафедры, и личное присутствие на занятиях позволяет сформировать мнение о педагогическом составе выпускающей кафедры, как о современных специалистах, профессионалах в области обучения, неравнодушных и</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		вовлеченных, стремящихся к самосовершенствованию и саморазвитию, открытых к новой информации и новым формам и форматам обучения, с высоким потенциалом и готовностью к развитию.
<p>При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитываются мнения работодателей и других участников процесса</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ результатов мониторинга (анализ анкет, опросов и т.д.) мнения работодателей, студентов • Проводит интервью с преподавателями • Проводит интервью со студентами • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да, учитываются.</p> <p>Мнение работодателей учитывается при разработке преподавателями рабочих программ дисциплин, практик и ВКР в виде рецензий на рабочие программы, ежегодного анкетирования выпускников и студентов, а также представителей работодателей.</p> <p>Опрос (анкетирование) студентов обеспечивает получение обратной связи от студентов по поводу качества преподавания учебных дисциплин, что является показателем деятельности преподавателей. По результатам опросов, полностью удовлетворены результатами обучения более 80% студентов по направлению 38.03.03 .</p> <p>80% опрошенных представителей работодателей считают, что уровень подготовки выпускников программ полностью соответствует результатам обучения, выраженным в заявленных компетенциях выпускников, и соответствует потребностям работодателей в уровне подготовки профильных кадров.</p>
<p>Система мониторинга ППС позволяет оценить направленность учебной и научной деятельности преподавателя на формирование у студента стремления к самообучению, навыков самостоятельного формирования</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ результатов мониторинга (анализ анкет, опросов и т.д.) мнения работодателей, студентов • Проводит интервью с преподавателями 	<p>Да.</p> <p>По направлению подготовки бакалавров разрабатываются подробные методические рекомендации по организации самостоятельной работы студента по каждой учебной дисциплине, что является важным блоком изучения дисциплин и подготовки студентов. На самостоятельную работу отводится</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
образовательной траектории студента	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью со студентами • Вписывает выводы в отчет 	<p>больше часов, чем на другие виды работ. И следствием, и подтверждением стремления студентов к самообучения является увеличивающееся количество обращений студентов к ресурсам электронной информационно-образовательной и библиотечной системам СамГТУ (в среднем, на 15% - 20% за последние два года). Растет число студентов, принимающих участие в олимпиадах, студенческих научных конференциях различного уровня, семинарах, круглых столах, научных кружках. Все эти виды учебной и научной деятельности активно мотивируются, поощряются преподавателями и вузов посредством стипендий и единовременных, денежных выплат, и инструментов и нематериального стимулирования (вручение грамот, сертификатов и пр.).</p>
Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих текущий практический опыт по профилю (с указанием количества часов по контрактам/заказам конкретных работодателей на реальных «жизненных» проектах)	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с преподавателями - практиками • Вписывает выводы в отчет 	<p>Около трети штатных преподавателей совмещают работу по преподаванию на выпускающей кафедре экономики и управления организацией с работой в профильных организациях и практическую деятельность:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Алимов А.В – ООО «Управляющая Компания ОЭК», советник директора, 2. Фадеева С.З. – планово-экономическое управление ФГБОУ ВО СамГТУ, начальник отдела. 3. Новикова Д.А. – Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр мониторинга в образовании», и.о. начальника Отдела мониторинга и статистики в образовании; 4. Штрикова Д.Б. – студия «ЭКО-тренинг», руководитель, бизнес-тренер; 5. Горбунова Ю.Н. – студия «ЭКО-тренинг», бизнес-тренер;

