

# **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
<b>Критерий 1 «Признание компетентностной модели выпускника рынком труда»</b>		
<p>Корреляция компетентностной модели выпускника, разработанной вузом, с профессиональной рамкой компетенций АМР</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Анализирует предоставленную образовательной организацией (ОО) компетентностную модель выпускника</li> <li>• Вносит информацию в отчет</li> </ul>	<p><b>Соответствует.</b></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: <a href="http://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/220/22067fc4f4c55782e881564c69204b0d.pdf">http://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/220/22067fc4f4c55782e881564c69204b0d.pdf</a> . 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"> <li>– Основы управления персоналом,</li> <li>– Основы теории управления,</li> <li>– Рынок труда,</li> <li>– Основы организации труда,</li> <li>– Регламентация и нормирование труда,</li> <li>– Трудовое право,</li> <li>– Основы безопасности труда,</li> <li>– Маркетинг персонала,</li> <li>– Основы кадровой стратегии и кадрового планирования,</li> <li>– Управление персоналом организации,</li> <li>– Основы управленческого консультирования,</li> <li>– Управленческий учет и учет персонала,</li> <li>– Экономика управления персоналом,</li> <li>– Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.</li> </ul> <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 (<a href="http://uup.samgtu.ru/node/464">http://uup.samgtu.ru/node/464</a>):</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><a href="http://uup.samgtu.ru/node/464">http://uup.samgtu.ru/node/464</a>  <a href="http://ulaop.samgtu.ru/node/45">http://ulaop.samgtu.ru/node/45</a></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"> <li>• Анализирует предоставленную образовательной организацией компетентностную модель выпускника</li> <li>• Проводит интервью с руководителями программы, выясняя, каким образом был проанализирован региональный рынок труда</li> <li>• Вносит полученную информацию в отчет</li> </ul>	<p>профессиональной рамке компетенций.</p> <p><b>Получаемые в результате обучения компетенции учитывают потребности региона в специалистах данного профиля и данного уровня обучения:</b></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 (<a href="http://uup.samgtu.ru/node/464">http://uup.samgtu.ru/node/464</a>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Отраслевые особенности деятельности предприятий нефтегазовой отрасли;</li> <li>• Ресурсосбережение объектов коммунального хозяйства;</li> <li>• Современные химические технологии на предприятиях нефтегазовой отрасли;</li> <li>• Современные технологии освоения трудноизвлекаемых запасов нефти;</li> <li>• Ресурсосберегающие технологии ТЭК.</li> </ul> <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:  <a href="http://uup.samgtu.ru/node/464">http://uup.samgtu.ru/node/464</a> ; <a href="http://ulaop.samgtu.ru/node/45">http://ulaop.samgtu.ru/node/45</a></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 (<a href="http://ctv.samgtu.ru/node/32">http://ctv.samgtu.ru/node/32</a> ), 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 (<a href="http://www.cposo.ru/rs/isl/prognoz.doc">http://www.cposo.ru/rs/isl/prognoz.doc</a>) 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 <b>без привязки к конкретным предприятиям</b> 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» (<a href="http://profstandart.rosmintrud.ru/">http://profstandart.rosmintrud.ru/</a>), профессии «Специалист по управлению персоналом» (№111 Приложения) и «Специалист по подбору персонала \ рекрутер (№109 Приложения) признаны <b>перспективными и востребованными на рынке труда</b>, 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.
