

**ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
О КАЧЕСТВЕ И ГАРАНТИЯХ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

ФГБОУ ВПО «Казанский национальный исследовательский технологический университет»

РЕЗЮМЕ

Реализация образовательной программы 080500 «Менеджмент» осуществляется на кафедре «Государственного муниципального управления и социологии» Казанского национального исследовательского технологического университета, заведующий кафедрой д.с.н., профессор Тузиков Андрей Римович, на факультете Промышленной политики и бизнес-администрирования.

Независимая внешняя оценка качества образования (далее – оценка) образовательной программы подготовки магистров «Управление человеческими ресурсами» была проведена командой экспертов АККОРК:

· эксперт, представляющий академическое сообщество: Стыцук Рита Юрьевна;

· эксперт, представляющий рынок труда: Мирзанурова Айгуль Фаритовна, вице-президент управляющей компании «Sigal-group».

Период проведения экспертизы: с 17 апреля по 30 июня 2012 года.

| Профиль оценок качества и гарантий качества образования | | |
|--|---|---------------|
| № | Критерий | Оценка |
| I | Качество образования | 4 |
| II | Гарантии качества образования: | |
| | 1. Образовательные цели программы | 4 |
| | 2. Структура и содержание ООП | 4 |
| | 3. Учебно-методические материалы | 4 |
| | 4. Технологии и методики образовательной деятельности | 4 |
| | 5. Профессорско-преподавательский состав | 4 |
| | 6. Научно-исследовательская деятельность и реализация ее результатов в учебном процессе | 4 |
| | 7. Образовательные и материально-технические ресурсы программы | 4 |
| | 8. Организация и управление процессом реализации программы | 4 |
| | 9. Участие работодателей в реализации программы | 3 |
| | 10. Участие студентов в определении содержания и организации учебного процесса | 3 |
| | 11. Студенческие сервисы на программном уровне | 4 |
| 12. Оценка качества подготовки абитуриентов | 4 | |

Примерами **положительной практики**, по мнению экспертов, могут служить:

- Цели программы сформулированы четко и согласуются с целями и задачами профессиональной деятельности, определяемыми ФГОС;
- Студенты, преподаватели и сотрудники ознакомлены с этими целями;
- В своей работе факультет Менеджмента Казанского национального исследовательского технологического университета ориентируется на положительную практику других вузов по организации подготовки магистров в области «Управления человеческими ресурсами». В первую очередь, это НИУ Высшая школа экономики, в которой «в основе подготовки магистров по программе «Управление человеческими ресурсами» лежат три основных направления: фундаментальная подготовка в области социологии, психологии, экономики, базовых общеменеджеральных дисциплин; овладение практическими знаниями, опытом и технологиями управления персоналом; овладение методологией и методикой социальных исследований в организации, методов управленческого консультирования, способствующих, помимо прямых задач, активной выработке креативных, познавательных-аналитических способностей». Цели магистерской программы «Управление человеческими ресурсами» по направлению 080200.68 Менеджмент Казанского национального исследовательского технологического университета;
- Имеется утвержденный учебный план, структура которого полностью соответствует ФГОС. Его содержание полностью соответствует целям программы;
- В учебном плане отсутствуют дисциплины не связанные с целями и задачами программы, отсутствует дублирование дисциплин по содержанию и повторяемости учебных курсов;
- Производственная и преддипломная практика направлена на закрепление теоретических знаний и получение студентами навыков их практического применения, что подтверждается программами практик и отчетами студентов;
- Преддипломная практика имеет целью - формирование навыков творческого профессионального мышления, закрепление и углубление полученных в процессе обучения теоретических знаний, овладение практическими навыками и опытом самостоятельной профессиональной деятельности для решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации. Задачи практики: закрепить полученные в ходе учебного процесса научные подходы к исследованию проблем формирования, развития и использования персонала организации; приобрести практические знания и навыки по организации научно-исследовательских проектов и представлению их результатов; приобрести практические навыки и опыт применения проверенных практикой методов и новых методических подходов для выявления, анализа и оценки научных проблем;
- Качество учебно-методических комплексов (УМК), используемых в учебном процессе, обеспечивается последовательностью и логичностью изучения учебного материала. В начале изучаются теоретические темы, потом практические, например, по дисциплине «Менеджмент развития карьеры персонала в организации»:

Тема 1. Карьера - как феномен стиля жизни человека и как социальный процесс.