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>6. Гагаринская Г.П. – Центр «Институт третьего возраста», директор;</p> <p>7. Кузнецова И.Г. – Центр «Институт третьего возраста», заместитель директора;</p> <p>8. Мюллер Е.В. – Управление лицензирования и аккредитации образовательных программ ФГБОУ ВО СамГТУ, начальник отдела организационно-методического обеспечения;</p> <p>9. Верещагина С.С. – ФГБОУ ВО СамГТУ, начальник отдела планирования и информатизации учебного процесса.</p>
		<p>Приглашаются ли преподаватели программы в другие образовательные организации: для чтения специальных курсов; для руководства выпускными квалификационными работами; для проведения мастер-классов</p> <p>Также преподаватели выпускающей кафедры приглашаются в другие образовательные учреждения и организации для чтения специальных курсов, проведения мастер-классов и иных форм практической деятельности, а именно:</p> <p>1. 2013 - 2014г.г. Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники (г. Минск). Чтение курса лекций у студентов инженерно-экономического факультета по конфликтологии и рискам в управлении персоналом, Гагаринская Галина Павловна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики и управления организацией СамГТУ, и Калмыкова Ольга Юрьевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономики и управления организацией СамГТУ.</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>2. 2013г. Встреча по проекту Темпус - INARM: Информатика и менеджмент: Рамки квалификаций в Болонском стиле в университете Кобленц-Ландау, Германия. Гагаринская Г.П. и директор Центра международных связей И. Г. Кузнецова. В рамках координационного собрания был намечен план дальнейших работ по построению национальной рамки квалификации специалиста.</p> <p>3. 2014 – 2016 г.г. Проведение ежегодной Конференции по управлению человеческими ресурсами на базе СамГТУ. Чтение лекций, проведение мастер-классов, презентаций.</p>
Критерий 5 «Материально-технические и финансовые ресурсы программы»		
<p>Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит осмотр материально-технической базы ОО (конкретно той площадки, на которой проводится реализация данной программы) • Проводит интервью со студентами • Проводит анализ информационных ресурсов • Вписывает выводы в отчет 	<p>В учебном процессе по направлению «Управление персоналом» используется материально-техническое обеспечение и аудиторный фонд СамГТУ. 100% учебных аудиторий оснащены технической возможностью подключения ноутбуков, проекторов и иных мультимедийных средств обучения, в половине аудиторий есть выход в сеть Интернет и доступ к различным электронным базам данных. Во многих аудиториях существует возможность подключения к Интернет через сеть WI-FI, доступ осуществляется по общеизвестному логину и паролю для обучающихся и преподавателей.</p> <p>Также имеются отдельные компьютерные классы, оборудованные современными компьютерами у каждого рабочего места (от 15 до 30 мест), где в распоряжении студентов существует доступ к лицензионные программам MS Office, Project Expert, 1 С: Предприятие, СПС Консультант Плюс и доступ в сеть Интернет через установленный браузер; на заглавной странице открывается сайт СамГТУ с возможностью для студентов и преподавателей не только читать размещенные</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		материалы, но и иметь личный кабинет (личную страничку) для размещения информации. В компьютерных классах у студентов и преподавателей есть возможность работать в сети Интернет, создавать и редактировать файлы, самостоятельно обучаться работе с информационными базами.
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>Проводит анализ информационных и библиотечных ресурсов (Карта обеспеченности основной образовательной программы учебной и учебно-методической литературой).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью со студентами • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>На территории СамГТУ есть собственная научно-техническая библиотека, фонды которой насчитывают более 1,5 млн. экз. документов разных видов и типов, и порядка 2300 единиц электронных баз данных. Сайт научно-технической библиотеки: http://lib.samgtu.ru/. Все обучающиеся вуза и профессорско-преподавательский состав учреждения имеют свободный доступ к учебным, учебно-методическим и научным фондам библиотеки. Библиотека предоставляет свободный бесплатный доступ к отечественным и зарубежным справочно – поисковым, библиотечным системам и платформам, среди которых:</p> <ul style="list-style-type: none"> – федеральная университетская сеть RUNNet, – электронные ресурсы Freedom Collection издательства Elsevier, Scopus, – электронные научно-информационные ресурсы издания American Mathematical Society, – электронно-библиотечная система «Ай Пи Ар Букс», адрес сайта – www.iprbookshop.ru, – Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки, – Научная Электронная Библиотека - eLibrary.ru, – ВИНТИ – Всероссийский Институт научной и технической информации, – база данных ИСС «Кодекс», ИСС «Техэксперт», – ЭБС Издательства Лань, – Электронная нефтегазовая электронная библиотека РГУ