<b>Критерий 2 «Результаты прямой оценки сформированных компетенций»</b>		
Соответствие фактических выпускников программы профессиональной рамке компетенций АМР	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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)</li> <li>• Вносит итоги прямой оценки в отчет</li> </ul>	<p><b>Сформированные компетенции обучающихся и выпускников программы частично соответствуют профессиональной рамке компетенций АМР.</b></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>
<b>Критерий 3 «Востребованность выпускников программы»</b>		
<p>В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проводит выборочную проверку информации, предоставленной вузом</li> <li>• Вносит информацию в отчет</li> </ul>	<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 (<a href="http://ctv.samgtu.ru/node/1">http://ctv.samgtu.ru/node/1</a>), 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>
Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по выпускникам последних трех лет)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО</li> <li>• Вносит данные в отчет</li> </ul>	<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:  <a href="http://graduate.edu.ru/passport#/?slice=1&amp;items=851EDC73D1A3FA8E3ADBC942FBF37345&amp;year=2014&amp;board=1">http://graduate.edu.ru/passport#/?slice=1&amp;items=851EDC73D1A3FA8E3ADBC942FBF37345&amp;year=2014&amp;board=1</a>  <a href="http://graduate.edu.ru/passport#/?slice=1&amp;items=851EDC73D1A3FA8E3ADBC942FBF37345&amp;year=2013&amp;board=1">http://graduate.edu.ru/passport#/?slice=1&amp;items=851EDC73D1A3FA8E3ADBC942FBF37345&amp;year=2013&amp;board=1</a></p>
Анализ занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО</li> <li>• Проводит интервью и/или</li> </ul>	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"> <li>• Вписывает данные в отчет</li> </ul>	<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"> <li>• проводит проверку наличия</li> </ul>	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"> <li>• Проводит интервьюирование сотрудников службы</li> <li>• Проводит интервьюирование студентов (в т.ч. выпускных курсов)</li> <li>• Проводит интервьюирование выпускников</li> <li>• вписывает данные в отчет</li> </ul>	<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 (<a href="http://uup.samgtu.ru/sites/uup.samgtu.ru/files/polozhenie_uvo.pdf">http://uup.samgtu.ru/sites/uup.samgtu.ru/files/polozhenie_uvo.pdf</a>) и Положением о Региональном центре содействия трудоустройству выпускников (<a href="http://ctv.samgtu.ru/sites/ctv.samgtu.ru/files/polozhenie_o_rcstv_.pdf">http://ctv.samgtu.ru/sites/ctv.samgtu.ru/files/polozhenie_o_rcstv_.pdf</a>). 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
<b>Критерий 1 «Структура и содержание программы»</b>		
<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"> <li>• Проводит экспертизу документов, регламентирующих вопросы стратегии развития программы ОО, и документы, в которых представлен анализ конкурентной среды образовательного учреждения</li> <li>• Проводит интервью с руководителем программы</li> <li>• Вписывает данные в отчет</li> </ul>	<p>Стратегия развития программы опирается на несколько основополагающих и регламентирующих вопросы стратегии документов, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Программа стратегического развития университета (Утверждена решением Ученого совета СамГТУ от 25 ноября 2011 г., протокол № 3);</li> <li>– Программа развития ФГБОУ ВО СамГТУ до 2020 года, утвержденная Министерством образования и науки РФ. <a href="http://su.samgtu.ru/sites/default/files/2016/programma_razvitiya_samgtu.pdf">http://su.samgtu.ru/sites/default/files/2016/programma_razvitiya_samgtu.pdf</a></li> </ul> <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 «Роща»; 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"> <li>1. Самарский Государственный Экономический Университет, профиль «Управление персоналом»; <a href="http://www.sseu.ru/sites/default/files/2016/01/priem_kol_mest.pdf">http://www.sseu.ru/sites/default/files/2016/01/priem_kol_mest.pdf</a></li> <li>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</li> </ol>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>обучения.  <a href="http://priem.ssau.ru/sites/default/files/kcp2016.pdf">http://priem.ssau.ru/sites/default/files/kcp2016.pdf</a></p> <p>3. Самарский государственный университет, профиль «Управление персоналом», очная форма обучения – 25 коммерческих мест, 20 коммерческих мест на заочной форме обучения.  <a href="https://www.samgups.ru/education/abiturientam/priemnaya-kampaniya-2016/PlanPriema/index.php">https://www.samgups.ru/education/abiturientam/priemnaya-kampaniya-2016/PlanPriema/index.php</a></p> <p>По сравнению с конкурентными предложениями на рынке образования, программа СамГТУ отличаются следующими характеристиками:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Репутацией СамГТУ как опорного ВУЗа региона,</li> <li>– Долгосрочными, зарекомендовавшими себя во времени традициями обучения и преподавания,</li> <li>– Поддержкой на уровне GR (Самарская Губернская Дума), что создает программам обучения имидж элитного образования, гарантирующего последующее трудоустройство и продвижение выпускников в карьере.</li> </ul>
Цели программы сформулированы, как предполагаемые результаты обучения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проводит экспертизу документов (аннотацию к ООП), где описаны цели программы</li> <li>• Вписывает данные в отчет</li> </ul>	<p><b>Да</b>, 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 (<a href="http://uup.samgtu.ru/node/226">http://uup.samgtu.ru/node/226</a> ). 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"> <li>• Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ООО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.)</li> <li>• Проводит интервью с работодателями</li> <li>• Вписывает данные в отчет (пункт 4.9)</li> </ul>	<p><b>Да.</b> 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 (<a href="http://ctv.samgtu.ru/node/39">http://ctv.samgtu.ru/node/39</a>); налажена система обратной связи с работодателями, так, работодатели могут разместить свои отзывы о выпускниках на странице сайта отдела трудоустройства и содействия трудоустройству выпускников СамГТУ (<a href="http://ctv.samgtu.ru/node/38">http://ctv.samgtu.ru/node/38</a>). 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"> <li>1. Беляев Е.А. - ООО «Глагол», должность – директор,</li> <li>2. Гнеденко М.В – ОАО «Самаранефтехимпроект», должность – руководитель группы отдела Управления проектами,</li> <li>3. Перевозчиков В.А. - ООО «Буран», должность – генеральный директор,</li> <li>4. Брызгунова Ю.А. - Министерство образования и науки Самарской области, должность - главный специалист управления проектно-аналитической деятельности,</li> <li>5. Кузьмина К.В – Министерство образования и науки Самарской области, должность - главный консультант управления профессионального образования, науки и кадрового обеспечения отрасли,</li> <li>6. Алимов А.В – ООО «Управляющая Компания ОЭЖ», должность – советник директора.</li> </ol> <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>
<p>Фонды оценочных средств (вопросы, задания, ситуации и т.д.), используемые при текущем контроле успеваемости, проведении промежуточной и итоговой аттестации, содержат материалы,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проводит анализ фондов оценочных средств ОО (по конкретной программе) - вопросов, заданий, задач, кейсов, подготовленных для проведения промежуточных</li> </ul>	<p><b>Частично.</b> 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,</p>

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"> <li>• Проводит интервью со студентами</li> <li>• Вписывает данные в отчет</li> </ul>	<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"> <li>• Проводит анализ рабочих учебных программ дисциплин</li> <li>• Вписывает данные в отчет</li> </ul>	<p><b>Согласно опросу преподавателей, доля составляет 100 %.</b></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"> <li>• Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ООО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.)</li> <li>• Проводит интервью с работодателями</li> <li>• Вписывает данные в отчет</li> </ul>	<p><b>Да.</b> 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"> <li>• Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ООО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.)</li> <li>• Проводит интервью с работодателями</li> <li>• Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Да</b>, 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» (<a href="http://uup.samgtu.ru/sites/uup.samgtu.ru/files/pologenie_187.pdf">http://uup.samgtu.ru/sites/uup.samgtu.ru/files/pologenie_187.pdf</a>) 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 (<a href="http://uup.samgtu.ru/node/18">http://uup.samgtu.ru/node/18</a>). 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.
