

**ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
О КАЧЕСТВЕ И ГАРАНТИЯХ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

080505.65 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

**ФГБОУ ВПО «УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

РЕЗЮМЕ

Образовательная программа 080505.65 «Управление персоналом» реализуется кафедрой акмеологии и психологии управления, входящей в настоящее время в состав Института кадрового развития и менеджмента ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет», и ведет к присуждению квалификации «менеджер». Руководство программой осуществляется директором института канд. пед. наук, профессором кафедры теории и практики управления организацией Синяковой М.Г. и заведующим кафедрой акмеологии и психологии управления, д-ром психол.наук. профессором Сыманюк Э.Э.

Независимая внешняя оценка образовательной программы проведена экспертами АККОРК:

Митрофановой Е.А. - представителем академического сообщества;

Мамаевой Е.В. - представителем работодателей

в период с 27 апреля по 31 мая 2012 года.

Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования		
№	Критерий	Оценка
I	Качество образования	
1.	Результаты обучения	5
II	Гарантии качества образования:	
1.	Образовательные цели программы	5
2.	Структура и содержание ООП	5
3.	Учебно-методические материалы	5
4.	Технологии и методики образовательной деятельности	4
5.	Профессорско-преподавательский состав	5
6.	Научно-исследовательская деятельность и реализация ее результатов в учебном процессе	5
7.	Образовательные и материально-технические ресурсы программы	5
8.	Организация и управление процессом реализации программы	4
9.	Участие работодателей в реализации программы	5
10.	Участие студентов в определении содержания и организации	5

	учебного процесса	
11.	Студенческие сервисы на программном уровне	4
12.	Оценка качества подготовки абитуриентов	5
Итоговая оценка ГКО:		5

Сильными сторонами программы, по мнению экспертов, являются следующие результаты обучения и гарантии качества образования:

№	Наименование	Сильные стороны программы	Рекомендации экспертов
II.	Гарантии качества образования		
1.	Образовательные цели программы		
1.1	Четкость, ясность и подробность формулировки целей программы, т.е. описывают ли они предполагаемые результаты освоения программы	Выделение специализации «Служба персонала и кадровое консультирование» и включение соответствующих дисциплин в учебный план позволяет сформировать у выпускников систему дополнительных знаний и умений, составляющих их конкурентоспособность.	Определить профили подготовки по направлению «Управление персоналом» для бакалавров и магистров
1.2	Соответствие целей программы практике ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления», которая, является лучшей в области реализации программы	Руководство института, руководство и члены кафедры являются членами УМО по менеджменту. Участие в заседаниях УМО позволяет им осуществлять сравнение содержания подготовки, целей и задач образовательной программы по специальности 080505.65 – управление персоналом, реализуемой в ИКРиМ, с эталоном в области реализации данной программы. Также возможность сравнения целей образовательной программы по специальности 080505.65 – Управление персоналом с практикой других российских вузов осуществляется в ходе работы преподавателей ИКРиМ в заседаниях Национального союза организаций по подготовке	Войти в состав секции УМО по управлению персоналом

		кадров в области управления персоналом.	
2.	Структура и содержание программы		
2.1	Соответствие выбранных форм итоговой оценки значимости дисциплин и практик	В зависимости от значимости дисциплины, содержания дисциплины установлены иные формы проведения экзамена и зачета (помимо традиционного устного опроса). Так, например, рекомендуемые формы экзамена: тест; защита реферата; экзамен по билетам; интегрированный экзамен; выполнение практического задания; решение профессиональных задач. Формы зачета: собеседование по вопросам; деловая игра; тест; практическое задание; решение групповых задач.	Использовать возможности ИКТ для проведения экзаменов и зачетов
2.2	Соответствие тематики курсовых работ (проектов) профилю дисциплин по основной образовательной программе	За весь период обучения студенты выполняют три курсовых работы не по конкретным дисциплинам, а по блокам дисциплин. При этом цели курсовых работ различаются в зависимости от того, в какой период осуществляется курсовое проектирование, и какие дисциплины были изучены студентами перед этим: <i>первая курсовая</i> (2 курс обучения, базой выступают дисциплины «Основы управления персоналом», «Основы менеджмента») – теоретический анализ различных аспектов управления персоналом; <i>вторая курсовая</i> (3 курс обучения, базой для курсовой работы выступают курс «Экономическая теория») – раскрытие сущности экономических и социальных процессов в системе управления персоналом; в <i>третьей курсовой работе</i> (4 курс	Предусмотреть сквозной характер всех курсовых работ, завершающей стадией которых будет являться дипломное проектирование