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>нефти и газа им. И.М. Губкина,</p> <ul style="list-style-type: none"> – реферативная и наукометрическая база «Scopus», – электронно-библиотечная система IPRbooks, – ЭБС «Интермедия»: Таможенное дело, – РОСПАТЕНТ, – Polpred.com – статьи деловой прессы и информагентств, и др. <p>Также в фондах библиотеки существует электронная библиотека изданий СамГТУ и представлены научно-технические издания СамГТУ в бумажном виде. Существует отдел научной периодики, включающей в себя журнальные издания по профилю образовательного учреждения. Среди журналов представлены такие издания, как Cambridge University Press, Taylor, Frances, Wiley, Science online, EBSCO Publishing, и пр.</p> <p>Библиотека открыта для посетителей в учебное время, по желанию студентам и преподавателям предоставляется удаленный доступ к ресурсам и фондам библиотеки.</p> <p>Таким образом, все необходимые научно-технические материалы для научной деятельности и для обучения, в том числе самостоятельного, для студентов и преподавателей имеются.</p> <p>По результатам интервьюирования студентов Программе 38.03.03 «Управление персоналом», они регулярно пользуются ресурсами библиотеки, в особенности доступом к электронным базам данных и к специализированной периодике. В среднем, посещают читальный зал библиотеки более 50% студентов, не реже 1 - 2 раз в месяц, и чаще – при подготовке курсовых работ, презентаций, дипломных выпускных работ и при</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
<p>Формируемый бюджет программы позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками с высоким уровнем квалификации и компетентности</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ финансовых отчетов, их доступности • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>подготовке к зачетам и экзаменам.</p> <p>Финансовые ресурсы программы позволяют обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками с высоким уровнем квалификации и компетентности в полном объеме.</p> <p>По данным, полученным в ходе интервью с зав.кафедрой и преподавателями кафедры, а также на основании изучения документации, выявлено, что финансирование образовательных программ устанавливается на основе требований Министерства образования и науки РФ в части базовых нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования для данного уровня образования и направления подготовки с учетом корректирующих коэффициентов(утверждено Минобрнауки России 01.12.2015 N АП-117/18вн).</p> <p>С 01 июня 2016 года (в соответствии с требованиями Письма Минобрнауки России от 10.05.2016г. № АП-275/02) установлены должностные оклады по должностям профессорско-преподавательского состава в зависимости от наличия ученой степени, ученого звания (Приказ СамГТУ № 2/1277 от 25.05.2016 г.).</p> <p>Помимо основных компенсационных выплат (оклад, ставка заработной платы), в СамГТУ, согласно коллективному договору на 2015-2019 годы, система оплаты труда включает выплаты компенсационного и стимулирующего характера. (http://samgtu.ru/sites/default/files/2014/kollektivnyy_dogovor.pdf).</p> <p>Должностные оклады ППС установлены в соответствии с</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>утвержденными в установленном порядке минимальными размерами по профессиональным квалификационным группам и уровням; в оклады по должностям научно-педагогических работников Университета включаются размеры надбавок за учёные степени и по должностям: доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан - повышающий коэффициент по профессиональному уровню.</p> <p>Стимулирующие надбавки могут выплачиваться за выполнение дополнительных, не входящих в круг основных обязанностей работника, работ, определяемых в должностных инструкциях, например, надбавки за совмещение профессий, за интенсивность работы, надбавка за работу в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов, надбавка-грант Ученого совета, надбавка за обеспечение внебюджетной деятельности Университета, надбавка за руководство научно-исследовательской работой студентов, надбавки работникам, награжденным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов», за защиту диссертации доктора наук, за издание учебника, методического пособия, получившего высокую оценку и признание, за активную и плодотворную работу в диссертационном совете, за организацию и проведение научных симпозиумов, съездов, конференций и семинаров, а также надбавки сотрудникам, имеющими почетные звания, награжденные государственными наградами и знаками почета, и пр. Число и размеры устанавливаемых надбавок и доплат конкретному преподавателю не ограничивается.</p> <p>Таким образом, в СамГТУ и на выпускающей кафедре направления «Управление персоналом» действует гибкая система</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>компенсационных и иных выплат, являющихся стимулом для сотрудников ППС к ведению научно-практической деятельности, расширению научного потенциала, реализации себя в сфере развития методологии, науки и практической педагогической деятельности.</p> <p>В результате интервьюирования преподавателей направления «Управление персоналом», из числа тех преподавателей, кто согласился обсуждать размеры собственной компенсации, выявлено, что 100% молодых преподавателей (от 0,5 года до 3 лет работы) удовлетворены уровнем компенсации полностью и знают, каким образом и за счет производства каких работ они могут повысить собственный уровень компенсации. Среди преподавателей с большим стажем, удовлетворены уровнем компенсации порядка 80% опрошенных.</p> <p>Следовательно, в отношении формирования бюджета обучающей программы и, особенно, в отношении компенсационной и мотивационной модели для ППС, можно сделать вывод о высоком уровне финансового обеспечения учебного процесса.</p> <p>. Положения об оплате труда, размере и характере стимулирующих надбавок, различных форм поощрения и иные документы доступны для экспертов как на портале СамГТУ, так и предоставляются по требованию.</p> <p>Также в СамГТУ и на кафедре разработана и реализуется система рейтингования ППС, система привлечения и развития кадрового резерва Университета и кафедр, разработаны, утверждены и применяются требования к квалификации и</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		компетентности преподавателей, привлекаемых к реализации образовательных программ. Сертификаты по переподготовке и повышению квалификации имеют 100% преподавателей Программы.
Критерий 6 «Научно-исследовательская работа»		
<p>Выполнение научно-исследовательских работ преподавателями обеспечивает улучшение и развитие образовательного процесса и повышения профессиональной компетентности самих преподавателей</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочный анализ результатов НИРов (отчет зав. кафедрой) • Проводит интервью с преподавателями • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да. ППС выпускающей кафедры 38.03.03 по направлению «Управление персоналом» ведет, помимо педагогической деятельности, научно-исследовательскую деятельность. Результаты деятельности выражены в научных публикациях. Количество научных публикаций в ведущих российских и зарубежных журналах за последние три года составляет 73 статьи, из них в 2014 году – 22 статьи, в 2015 г. – 31 статья и 20 статей в 2016 г.</p> <p>Также на этапе рецензирования находятся статьи в зарубежных журналах из базы Scopus следующих преподавателей выпускающей кафедры: Гагаринская Г.П., Кузнецова И.Г., Афонин Ю.А.(стор), Мост Е.С.(стор), Воронин В.В.(стор), Орлова Л.В.(стор), Михеева М.А.(стор), Еляков А.Д.(стор) , Сураева М.О.</p> <p>Количество учебников, учебных пособий и учебно-методических указаний с момента начала обучения по бакалаврской программе составляет (с 2012 года) – более 40 учебных и научных изданий, из них – 11 монографий.</p> <p>Результаты научных исследований, учебные пособия, монографии и научные издания заявлены в качестве дополнительной литературы в рабочих программах дисциплин учебного плана Программы.</p>
		Публикуемые научно-исследовательские статьи, материалы,