Тема 2. Современные подходы к типологии карьер. Гендерные аспекты карьеры

Тема 5. Методика управления карьерой

Тема 6. Технологии самоуправления карьерой;

- УМК обеспечивают проведение разных видов занятий, например Содержание практических (семинарских) занятий по дисциплине «Структура управления человеческими ресурсами в организации» включает, помимо вышесказанного;
- Разработка и презентация проектов по специфике оргструктур (на выбор: в системе ГМУ, в крупных транснациональных корпорациях, в образовательных учреждениях, в сфере розничной торговли и т.д.);
- Компьютерное тестирование по лекционному материалу;
- Все студенты имеют полный доступ к библиотечным фондам вуза, практическим занятиям и информационным базам, которые предусматриваются учебными курсами;
- Контрольно-измерительные материалы (КИМ) для текущего, промежуточного и итогового контроля, в том числе разработанные ОУ самостоятельно, позволяют оценивать степень достижения ожидаемых результатов освоения программы;
- На кафедре работает кабинет интерактивного обучения, его база данных размещена на отдельном сайте по адресу: <http://kiogmuis.ucoz.ru>. Это позволяет применять в образовательном процессе современные методы обучения, основанные на таких интерактивных технологиях как форумы и чаты, использовать способы представления удаленных данных (распределенные базы данных и вики), внедрять видео- и аудиоинформацию;
- Кафедрой у компании «Решение: учебное видео» г. Санкт-Петербург, закуплено учебных 49 видео-кейсов, позволяющих применять при освоении магистерской программы инновационные образовательные технологии;
- Внедрение e-learning сопровождается работой в системе Moodle, что позволит в дальнейшем перевести текущий контроль за успеваемостью учащихся в формат интерактивного общения преподавателя и магистров;
- К реализации образовательной программы допускаются только те преподаватели, компетентность и квалификация которых соответствуют целям программы и достаточны для обучения студентов, при этом все преподавателей выпускающей кафедры, работающие в рамках магистерской программы имеют ученые степени и звания. Большая часть преподавателей выпускающей кафедры активно занимается научными исследованиями, регулярно публикуя их результаты в ведущих научных журналах. Благодаря поддержке молодым преподавателям кадровый состав выпускающей кафедры регулярно обновляется;
- Имеется утвержденный план развития и совершенствования образовательных и материально технических ресурсов программы в целях поддержания и повышения качества образования;
- На кафедре имеется разнообразное оборудование, технические средства, обеспечивающие достижение целей образовательной программы. Учебные лаборатории обеспечены расходуемыми материалами в степени, необходимой для формирования компетенций в соответствии с заявленными целями программы;
- Разработана нормативная документация (стандарты, регламенты, инструкции, положения, штатное расписание, должностные инструкции и т.д.), регламентирующая планирование, организацию и управление процессом реализации и развития программы;
- Существует клуб именных стипендиатов КНИТУ Клуб именных стипендиатов включает на данный момент 70 лучших студентов университета, отличников, победителей олимпиад, лауреатов конкурсов, обладателей грантов и стипендий

Президента и Правительства РТ. Клубом проводятся семинары с участием профессоров КНИТУ, им установлены хорошие связи с администрацией, что позволяет эффективно решать различные проблемы студенчества;

