

АССОЦИАЦИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

Экспертный отчет
по основной образовательной программе высшего образования
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»
по направлению подготовки 38.04.03 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 38.04.03 Управление персоналом, бакалавриат реализуется ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет». Экспертиза проведена автономной некоммерческой организацией «Агентство по контролю качества образования и развития карьеры». Очный визит в рамках процедуры внешней оценки образовательной программы проведен в период 28 – 30 ноября 2016 года.

КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
Критерий 1 «Признание компетентностной модели выпускника рынком труда»		
<p>Корреляция компетентностной модели выпускника, разработанной вузом, с профессиональной рамкой компетенций АМР</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Анализирует предоставленную образовательной организацией (ОО) компетентностную модель выпускника • Вносит информацию в отчет 	<p>Частично соответствует.</p> <p>Компетентностная модель (матрица) выпускника программы разработана и утверждена на факультете в 2015 г. на основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного, согласно Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (описание стандарта: http://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/220/22067fc4f4c55782e881564c69204b0d.pdf . Регистрационный номер стандарта: 559 от 06 октября 2015 г.).</p> <p>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 программах таких дисциплин как:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Теория организации и организационного проектирования, – Теория и практика кадровой политики государства и организации,

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<ul style="list-style-type: none"> – Современные проблемы управления персоналом, – Инновационные технологии принятия кадровых решений, – Технология управления развитием персонала, – Управление организационной культурой, – Разработка стратегии управления персоналом, – Бюджетирование управления персоналом, и др. <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 магистра базируется на системном подходе к подготовке выпускников с учетом как профессиональных, так и межпрофессиональных, проектных и личностных компетенций специалистов.</p> <p>http://uup.samgtu.ru/node/488 http://ulaop.samgtu.ru/node/40</p> <p>Вместе с тем, профессиональная рамка компетенций АМР подразумевает равновесное распределение hard skills (ОПК, ПК) и life skills (коммуникативные и личностные компетенции). В части life skills выпускники программы 38.04.03, 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 «Формирование команды», «Антикризисное управление персоналом» и др. Также на направлении уделяется внимание такой дисциплине, как «Конфликтология» с подробным разбором типов и</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>классификации конфликтов, стратегиям поведения в конфликтах и способам урегулирования конфликтов в организации. При неоспоримой важности данных компетенций – управление конфликтами, формирование команды – этих навыков недостаточно для современного специалиста в области управления человеческими ресурсами, т.к. будущая профессиональная деятельность потребует от выпускников направления знаний основ эффективных стратегий взаимодействия, понимания особенностей поведения специалистов в профессиональном рабочем контексте, навыков продвижения идей по интенсификации бизнес процессов в компании и презентации идей руководству с целью внедрения.</p> <p>При проведении интервью с обучающимися по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», респонденты высказали пожелание к прохождению интерактивных форм обучения (тренинги, мастер-классы и пр.), направленных на формирование навыков управления эмоциями и стрессменеджмента, навыков публичных выступлений и работы с презентациями, работы с программой 1С, основ педагогической деятельности, иных коммуникативных навыков и умений.</p> <p>Таким образом, в части формирования hard skills (межпрофессиональных, профессиональных и отраслевых компетенций) компетентностная модель выпускника направления «Управление персоналом» магистратура коррелирует с профессиональной моделью компетенции АМР. По части формирования life skills (коммуникативные и личностные компетенции) является недостаточной, т.к. формирует их частично. Справедливости ради следует отметить, что данная ситуация характерна для подавляющего большинства обучающих программ</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>российских ВУЗов.</p>
<p>Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Анализирует предоставленную образовательной организацией компетентностную модель выпускника • Проводит интервью с руководителями программы, выясняя, каким образом был проанализирован региональный рынок труда • Вносит полученную информацию в отчет 	<p>Учитывают.</p> <p>Получаемые в результате обучения компетенции учитывают потребности региона в специалистах данного профиля и данного уровня обучения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Стратегия развития обучающей программы разработана с учетом перспектив развития регионального и местного рынков труда, и согласована с программными документами «О стратегии социально-экономического развития Самарской области на период до 2020 года» (от 9 октября 2006 года №129) и положений проекта Стратегии социально-экономического развития Самарской области на период до 2030 года, которые уделяет особое внимание развитию в Самарской области нефтехимического и аэрокосмического кластеров, подготовка специалистов для которых осуществляется, в том числе, и по направлению «Управление персоналом».</p> <p>Процесс обучения по направлению сопровождается внедрением модели практико-ориентированной инженерной подготовки на базе образовательных программ магистратуры, включающих проектные модули. Данная модель принята как базовая в СамГТУ и предполагает командное выполнение студентами образовательных проектов нарастающей сложности в идеологии стандартов Всемирной инициативы</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>модернизации инженерного образования CDIO (Задумай – Разработай – Внедри – Эксплуатируй), что позволяет выпускать специалистов, обладающих уникальной компетенцией – инженерным мышлением, готовых к работе в команде, принятию решений, профессиональному росту. Введение дисциплин инженерного модуля в учебный план по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» способствует повышению конкурентоспособности выпускников программы на региональном рынке труда. 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 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</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>компетенций, востребованных на региональном рынке, особенно в отношении обязательных дисциплин и дисциплин по выбору. По направлению 38.04.03 существует возможность гибкого изменения программы за счет вариативных курсов, которые составляют около 30% дисциплин программы.