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		учебные пособия и монографии ложатся в основу учебно-методического обеспечения программы; материалы проводимых практических работ на 80% используются в учебных дисциплинах курса.
Выполнение научно-исследовательских работ студентов (магистрантов) по заявкам работодателей	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочный анализ НИРов (задание работодателей на выполнение дипломных работ, исследований, справки о внедрении) • Проводит интервью с преподавателями • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет (пункт...) 	<p>В программе 38.03.03 студенты не ведут исследовательских работ по заявкам работодателей. Исключение составляют работы, выполняемые в процессе прохождения производственной и преддипломной практик, в рамках которых студенты выполняют конкретные работы по заданию работодателей, получают отзывы о практике по результатам выполненных работ.</p> <p>Около 20% ВКР бакалавров выполняются на темы по заявкам работодателей. Результаты их работ апробируются в докладах на научно-исследовательских конференциях различного уровня, в опубликованных статьях, озвучиваются в рамках проводимых мероприятий (например, на фестивале «Дни карьеры», который проходит ежегодно в СамГТУ). Для студентов, планирующих продолжать обучение специальности в магистратуре, результаты их исследований, полученных в ходе практики на предприятии или в организации, становятся основой для определения темы магистерской диссертации, являются поводом для продолжения анализа и углубления рассматриваемой темы, ложатся в основу выпускной научной работы.</p>
Доля успешно коммерциализированных результатов НИР магистрантов, включая создание ими собственного бизнеса	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку результатам самоанализа ОО • Проводит интервью со 	Выпускники Программы 38.03.03 по направлению «Управление персоналом» за последние три года не открывали собственный бизнес и не имели коммерциализированных результатов