- Образовательные цели программы согласуются с Миссией ОУ. Миссия Казанского государственного технологического университета в качестве национального исследовательского университета состоит в модернизации наукоемкой индустрии многофункциональных полимерных и композиционных материалов и изделий на основе разработки и трансфера передовых технологий для нужд высокотехнологичных отраслей промышленности. Цели программы позволяют обеспечить подготовку менеджеров управления человеческими ресурсами высокотехнологичных отраслей промышленности;
- Учебные планы разрабатываются и хранятся в электронном варианте. В университете разработаны и внедрены программы для составления расписания учебных занятий, для формирования нагрузки преподавателей на учебный год;
- Политика ОУ в сфере повышения качества образования поощряет участие работодателей в процессе формирования компетенций выпускников программы.
- Для социальной поддержки студентов выделяется достаточно средств. Организуется помощь студенту в трудоустройстве. Для студентов проводятся консультации по трудоустройству. Презентации, тренинги проводят представители предприятий. Периодичность – раз в месяц. Последнее подобное мероприятие состоялось 21.03.2012г. с представителями компании «СИБУР-холдинг», посвященное возможностям прохождения практики и перспективам работы на предприятиях холдинга выпускникам КНИТУ;
- В ОУ действуют компьютерные классы свободного доступа. Кабинетом интерактивного обучения предусмотрена индивидуальная самостоятельная работа студентов с электронной информационной базой кабинета (при необходимости с выходом в Internet), а также сканирование учебных материалов или скачивание информации;
- Студенту предоставляется возможность работать в своем ОУ по гибкому графику;
- При планировании набора студентов на программу учитывается состояние местного, регионального и национального рынка труда;
- Заключены договора о сотрудничестве с МОУ «Апастовская средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов»; МОУ «Актанышская средняя общеобразовательная школа № 2»; МОУ «Камско-устыинская гимназия»; МОУ Средняя общеобразовательная школа № 11»; МОУ «Новошешминская гимназия»; гимназия №139, 37, 2; 6; 126; СОШ №89,134, 117,81, Центр образования №178 и пр.;
- В ОУ организована довузовская профессионально-ориентированная подготовка школьников и абитуриентов к сдаче ЕГЭ и поступлению в ОУ по предметам, выносимым на вступительные испытания Ведется работа по сотрудничеству с техникумами, проф. тех. училищами г. Казани и районов РТ. Работа со студентами ССУЗов;
- Уровень компетенций студентов, формируемый при освоении базовых и специальных дисциплин, достаточен для достижения предполагаемых результатов освоения программы. Высокая доля студентов, выразивших при анкетировании удовлетворение качеством полученного ими образования;
- Имеются положительные отзывы организаций о работе выпускников, полученных в течение последних пяти лет. В частности имеется отзыв от вице-президента Управляющей группы « Sigal group» Мирзануровой А.Ф. о выпускнице 2011г.

Сафоновой М.В.;

- Содержание магистерских диссертаций соответствует тому уровню компетенций, который выпускники должны были достичь в результате освоения базовых и специальных дисциплин, включенных в рабочий учебный план программы.

Экспертами были выявлены **недостатки и слабые стороны** реализации программы, требующие принятия ОУ незамедлительных мер по их устранению, поскольку они снижают конкурентоспособность программы на рынке образовательных услуг и на национальном, локальном или местном рынках труда, а также предложены рекомендации по их устранению:

| № | Наименование | Недостатки и слабые стороны | Рекомендации по их устранению |
|------|--------------------------------|---|---|
| 1. | Качество образования | Не все студенты удовлетворены уровнем компьютерной и научно-исследовательской подготовки | Увеличить объем практических занятий и лабораторных работ в дисциплинах, связанных с компьютерными и информационными технологиями. По возможности ввести научно-исследовательские работы специальных дисциплин. Повысить требования к качеству методической литературы для дисциплин, связанных с компьютерными технологиями. |
| 2. | Гарантии качества | | |
| 2.1. | Образовательные цели программы | | |
| | | <p>1. Многие студенты работают не в области управления человеческими ресурсами. Рынок востребованности выпускников Татарстана в значительной мере определяется общепрофессиональными, управленческими должностями.</p> <p>2. Не все студенты при опросе удовлетворены уровнем компьютерной и научно-исследовательской работы.</p> <p>3. Студенты слабо привлекаются к определению образовательных целей программы и их коррекции.</p> <p>4. Работодатели недостаточно</p> | <p>1. Рекомендуется активнее использовать целевую подготовку специалистов, в том числе для служб управления персоналом предприятий республики Татарстан и кадровых агентств.</p> <p>2. Рекомендуется обратить внимание на пожелание студентов о повышении уровня компьютерной и научно-исследовательской работы.</p> <p>3. Разработать механизмы привлечения студентов к определению образовательных целей программы и их коррекции.</p> <p>4. Разработать механизмы привлечения работодателей к определению образовательных целей программы и их</p> |