<b>Критерий 2 «Материалы итоговой государственной аттестации»</b>		
<p>Вопросы и ситуационные задания к итоговой государственной аттестации позволяют определить сформированность заявленных компетенций</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проводит анализ билетов к госэкзаменам, заданиям на выполнения выпускных квалификационных работ</li> <li>• Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Да, позволяют.</b></p> <p>По программе 38.03.03 (уровень бакалавр) государственные экзамены не предусмотрены. 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"> <li>• Проводит анализ заданий на производственную и преддипломную практики, отчеты о практиках</li> <li>• Проводит интервью со студентами</li> <li>• Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Да.</b></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"> <li>– знанием основ разработки и внедрения требований к должностям,</li> <li>– критериев подбора и расстановки персонала,</li> <li>– основ найма,</li> <li>– разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала,</li> </ul>



Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике;</li> <li>– владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также</li> <li>– навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике.</li> </ul> <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"> <li>• Проводит анализ тематики ВКР, представленных ОО (Методические рекомендации по написанию ВКР, приказ о закреплении тем ВКР),</li> <li>• Проводит интервью с выпускниками</li> <li>• Проводит интервью с работодателями</li> <li>• Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Да.</b></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"> <li>• Проводит анализ справок о внедрении и отзывов предприятий-работодателей</li> <li>• Проводит интервью с работодателями</li> <li>• Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>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%.</b></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>
<b>Критерий 3 «Менеджмент программы»</b>		
<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"> <li>• Проводит анализ документов, регламентирующих систему внутреннего мониторинга качества образования и интервьюирования работодателей</li> <li>• Проводит анализ данных, полученных в результате проведения внутреннего мониторинга качества</li> <li>• Проводит интервью со студентами</li> <li>• Проводит интервью с преподавателями</li> </ul>	<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"> <li>- Положение «О текущем и промежуточном контроле качества освоения образовательных программ обучающимися по программам освоения бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»),</li> <li>- Проведение внутренних исследований (опросов, анкетирования и т.п.), обеспечивающих основания и обратную связь для</li> </ul>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p>принятия управленческих решений по обеспечению качества образовательных программ,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка регламентов деятельности, задающих формат контроля качества и его основные параметры в отношении реализации образовательных программ,</li> <li>- Профессиональные обсуждения и контроль качества образовательных программ;</li> <li>- Организация механизмов обратной связи. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul> </li> </ul> <p>В Университете действуют две внутренние службы, целью которых является регулярная (ежегодная) оценка качества образования, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Управление лицензирования и аккредитации образовательных программ СамГТУ, отдел мониторинга образовательных программ (<a href="http://ulaop.samgtu.ru/node/35">http://ulaop.samgtu.ru/node/35</a>).</li> </ul> <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"> <li>• Проводит анализ данных, полученных в результате проведения внутреннего мониторинга качества</li> <li>• Проводит интервью с работодателями</li> <li>• Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Да, согласованы.</b></p> <p>В СамГТУ разработан и действует порядок самообследования в соответствии с Положением о самообследовании ОПОП (П-185 от 18.01.2016г.) (<a href="http://uup.samgtu.ru/sites/uup.samgtu.ru/files/polozhenie_o_samoobsledovanii.pdf">http://uup.samgtu.ru/sites/uup.samgtu.ru/files/polozhenie_o_samoobsledovanii.pdf</a>); 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>
<b>Критерий 4 «Кадры»</b>		
<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"> <li>• Проводит анализ документов, регламентирующих процессы, связанные с педагогическими кадрами (Положение о мотивации преподавателей)</li> <li>• Проводит интервью с преподавателями</li> <li>• Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Да.</b></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 (<a href="http://mo.samgtu.ru/node/2">http://mo.samgtu.ru/node/2</a>):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кадровый и научный потенциал кафедры,</li> <li>2. Научная деятельность (с учетом кафедрального вклада),</li> <li>3. Организационная и общественная деятельность кафедры,</li> <li>4. Подготовка кадров,</li> <li>5. Показатели образовательной деятельности и качества обучения,</li> <li>6. Учебно-методическая работа (с учетом кафедрального вклада),</li> </ol>

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"> <li>• Проводит анализ данных, о результатах прохождения курсов повышения квалификации (Положение о повышении квалификации</li> </ul>	<p><b>Да.</b></p> <p>Разработанная система внутреннего мониторинга для профессорско-преподавательского и административно-</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