			<p>обучения, базой для курсовой работы выступают «Трудовое право», «Делопроизводство в кадровой службе») – рассматриваются нормативно-правовые аспекты деятельности службы управления персоналом.</p> <p>Вторая и третья курсовые работы являются практико-ориентированными, поскольку выполнение данных видов работ осуществляется после прохождения студентами практик. Данный междисциплинарный подход к курсовому проектированию в отличие от традиционного (выполнение курсового проекта по конкретной дисциплине) обеспечивает а) сквозной комплексный последовательный подход к реализации задач курсового проектирования, б) возможность отработки аналитико-проектировочных умений и навыков одновременно по разным дисциплинам для решения конкретных задач управления персоналом.</p>	
	2.3	<p>Нацеленность задания на прохождение производственной практики на закрепление теоретических знаний и получение студентами навыков их практического применения</p>	<p>Производственная практика разбита на две части: ознакомительная (продолжительность 2 недели) – на 2 курсе и организационно-экономическая – 6 недель на 4 курсе. Такая практика позволяет уже на младших курсах ориентировать студентов на прикладные аспекты обучения в привязке к конкретной организации.</p>	<p>Предусмотреть сквозной привязанный к одной базе характер прохождения всех видов практики и выполнения ВКР.</p>
	3.	Учебно-методические материалы		
	3.1	<p>Обеспеченность необходимой литературой по</p>	<p>В институте создан Информационно-методический центр, в</p>	<p>Создавать на базе ИМЦ личные кабинеты-сервисы преподавателей и студентов</p>

		специальности, рекомендованных программой или программами дисциплин	котором представлены учебники, учебные пособия (как в бумажной, так и в электронной форме), периодические издания и учебно-программное обеспечение, установленное на ПК (например, Консультант Плюс, Портфель директора и т.п.) и где студенты ИКРиМ имеют возможность бесплатного доступа к информационным ресурсам в интернете.	
4	Педагогические кадры			
	4.1	Обладание преподавателями, реализующими программу, потенциалом развития, т.е. стремлением к совершенствованию и саморазвитию за счет интегрирования в своей работе образовательной, научной и инновационной деятельности	Профессорско-преподавательский состав, реализующий программу, имеет ярко выраженный личностно-профессиональный и научно-исследовательский потенциал (постоянно индивидуально пополняемая, возобновляемая и совершенствуемая система знаний, умений, профессионально важных качеств, способностей) и обладает стремлением к высоким профессиональным достижениям, что отражается в постоянном совершенствовании учебно-методического обеспечения программы и инновационного развития ее содержания	Формировать кадровый резерв из молодых преподавателей кафедры, обеспечивая преемственность ППС
	4.2	Достаточность уровня компетентности преподавателей в методах преподавания для того, чтобы эффективно раскрывать содержание учебных курсов и формировать у студентов знания,	В рамках института проводится систематическая работа по повышению квалификации преподавателей, как по вопросам методики преподавания, так и по вопросам инновационного развития содержания отдельных курсов и ООП в целом.	Продолжать развитие данной системы по повышению квалификации преподавателей, как по вопросам методики преподавания, так и по вопросам инновационного развития содержания отдельных курсов и ООП в целом с использованием ДОТ