| | | | |
|-----|----------------------------------|--|--|
| | | <p>привлекаются к определению образовательных целей программы и их коррекции.</p> | <p>коррекции. <i>Риски:</i> 1. При постоянном трудоустройстве выпускников программы на общепедagogические, управленческие должности, возможно потеря специфичности программы. Недостаточная научно-исследовательская работа магистрантов может привести к снижению уровня магистерских диссертаций и нивелированию их до уровня выпускной квалификационной работы.</p> |
| 2.2 | Структура и содержание программы | <p>1. Имеется несбалансированность итоговой аттестации студентов, большинство дисциплин заканчивается зачетом. 2. В учебном плане присутствует большое количество дисциплин с небольшой учебной нагрузкой. 3. В рабочих программах многих дисциплин требуется обновить информационное обеспечение, основную и дополнительную литературу. 4. В то же время следует обращать больше внимания особенностям регионального рынка труда, учитывая это при разработке УММ по специальным дисциплинам.</p> | <p>1. Скорректировать учебный план, чтобы исключить несбалансированность учебной нагрузки студентов по типам итоговой аттестации. 2. Изменить учебный план сократив количество учебных дисциплин с небольшой учебной нагрузкой. 3. Обновить рабочие программы. 4. Учитывать особенности регионального рынка труда. <i>Риски:</i> При корректировке учебного плана с целью исключения учебных дисциплин с небольшой учебной нагрузкой некоторые дисциплины будут исключены из учебного плана, вследствие чего могут возникнуть сложности с формированием у студентов некоторых требуемых компетенций.</p> |
| 2.3 | Учебно-методические материалы | <p>1. Качество учебников, учебных пособий, практикумов и других методических материалов, используемых в учебном процессе, недостаточно: а) не хватает иллюстративного материала; б) перечень основной и дополнительной литературы в учебных</p> | <p>1. Преподавателям усилить работу над написанием собственных учебных и методических пособий, повысить качество учебно-методической литературы, в большей степени использовать учебные пособия, рекомендованные УМО, скорректировать списки литературы. 2. Библиотеке закупить</p> |

| | | | |
|-----|--|---|---|
| | | <p>программах по отдельным дисциплинам требует корректировки;</p> <p>в) мало авторских учебных пособий, в том числе с грифом УМО.</p> <p>2. На выпускающей и обеспечивающих кафедрах не имеются методические пособия и рекомендации по всем дисциплинам и по всем видам занятий, в том числе нет методического пособия и рекомендаций по прохождению практики.</p> <p>3. Не все учебники и учебные пособия из основного и дополнительного списка литературы, приводимой в программах дисциплин, имеются в библиотеке ОУ в достаточном объеме.</p> <p>4. Не все отечественные научные и иностранные журналы по специальности, рекомендованные программой или программами дисциплин, имеются в библиотеке ОУ. Рекомендуется выписать отсутствующие журналы.</p> | <p>недостающие книги и журналы в нужном объеме, расширить спектр периодических изданий по специальности, возможно за счёт подписки к полнотекстовым электронным версиям журналов.</p> <p>3. Обеспечить методические пособия по всем дисциплинам, в том числе и по всем видам практик.</p> <p>4. Разработать и добавить в УММ иллюстративный материал, размещать авторский иллюстративный материал и методические рекомендации в сети Интернет.</p> <p><i>Риски:</i></p> <p>1. Упускается возможность повысить уровень образования студентов и подготовки выпускников, востребованных на рынке труда.</p> <p>2. Недостаточное использование Интернет - технологий может привести к снижению интереса студентов к образовательному процессу и понижению качества образования. Использование устаревших методических пособий может вызвать понижение качества образования и потерю конкурентоспособности программы на рынке образовательных услуг.</p> |
| 2.4 | Технологии и методики образовательной деятельности | <p>1. Развитие сетевых технологий в вузе не в полной мере обеспечивает качество e-learning обучения, сайт кабинета интерактивного обучения находится на не основном сервере вуза.</p> <p>2. Мало преподавателей используют для обучения e-learning технологии.</p> <p>3. Развитие сетевых технологий в вузе не в полной мере обеспечивает качество e-learning</p> | <p>1. Совершенствовать сетевые технологии, расширять реальное использование Internet в учебном процессе.</p> <p>2. Расширить использование e-learning технологий в учебном процессе</p> <p>3. Создать сервис «Личный кабинет студента» и сделать его доступным вне вуза.</p> <p>4. Усилить меры по стимулированию ППС к работе с электронными</p> |