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
	<p>студентами (магистрантами)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ справок о внедрении, патентов и т.д. • Проводит интервью с выпускниками • Вписывает выводы в отчет (пункт...) 	<p>собственных научно-исследовательских работ.</p> <p>В результате интервьюирования выпускников бакалавров и обучающихся на бакалавриате студентов, на сегодняшний день ни у одного из них не возникает идея открытия собственного бизнеса, связанного с управлением персоналом, даже в перспективе 3 – 5 лет. Представление о сущности такого бизнеса у выпускников программы есть; среди названных направлений были заявлены кадровый консалтинг и рекрутинговое агентство. Однако, выпускники отметили, что не обладают достаточными компетенциями для открытия своего дела, и не имеют начального капитала для его открытия и ведения.</p> <p>При этом, респонденты опроса отметили свою готовность реализовывать и коммерциализировать результаты своей научно-исследовательской деятельности в практике компаний реальных секторов экономики, помогая бизнесам совершенствовать бизнес процессы, связанные с управлением персоналом.</p>

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ:

1. Основная профессиональная образовательная программа подготовки специалистов 38.03.03 (уровень бакалавр) по направлению «Управление персоналом», реализуемые в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный технический университет» выпускающей кафедрой «Экономика и управление организацией» имеет сильную методологическую основу, глубоко проработана и направлена на формирование у выпускников модели (матрицы) компетенций, необходимых для реализации профессиональной деятельности в области управления человеческими ресурсами. Разработанная модель (матрица) компетенций учитывает как профессиональные, межпрофессиональные и отраслевые компетенции обучающихся, так и направлена на формирование коммуникативных и личностных компетенций выпускников.

2. Компетентностная модель подготовки бакалавра по направлению «Управление персоналом» основывается на выделении базовых профессиональных требований с учетом отраслевой специфики региона. Так, в перечень образовательных дисциплин по профилю подготовки «Управление персоналом» включен модуль «Региональные особенности нефтегазовой отрасли», являющийся уникальным для региона, и специальная дисциплина «Конфликтология», изучение которой способствует развитию стрессоустойчивости будущих специалистов. По результатам опроса (анкетирования) региональных работодателей, доля работодателей, считающих, что цели программы обучения и получаемые выпускниками компетенции соответствуют запросам и требованиям рынка труда, составляет 80%.

3. Профессорско-преподавательский и административно-управленческий персонал, задействованный в образовательных процессах, характеризуется высоким уровнем профессионализма. Анализ сопровождающей образовательный процесс документации (Положения, данные аттестационных комиссий, данные опросов работодателей и выпускников и др.), коммуникации во время проведения опроса и интервьюирования ППС и АУП, а также присутствие экспертов на проводимых в рамках обучающих процессов практических занятиях позволяет говорить о педагогическом и административном составе выпускающей кафедры, как о современных специалистах, профессионалах в области обучения, неравнодушных и вовлеченных, стремящихся к самосовершенствованию и саморазвитию, открытых к новой информации и новым формам и форматам обучения, с высоким потенциалом и готовностью к развитию.