<p>в т.ч. за счет интегрирования в своей работе образовательной, научной и инновационной деятельности)</p>	<p>ППС, положение об аттестации ППС)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Посещает занятия</li> <li>• Проводит интервью с преподавателями</li> <li>• Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<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"> <li>• Проводит анализ результатов мониторинга (анализ анкет, опросов и т.д.) мнения работодателей, студентов</li> <li>• Проводит интервью с преподавателями</li> <li>• Проводит интервью со студентами</li> <li>• Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Да, учитываются.</b></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"> <li>• Проводит анализ результатов мониторинга (анализ анкет, опросов и т.д.) мнения работодателей, студентов</li> <li>• Проводит интервью с преподавателями</li> </ul>	<p><b>Да.</b></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"> <li>• Проводит интервью со студентами</li> <li>• Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<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"> <li>• Проводит интервью с преподавателями - практиками</li> <li>• Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Около трети штатных преподавателей совмещают работу по преподаванию на выпускающей кафедре экономики и управления организацией с работой в профильных организациях и практическую деятельность:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Алимов А.В – ООО «Управляющая Компания ОЭК», советник директора,</li> <li>2. Фадеева С.З. – планово-экономическое управление ФГБОУ ВО СамГТУ, начальник отдела.</li> <li>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;</li> <li>4. Штрикова Д.Б. – студия «ЭКО-тренинг», руководитель, бизнес-тренер;</li> <li>5. Горбунова Ю.Н. – студия «ЭКО-тренинг», бизнес-тренер;</li> </ol>

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>
<b>Критерий 5 «Материально-технические и финансовые ресурсы программы»</b>		
<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"> <li>• Проводит осмотр материально-технической базы ОО (конкретно той площадки, на которой проводится реализация данной программы)</li> <li>• Проводит интервью со студентами</li> <li>• Проводит анализ информационных ресурсов</li> <li>• Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p>В учебном процессе по направлению «Управление персоналом» используется материально-техническое обеспечение и аудиторный фонд СамГТУ. <b>100% учебных аудиторий</b> 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 лицензионным 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"> <li>• Проводит интервью со студентами</li> <li>• Проводит интервью с преподавателями</li> <li>• Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<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: <a href="http://lib.samgtu.ru/">http://lib.samgtu.ru/</a>. 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"> <li>– федеральная университетская сеть RUNNet,</li> <li>– электронные ресурсы Freedom Collection издательства Elsevier, Scopus,</li> <li>– электронные научно-информационные ресурсы издания American Mathematical Society,</li> <li>– электронно-библиотечная система «Ай Пи Ар Букс», адрес сайта – <a href="http://www.iprbookshop.ru">www.iprbookshop.ru</a>,</li> <li>– Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки,</li> <li>– Научная Электронная Библиотека - <a href="http://eLibrary.ru">eLibrary.ru</a>,</li> <li>– ВИНТИ – Всероссийский Институт научной и технической информации,</li> <li>– база данных ИСС «Кодекс», ИСС «Техэксперт»,</li> <li>– ЭБС Издательства Лань,</li> <li>– Электронная нефтегазовая электронная библиотека РГУ</li> </ul>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>нефти и газа им. И.М. Губкина,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– реферативная и наукометрическая база «Scopus»,</li> <li>– электронно-библиотечная система IPRbooks,</li> <li>– ЭБС «Интермедия»: Таможенное дело,</li> <li>– РОСПАТЕНТ,</li> <li>– Polpred.com – статьи деловой прессы и информагентств, и др.</li> </ul> <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"> <li>• Проводит анализ финансовых отчетов, их доступности</li> <li>• Проводит интервью с преподавателями</li> <li>• Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<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. (<a href="http://samgtu.ru/sites/default/files/2014/kollektivnyy_dogovor.pdf">http://samgtu.ru/sites/default/files/2014/kollektivnyy_dogovor.pdf</a> ).</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.
<b>Критерий 6 «Научно-исследовательская работа»</b>		
<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"> <li>• Проводит выборочный анализ результатов НИРов (отчет зав. кафедрой)</li> <li>• Проводит интервью с преподавателями</li> <li>• Проводит интервью с работодателями</li> <li>• Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Да.</b>  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"> <li>• Проводит выборочный анализ НИРов (задание работодателей на выполнение дипломных работ, исследований, справки о внедрении)</li> <li>• Проводит интервью с преподавателями</li> <li>• Проводит интервью с работодателями</li> <li>• Вписывает выводы в отчет (пункт...)</li> </ul>	<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 продолжить 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"> <li>• Проводит выборочную проверку результатам самоанализа ОО</li> <li>• Проводит интервью со</li> </ul>	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"> <li>• Проводит анализ справок о внедрении, патентов и т.д.</li> <li>• Проводит интервью с выпускниками</li> <li>• Вписывает выводы в отчет (пункт...)</li> </ul>	<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.