| | | | |
|-----|---------------------------------------|--|--|
| | | <p>обучения.</p> <p>4. Сервис - Личный кабинет студента не развит.</p> <p>5. Профессорско-преподавательский состав вуза слабо мотивирован на использование дистанционных образовательных технологий в учебном процессе.</p> | <p>ресурсами. Включить в план повышения квалификации преподавателей курсы по работе с информационными ресурсами для всех нуждающихся ППС.</p> <p><i>Риски:</i></p> <p>1. Отставание ППС в сфере использования информационных образовательных технологий может привести к снижению авторитета преподавательского корпуса в глазах студентов, ухудшению качества образования и потери конкурентоспособности программы на рынке образовательных услуг.</p> <p>2. Развитие e-learning может привести к снижению качества обучения в том случае, когда обучающийся вовремя не обращается с вопросами к преподавателю по непонятному материалу, а преподаватель не обнаруживает эти пробелы в знаниях у студента до итогового экзамена или зачета</p> <p>2. Потеря качества подготовки специалистов.</p> |
| 2.5 | Профессорско-преподавательский состав | <p>1. Предметная компетентность преподавателя лишь частично оценивается по таким критериям, как: наличие в курсе исследовательской составляющей; оригинальность курса, т.е. использование преподавателем результатов собственных научных исследований, связь курса с другими учебными курсами; наличие в курсе заданий, выполнение которых требует обращения студентам к научным или техническим журналам; и</p> | <p>1. Увеличить вовлечённость специалистов практиков и работодателей в учебный процесс путём привлечения их к чтению учебных курсов, проведению практических и лабораторных занятий, участию в проектной деятельности студентов, проведению мастер – классов для студентов и преподавателей, участию в обучающих семинарах, конференциях, что будет способствовать повышению качества образования по специальности.</p> <p>2. Расширить использование e-learning технологий в учебном</p> |