4. Выпускающая кафедра по направлению «Управление персоналом» проводит мониторинг востребованности выпускников программы. В рамках анализа востребованности поддерживаются связи с компаниями, принявшими на работу выпускников программы, с анализом эффективности трудовой деятельности выпускников (0% рекламаций работодателей, принявших на работу выпускников кафедры, по отношению к профессиональной подготовке специалистов). По результатам опроса (анкетирования) региональных работодателей, доля работодателей, считающих, что цели программы обучения и получаемые выпускниками компетенции соответствуют запросам и требованиям рынка труда, составляет 80%. Проводятся встречи с представителями работодателей, поддерживаются связи с Самарской Губернской Думой и с ведущими предприятиями нефтехимической и космической отраслей, что создает программам обучения имидж элитного образования, гарантирующего последующее трудоустройство и продвижение выпускников в карьере.

5. Образовательная программа по направлению являет собой гибкий, подверженный изменениям в соответствии с изменяющимися требованиями внешней среды и рынка труда и занятости, документ. Активное участие в формировании образовательной программы, выявлении ее сильных сторон и конкурентных преимуществ, составе и содержании дисциплин, включаемых в учебный план, принимают и обучающиеся студенты, и представители работодателей. Так, в перечень образовательных дисциплин учебного плана был включен модуль «Региональные особенности нефтегазовой отрасли», связанный непосредственно с региональной спецификой г. Самара и Самарской области, что создает дополнительную востребованность выпускникам на рынке труда региона. Как следствие, уровень удовлетворенности выпускников

результатами обучения (их полнотой, релевантностью по отношению к требованиям работодателей и достаточностью для развития карьеры) находится на уровне 92,7% (по данным анкетирования выпускников направления «Управление персоналом»).

6. Оценка актуализации содержания программы в соответствии с изменяющимися условиями рынка труда, а также привлечение представителей работодателей к проектированию и оценке образовательных программ (в т.ч. оценке формирования компетенций) позволяет вести мониторинг качества подготовки студентов к их будущей профессиональной деятельности. Также, на направлении «Управление персоналом» (как и в Университете в целом) существует отлаженная система обратной связи со студентами и выпускниками (анкетирование, опросы, формы обратной связи на портале Университета), где обучающиеся и выпускники могут самостоятельно оценить качество получаемого образования и влиять на состав, содержание и перечень образовательных дисциплин курса.

7. Результаты прямой оценки уровня сформированности компетенций обучающихся в результате проведенного интерактивного занятия показали, что уровень знаний студентами основ трудового законодательства РФ, способов материальной и нематериальной мотивации персонала, инструментов оценки персонала, технологии подбора и адаптации, методов организации работы персонала на предприятиях разного профиля и размера бизнеса, умение применять знания при решении практических задач, и др. профессиональных компетенций находится на высоком уровне. Уровень коммуникативных способностей участников, умение работать в команде, гибкость при решении нестандартных задач, открытость новому, умение достигать соглашения в рабочей группе, активная позиция участия, вовлеченность и умение презентовать результаты своей и совместной работы находится на хорошем уровне.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ:

1. Пересмотреть состав и содержание учебно-методических и аттестационных материалов и тестовых заданий, применяемых в дисциплинах, с позиции их максимальной актуализации и соответствия современным направлениям и моделям развития бизнеса, а именно:

- включить в перечень изучаемых управленческих моделей технологии принятия решений в условиях неопределенности,
- до 50% и больше увеличить количество кейсов (решений реальных бизнес задач, стоящих перед специалистами по управлению персоналом) как в непосредственный образовательный процесс в качестве материала для лекций и семинаров, так и в аттестационные задания на каждом этапе проверки,
- подключить работающих студентов направления 38.04.03 (уровень магистр) в разработку и\или предоставление кейсов и заданий из их профессиональной деятельности, из практики управления персоналом на конкретных предприятиях и в организациях,
- поскольку область управления персоналом на современном этапе все больше (с позиции работодателей) становится практико-ориентированной служебной деятельностью, способствующей достижению целей бизнеса предприятий и организаций, ориентировать студентов направления 38.03.03 (уровень бакалавр) на выполнение конкретных бизнес задач, с максимальным снижением теоретической

научной составляющей в образовательном процессе и сопровождающих методических, учебных, аттестационных и других материалах программы, а также со снижением часов на стратегические дисциплины менеджмента из-за низкой востребованности у работодателей стратегических инициатив от специалистов по HR.