		умения и компетенций, необходимых для достижения предполагаемых результатов обучения		
	5	Научно-исследовательская деятельность и реализация ее результатов в учебном процессе		
	4.1	Участие штатных преподавателей, реализующих программу, в научной и/или научно-методической деятельности	В институте сформирована эффективная система организации научно-исследовательской деятельности преподавателей, студентов и аспирантов, повышающая качество и эффективность образовательного процесса. Зарегистрирована научная школа «Психология профессионального развития личности в системе непрерывного образования» (Сыманюк Э.Э., д. психол.н., профессор).	Продолжать развитие системы организации научно-исследовательской деятельности с учетом перехода на двухуровневую систему подготовки по ФГОС
	6	Образовательные и материально-технические ресурсы программы		
	6.1	Наличие внутренних нормативных документов ОУ, регламентирующих виды и объемы образовательных, финансовых и материально-технических ресурсов, привлекаемых для реализации программы	УрГПУ является первым и единственным вузом региона, получившим Сертификат качества ISO 9001:2008.	
	6.2	Достаточность выделяемых образовательных, финансовых и материально-технических ресурсов для организации учебного процесса и достижения предполагаемых результатов обучения	В институте создана эффективная система материально-технического обеспечения учебного процесса, повышающая качество обучения и конкурентоспособность программы	Развивать и наращивать материально-техническую базу обучения

	6.7	Система информирования о состоянии ресурсов	В образовательный процесс активно вовлекаются родители студентов-первокурсников, что снижает риски адаптационного периода	Расширить круг участников на уровне региона, заинтересованных в подготовке высококвалифицированных специалистов по управлению персоналом
	7	Организация и управление процессом реализации программы		
	7.1	Использование информационно-коммуникационные технологии в процессе управления	Используется Система Tandem University, которая полностью соответствует современным тенденциям и требованиям в области управления образовательным учреждением и предназначена для комплексной, всеобъемлющей автоматизации процессов учебного заведения.	
	8	Студенческие сервисы на программном уровне		
	8.1	Обеспеченность социальной инфраструктурой	Создана развитая социальная инфраструктура вуза, обеспечивающая высокую степень социальной защищенности студентов, повышающая имидж и конкурентоспособность УрГПУ на региональном рынке образовательных услуг	

В ходе внешней оценки были выявлены аспекты программы, связанные с гарантиями качества образования, которые **снижают конкурентоспособность** как выпускников на региональном и национальном рынке труда, так и программы на рынке образовательных услуг. Поэтому ОУ должно принять незамедлительные меры по выполнению рекомендаций экспертов и улучшить образовательную деятельность в областях, указанных экспертами.

Результаты обучения		
№	Область улучшения результатов обучения	Рекомендации экспертов
1.	Не определена значимость ПРО	закрепить в ООП предполагаемые результаты обучения в виде компетенций
2.	Отсутствуют инструменты оценки в ходе промежуточной и итоговой аттестации умения студента применять полученные знания на практике	усилить практическую составляющую экзаменационных билетов промежуточной и итоговой аттестации по дисциплинам специальности

Гарантии качества образования

№	Гарантия качества образования	Область улучшения ГКО	Рекомендации экспертов
1.	Структура и содержание программы		
1.1	использование студентами различных форм обучения индивидуальные траектории получения образования	Отсутствует возможность получения образования по индивидуальной траектории.	Обеспечить возможность разработки индивидуальной образовательной траектории за счет определения индивидуального образовательного маршрута (содержательный компонент), а также определения способа его реализации (технологии организации образовательного процесса, прежде всего дистанционной).
1.2	Производственная и преддипломная практики	отсутствует обязательный порядок прохождения всех видов практики и выполнения ВКР на одной и той же производственной базе.	Предусмотреть сквозной привязанный к одной базе характер прохождения всех видов практики и выполнения ВКР.
	соответствие вопросов государственного экзамена по специальности образовательной программе, освоенной выпускником	В экзаменационных билетах государственного экзамена не представлены практические задания, позволяющие оценить умение студента применять полученные знания на практике.	усилить практическую составляющую экзаменационных билетов итоговой аттестации по дисциплинам специальности
2.	Технологии и методики образовательной деятельности		
2.1	используемая технология достижение предполагаемых результатов обучения	в образовательных технологиях слабо представлены технологии e-learning и ДОТ.	1.Разработать план по внедрению современных образовательных технологий в том числе: технологии e-learning; технологии обучения, как учебного исследования; технологии педагогических мастерских; технологии коллективной мыследеятельности; технологии эвристического обучения 2.Заведующему кафедрами составить