| | | | |
|------|---|---|--|
| | | <p>др.</p> <p>2. Мало преподавателей используют для обучения e-learning технологии.</p> <p>3. Уровень вовлечения специалистов-практиков и работодателей в учебный процесс незначителен и, как правило, имеет эпизодический характер.</p> | <p>процессе. Организовать повышение квалификации ППС по реализации учебных курсов с применением e-learning (сертификация в области ИКТ, умение создавать мультимедийные курсы, в том числе интерактивные).</p> <p><i>Риски:</i></p> <p>1. Потеря качества подготовки специалистов и конкурентоспособности программы, вследствие слабого привлечения специалистов-практиков и работодателей в учебный процесс.</p> <p>Отставание в использовании в учебном процессе интерактивных технологий, e-learning, а следовательно потеря конкурентоспособности образовательной программы.</p> |
| 2.6. | <p>Научно-исследовательская деятельность и реализация ее результатов в учебном процессе</p> | <p>1. Недостаточна вовлеченность студентов в научно-исследовательскую работу кафедры. Студенты не привлекаются к работе по внедрению результатов НИД преподавателей в практику предприятий и организаций, с которыми выпускающая кафедра взаимодействует</p> <p>2. Не все преподаватели участвуют в осуществлении научных исследований.</p> <p>3. Результаты студенческой НИР не используются в учебной практике образовательной программы.</p> | <p>1. Рассмотреть возможность организации на выпускающей кафедре научных студенческих кружков.</p> <p>2. Привлечь к научной работе всех преподавателей кафедры и стимулировать их научно – исследовательскую деятельность.</p> |
| 2.7 | <p>Образовательные и материально-технические ресурсы программы</p> | <p>1. Процессы формирования и использования образовательных и финансовых ресурсов для реализации программы не в полной мере являются прозрачными.</p> <p>1. Финансовые и материально-технические ресурсы, формируемые для</p> | <p>1. Повысить прозрачность формирования и использования образовательных и финансовых ресурсов для реализации программы для студентов, преподавателей и общественности.</p> <p>2. Активнее привлекать финансовые внутренние и</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>реализации программы, не в полной мере позволяют обеспечить учебный процесс вспомогательным персоналом, адекватным нуждам программы.</p> <p>2. Недостаточно эффективное использование Интернет – ресурсов, e-learning, информационного обеспечения в учебном процессе.</p> | <p>внешние и материально-технические ресурсы, необходимые для реализации программы за счёт грантовой деятельности ППС, привлечения абитуриентов, готовых обучаться за счёт собственных средств, заключения трёхсторонних договоров с потенциальными работодателями, готовыми вкладывать денежные средства в подготовку высококвалифицированных кадров, открытие малых предприятий при КГУ и выделять часть денежных средств на обеспечение ООП вспомогательным персоналом.</p> <p>3. Разработать механизмы стимулирования преподавателей к использованию Интернет – ресурсов, e-learning, другого информационного обеспечения. Активизировать работы по развитию общеуниверситетской системы поддержки разработки современных учебных материалов с применением дистанционных технологий. Расширение спектра программ повышения квалификации преподавателей вуза, в т.ч. и данной программы, чтобы расширить их возможности по созданию и внедрению в образовательный процесс современных учебно-методических материалов с применением e-learning.</p> <p><i>Риски:</i></p> <p>1. Неполная прозрачность исполнения бюджета может привести к снижению эффективности использования выделяемых ресурсов. Недостаточное внимание к подготовке и созданию условий для работы вспомогательного персонала может значительно уменьшить качество работы и её результативность у ППС в</p> |
|--|---|---|