2. Увеличить в учебном процессе количество часов аудиторных занятий, проводимых в интерактивном формате (мастер-классы, тренинги, деловые игры, социально-деятельностные игры, иные формы проактивных занятий для обучающихся) с целью формирования у студентов навыков командного взаимодействия, выстраивания коммуникаций, развития компетенции по управлению коммуникациями и иных личностных компетенций, необходимых современному специалисту.

3. Рассмотреть возможности внедрения в учебный процесс форм e-learning, как наиболее современного, а в студенческой среде и наиболее актуального, модного направления обучения. Поскольку мультимедийные возможности выпускающей кафедры определены возможностями СамГТУ, в первую очередь, сосредоточиться на подготовке и переподготовке педагогических кадров, задействованных в учебном процессе, т.к. обучение в онлайн формате требует доработки существующих педагогических компетенций, а умение работать в формате вебинаров, аудио – и видеоконференций и трансляций относится к категории новых навыков, имеющих отличия от навыков работы со студентами в очном формате.

4. Развивать и укреплять связи с работодателями региона (и смежных территорий и областей) по организации различных форм взаимодействия с ППС и обучающимися на протяжении всего образовательного процесса: от постановки задач перед образовательной программой до участия работодателей в итоговой аттестации обучающихся. В том числе, с использованием возможностей онлайн трансляции проводимых мероприятий, что позволит представителям работодателей экономить время и принимать участие в различных мероприятиях без отрыва от производственного процесса.

5. Развивать новые формы взаимодействия с работодателями:
- проведение трехсторонних видеоконференций с участием работодателей, ППС и студентов,
 - организация и проведение круглых столов, дискуссионных клубов,
 - организация и проведение онлайн защиты выпускных квалификационных работ,
 - организация мероприятий по продвижению имиджа работодателя среди студенческой молодежи СамГТУ (PR мероприятия),
 - присвоение работодателям статусов Партнеров выпускающей кафедры (Партнеров СамГТУ) в случае организации учебных и преддипломных практик для обучающихся по направлению, найма и трудоустройства выпускников направления, активного участия в формировании и развитии образовательной программы направления, других форм взаимодействия.
 - публикация вакансий от Партнеров-работодателей на сайте СамГТУ в открытом доступе,

- кросс-маркетинговые мероприятия с Партнерами-работодателями во время проведения Университетских конференций, форумов, круглых столов и др. (размещение рекламных материалов Партнеров, брендинг пресс-стены, пр.),
- стимулирующие мероприятия для руководителей учебных и преддипломных практик с использованием нематериальных форм мотивации; рассмотреть вопрос о возможности материального стимулирования руководителей практик от работодателей

6. Рассмотреть возможность включения в образовательную программу в качестве и материала для обучения, и в качестве одной из форм промежуточной аттестации современных методов оценки персонала, широко применяемых в практике компаний, организаций и предприятий, как, например, метод оценки «360 градусов» и метод оценки по компетенциям «Ассесмент-центр», что позволит обучающимся и пройти процедуры оценки в качестве участников, и получить обратную связь высокого качества по собственным компетенциям и поведенческим стратегиям, так и овладеть современными методами с последующим применением в практике профессиональной деятельности.

7. Усилия по продвижению образовательной программы по профилю «Управление персоналом» среди целевых аудиторий (абитуриенты, родители, конкурентные образовательные программы, представители органов власти и работодателей) сосредоточить на позиционировании направления как элитного, практико-ориентированного образования, имеющего уникальную региональную специфику, учитывающую потребности рынка труда в регионе.