Гарантии качества образования				
№	Гарантия качества образования		Область улучшения ГКО	Рекомендации экспертов
				план повышения квалификации преподавателей, направленный на внедрение новых технологий обучения отмеченных выше
3.	Образовательные и материально-технические ресурсы программы			
	3.1	внедрение e-learning в учебный процесс программы	В образовательном процессе не достаточно активно используются технологии e-learning и ДОТ, при том, что финансовых ресурсов для этого достаточно.	Активно внедрять в образовательный процесс ДОТ и e-learning.
4.	Организация и управление процессом реализации программы			
	4.1	Наличие нормативных документов, регламентирующих подбор, отбор, аттестацию и повышение квалификации преподавателей, привлекаемых к реализации программы	нормативная документация, регламентирующая подбор, отбор, аттестацию и повышение квалификации преподавателей, привлекаемых к реализации программы, является устаревшей и не достаточной с точки зрения современных требований к ППС	обновить и доработать нормативные документы, регламентирующие подбор, отбор, аттестацию и повышение квалификации преподавателей, привлекаемых к реализации программы
	4.2	Эффективность механизма привлечения внешних экспертов, работодателей и специалистов к участию в руководстве ВКР	Работодатели к руководству ВКР не привлекаются.	привлечь практиков к участию в руководстве ВКР.
	4.3	Наличие виртуальных рабочих кабинетов для преподавателей и работников АУП – сервисов, позволяющих поддерживать обмен информацией между преподавателями, сотрудниками ОУ, работать с онлайн -	Виртуальные рабочие кабинеты для преподавателей и работников АУП не созданы.	Создать виртуальные рабочие кабинеты для преподавателей и работников АУП–сервисы, позволяющие поддерживать обмен информацией между преподавателями, сотрудниками ОУ, работать с онлайн - ресурсами

Гарантии качества образования			
№	Гарантия качества образования	Область улучшения ГКО	Рекомендации экспертов
	ресурсами		
5.	Студенческие сервисы на программном уровне		
5.1	Наличие у студента Личного кабинет - сервиса, позволяющего работать с персональными данными, например, отображать текущую успеваемость; смотреть расписание занятий; а также пользоваться электронной библиотекой ОУ, работать с учебными онлайн-курсами; подписываться на новостные рассылки и т.д.	У студентов нет Личного кабинет-сервиса.	Создать личные кабинет-сервисы студентов.

РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ

ФИО эксперта: **Митрофанова Елена Александровна**

Место работы, должность	ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления», профессор кафедры управления персоналом
Ученая степень, ученое звание	Доктор экономических наук, профессор
Заслуженные звания, степени	Лауреат премии Правительства РФ в области образования Почетный работник высшего профессионального образования РФ
Образование	высшее
Профессиональные достижения	член редакционного совета, заместитель главного редактора журнала «Кадровик» член редакционной коллегии, заместитель главного редактора журнала «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России» заместитель председателя диссертационного совета Д.212.049.03 автор более 95 научных и учебно-методических работ в области управления персоналом и экономики труда, автор и преподаватель курсов: экономика труда, управление трудовыми ресурсами, мотивация и стимулирование трудовой деятельности, организация оплаты труда, оценка эффективности системы управления персоналом, нормирование труда;
Сфера научных интересов	Управление персоналом Мотивация и стимулирование труда Экономика труда
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	31 год научно-педагогического стажа в области управления персоналом

ФИО эксперта: **Мамаева Екатерина Владимировна**

Место работы, должность	Руководитель службы по персоналу ОАО «Мегафон Ритейл»
Образование	высшее
Профессиональные достижения	За 4 года работы в компании «Автоленд Холдинг» сделала карьеру от менеджера по персоналу до директора по персоналу
Сфера научных интересов	Профессиональное развитие персонала, разработка системы мотивации персонала
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	Более 3-х лет