| | | | |
|-----|---|--|--|
| | | | связи с тем, сто преподаватели будут вынуждены заниматься вспомогательной работой, уделяя меньше времени научной и научно – методической деятельности. |
| 2.8 | Организация и управление процессом реализации программы | <p>1. Функции между подразделениями, в том числе кафедрами, занимающимися организацией и сопровождением учебного процесса, распределены не совсем эффективно. Мнение студентов слабо влияет на результаты освоения программы.</p> <p>2. Отчетность подразделений, занимающихся организацией и сопровождением учебного процесса, для улучшения качества и гарантий качества образования не всегда является эффективной, поскольку она не всегда проводится систематично и не прозрачна для студентов, преподавателей и общественности. Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) недостаточно используются для информирования о программах и услугах, реализуемых факультетом.</p> <p>3. Возможности e-learning для улучшения качества и гарантий качества образования на программном уровне, увеличения доступности образования, в том числе для людей с ограниченными возможностями используются незначительно.</p> <p>4. Не регулярно проводится мониторинг руководства факультета и кафедр, студентов и</p> | <p>1. Уточнить функции между подразделениями, в том числе кафедрами, занимающимися организацией и сопровождением учебного процесса. Разработать механизмы учета мнения студентов при реализации программы.</p> <p>2. Обеспечить систематичность и прозрачность деятельности подразделений, занимающихся организацией и сопровождением учебного процесса, для улучшения качества и гарантий качества образования.</p> <p>3. Активнее использовать ИКТ технологии в процессах управления, планирования деятельности, для обеспечения электронного документооборота, в т.ч. для передачи и хранения отчетов сотрудников, в системе контроля поручений, для ведения БД студентов, преподавателей и формирования их ePortfolio, поддержки интерактивного общения между учащимися, организации обратной связи со студентами, выпускниками и работодателями, в т.ч. для сбора информации о качестве преподавания, для информирования о программах/услугах, реализуемых факультетом.</p> <p>4. Активизировать использование e-learning для улучшения качества и гарантий качества образования на программном уровне, увеличения доступности образования, в том числе для людей с ограниченными возможностями путём</p> |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| | | <p>выпускников о качестве работы преподавателей, участвующих в реализации программы.</p> <p>5. Работодатели недостаточно привлекаются к разработке программ учебных дисциплин, учебно-методических материалов, производственных и преддипломных практик.</p> | <p>повышения квалификации ППС в данной сфере и стимулирования ППС к использованию e-learning в учебном процессе.</p> <p>5. Организовать регулярное проведение мониторинга руководства факультета и кафедр, студентов и выпускников о качестве работы преподавателей, участвующих в реализации программы и включить результаты мониторинга в качестве критериев при аттестации ППС.</p> <p>6. Привлекать работодатели к разработке программ учебных дисциплин, учебно-методических материалов, производственных и преддипломных практик путём проведения совместных с ними заседаний кафедр, УМУ, привлечения в качестве совместителей для чтения специальных курсов.</p> <p><i>Риски:</i> Недостаточное использование ИКТ, может привести к снижению привлекательности образовательной программы для абитуриентов и работодателей.</p> |
| 2.9 | Участие работодателей в реализации программы | <p>1. Работодатели не в полной мере привлекаются к определению задач, разработке и утверждению содержания образовательной программы, к чтению лекций и проведению мастер – классов, к руководству курсовыми работами, к руководству дипломными работами.</p> <p>2. Работодатели недостаточно предоставляют финансовые ресурсы для реализации программ, в выпускниках которых они заинтересованы.</p> | <p>1. Расширить привлечение работодателей к определению задач, разработке и утверждению содержания образовательной программы, к чтению лекций и проведению мастер – классов, к руководству курсовыми работами, к руководству дипломными работами.</p> <p>2. Руководству факультета и института организовать взаимодействие с работодателями на основе договоров и целевого финансирования подготовки специалистов и проведение научно – исследовательских проектов в рамках образовательной программы.</p> |

| | | | |
|------|--|---|--|
| | | | <p><i>Риски:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Несоответствие подготавливаемых специалистов уровню, требуемому работодателем. 2. Недостаточное привлечение работодателей к учебному процессу, может снизить возможности трудоустройства выпускников по специальности. <p>Привлекая работодателей к учебному процессу, следует учитывать, что из-за производственных проблем работодатели иногда не могут посещать учебные занятия в вузе в строго установленное время по расписанию. Для этих случаев следует предусмотреть возможность замены работодателя другим преподавателем.</p> |
| 2.10 | Участие студентов в определении содержания и организации учебного процесса | <ol style="list-style-type: none"> 1. Документированные процедуры получения кафедрами и факультетом информации от студентов носят поверхностный характер. Отсутствует системный мониторинг мнения студентов по проблеме качества образования и гарантий качества, предоставляемых университетом. 2. Студенты практически не участвуют в определении содержания программы и организации учебного процесса и не привлекаются к обсуждению результатов самообследования программы. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать документированные процедуры предоставления студентам информации о действиях, предпринятых кафедрами и факультетом для решения поднятых студентами проблем и вопросов. 2. Организовать проведение системного мониторинга мнения студентов по проблеме качества образования и гарантий качества, предоставляемых университетом. 3. Руководству кафедры, факультета, института разработать процедуру и обеспечить информирование студентов о результатах самообследования программы, разработать методы поощрения их участия в определении содержания программы и организации учебного процесса. <p><i>Риски:</i> Поспешный учет мнения студентов, несоответствие содержания и организации учебного процесса требуемому уровню</p> |

| | | | |
|------|---|--|--|
| | | | и как следствие снижение качества предоставляемых образовательных услуг и потеря конкурентоспособности программы на рынке образовательных услуг. |
| 2.11 | Студенческие сервисы | <p>1. Сервис - Личный кабинет студента плохо развит.</p> <p>2. Отсутствует электронная биржа труда.</p> <p>3. Нет скидок студентам, совмещающим учебу с работой в данном ОУ.</p> <p>4. Нет помощи студентам-инвалидам.</p> | <p>1. Организовать функции сервиса - Личного кабинета студента и сделать его доступным вне вуза.</p> <p>2. Создать в ОУ электронную биржу труда.</p> <p>3. Рассмотреть возможность предоставления скидок на оплату обучения студентам, если они совмещают учебу с работой в данном ОУ.</p> <p>4. Обеспечить безбарьерную среду для студентов с ограниченными возможностями здоровья, путём приобретения или разработки и изготовления программного обеспечения для распознавания голоса, слуховых аппаратов и т.д..</p> <p>5. Создать точки доступа в холлах и/или коридорах ОУ, позволяющие студентам получать необходимую информацию о расписании занятий, о своей группе, об изучаемом предмете, о расписании преподавателя и т.д..</p> <p><i>Риски:</i> Отсутствие сервиса – Личный кабинет студента может привести к снижению эффективности овладения студентами профессиональными и общекультурными компетенциями и снижению удовлетворённости студентов качеством предоставления образовательных услуг.</p> |
| 2.12 | Оценка качества подготовки абитуриентов | 1. Не ведется целенаправленная подготовка абитуриентов к поступлению на данную | Рассмотреть вопрос создания базовых групп бакалавриата для подготовки магистров на данную программу |

| | | | |
|------|-------------------------------|--|---|
| | | <p>программу через созданные ОУ базовые группы бакалавриата.</p> <p>2. Система непрерывного образования «Школа – Колледж – Вуз» не реализуется</p> | <p><i>Риски:</i> Отсутствие базовых школ может привести к снижению притока абитуриентов и понижению конкурса, что в свою очередь будет уменьшать уровень конкуренции среди абитуриентов и понижению качества поступающих на ОП.</p> |
| 2.13 | Результаты освоения программы | <p>По программе мало заключалось трехсторонних (целевых) договоров с работодателями</p> | <p>Провести работу по увеличению количества заключенных трехсторонних (целевых) договоров с работодателями</p> <p><i>Риски:</i> Отсутствие трехсторонних договоров может привести к незаинтересованности работодателей в обеспечении своих предприятий и организаций высококвалифицированными кадрами</p> |

КРАТКАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ЭКСПЕРТАХ

ФИО эксперта: **Стыцук Рита Юрьевна**

| | |
|-------------------------------|---|
| Место работы, должность | Финансовый Университет при Правительстве РФ , профессор кафедры «Маркетинг» |
| Ученая степень, ученое звание | д.э.н., профессор |
| Заслуженные звания, степени | |
| Образование | - «Московский лесотехнический институт» инженер по автоматизации - Аспирантура ГАСБУ - Докторантура МГУ им. М.В. Ломоносова |
| Профессиональные достижения | Разработка рабочих программ, учебно – методических материалов по дисциплинам менеджмент, маркетинг, основы предпринимательства и др., осуществление научного руководства при выполнении выпускных квалификационных работ бакалавров, специалистов, магистров, осуществление руководства практиками студентов и др. в соответствии с должностными обязанностями, осуществление научного руководства аспирантами и консультирование докторантов. Член Совета по защите кандидатских и докторских диссертаций с 1992г. 32 защитившиеся аспиранта и 4 докторанта |
| Сфера научных интересов | -Менеджмент изменений; -современный маркетинг; -инновационное образование; - сфера услуг - финансовый менеджмент |

ФИО эксперта: **Мирзанурова Айгуль Фаритовна**

| | |
|--|---|
| Место работы, должность | вице-президент управляющей компании «Sigal-group» |
| Ученая степень, ученое звание | |
| Образование | |
| Профессиональные достижения | |
| Сфера научных интересов | |
| Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе | |
| Место работы, должность | |