</p> <p>4. Специалисты выпускающей кафедры взаимодействуют с Отделом по работе с обучающимися и содействию трудоустройству выпускников СамГТУ, самостоятельно проводят работу по мониторингу ситуации на рынке труда и оценке потребности работодателей в выпускниках университета и направления (http://ctv.samgtu.ru/node/32), пользуются данными государственных структур по социальной защите и занятости населения.</p> <p>По данным ГОУ ДПО Центра профессионального образования Самарской области, ежегодная прогнозная востребованность выпускников к 2017 году (http://www.cposo.ru/rs/isl/prognoz.doc) по направлению 38.04.03 составит 134 чел.</p> <p>Вместе с тем, модель подготовки магистров по направлению «Управление персоналом» основывается на выделении базовых профессиональных и социально-психологических требований и с учетом отраслевой специфики региона, но без привязки к конкретным предприятиям и должностным позициям. Согласно Приложению к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 г. № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования» (http://profstandart.rosmintrud.ru/), профессии «Специалист по управлению</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>персоналом» (№111 Приложения) и «Специалист по подбору персонала \рекрутер (№109 Приложения) признаны перспективными и востребованными на рынке труда, что дает возможность выпускникам программы реализовать полученные знания, умения и навыки, в силу их универсальности, на предприятиях и в организациях любого региона РФ, а также, при хорошем знании иностранных языков, в странах ЕАЭС.</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 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>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<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 около 30 новых, не опубликованных ранее, вакансий для специалистов направления «Управление персоналом» разного уровня иерархии.</p>
Критерий 2 «Результаты прямой оценки сформированных компетенций»		
<p>Соответствие фактических компетенций выпускников программы профессиональной рамке компетенций АМР</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит прямую оценку компетенций студентов выпускного курса, с использованием материалов, разработанных в образовательной организации (при признании их валидными) или с использованием собственных инструментов (заданий, кейсов, практикоориентированных вопросов) • Вносит итоги прямой оценки в отчет 	<p>Частично соответствуют. Сформированные компетенции обучающихся и выпускников программы частично соответствуют профессиональной рамке компетенций АМР.</p> <p>Как было отмечено выше, в части формирования hard skills (межпрофессиональных, профессиональных и отраслевых компетенций) компетентностная модель выпускника направления «Управление персоналом» коррелирует с профессиональной моделью компетенции АМР. По части формирования life skills (коммуникативные и личностные компетенции) является недостаточной, т.к. формирует их частично.</p> <p>В рамках экспертного визита 29.11.2016 г. было проведено практическое занятие с обучающимися программы 38.04.03 (магистратура) с целью поведенческой проверки знаний и умений студентов, сформированных навыков (владения инструментами изучаемых дисциплин), анализа уровня</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>подготовленности обучающихся и соответствия набору компетенций обучающихся заявленной в образовательной программе компетентностной модели (матрице компетенций).</p> <p>Занятие проходило в интерактивной форме, в качестве тестовых заданий были использованы материалы (задания и кейсы), взятые из профессиональной деятельности эксперта Романовой Е.Ю. (как из непосредственной практической деятельности, так и из практик и материалов коллег по управлению персоналом, примеров, предоставленных участниками профильных тренингов, проводимых экспертом).</p> <p>Поскольку тестовые задания, вопросы и аттестационные материалы, разработанные на выпускающей кафедре, предполагают традиционную модель «ответа на вопросы билета» и «решение практического задания», что подразумевает процедуру оценки длительностью до нескольких часов и личное общение с каждым студентом, экспертом было принято решение о проведении занятия в формате минитренинга с решением практических кейсов, поскольку такая форма позволяет в ограниченное занятие время (90 минут норма, в реальности продолжительность занятия составила 110 минут из-за требования студентов продолжить занятие за счет времени перерыва) оценить активность и качество деятельности всей группы студентов в целом, с выявлением поведенческих особенностей каждого участника.</p> <p>Первым заданием, перед выполнением основного, стало объединение студентов в рабочие группы с использованием упражнения «Найди своих», которое, в качестве дополнительного усложнения, было</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>предложено выполнить молча. Действия участников позволили оценить коммуникативные навыки студентов, их способность действовать в условиях многозадачности и сопутствующих ограничений, умение следовать правилам и устанавливать собственные правила, открытость новому и готовность действовать в изменяющихся условиях. Данное задание с последующим разбором на группе стратегий действий участников в процессе его выполнения позволило оценить уровень сформированности коммуникативных и личностных качеств и компетенций обучающихся и выделить среди участников студентов с высоким потенциалом лидерства (life skills).</p> <p>Второй частью минитренинга стала групповая работа участников (в минигруппах по 5 человек, всего 4 минигруппы) по разбору практических заданий (кейсов), ориентированных одновременно как на проверку профессиональных компетенций студентов (профессиональные знания и умения, или hard skills), так и на умение работать в команде, достигать соглашения, умения презентовать результаты совместной командной работы (life skills).</p> <p>Примеры кейсов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вы – специалист по управлению персоналом в розничной сети. Вам необходимо срочно закрыть вакансию управляющего магазином, т.к. предыдущий управляющий уволился. У вас в компании существует система кадрового резерва, и есть на примете кандидат на замещение вакантной должности. Это женщина 34 лет, имеет ребенка, не замужем, работает старшим продавцом смены. Вы предлагаете ей позицию управляющей магазином, но она отказывается, т.к. не имеет желания увеличивать круг своих

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>обязанностей и возможности задерживаться на работе из-за ребенка. Ваши действия?</p> <p>2. Вы – специалист по управлению персоналом в консалтинговой компании. Вы провели исследование лояльности персонала, в результате которого выявлено, что 70% ваших сотрудников находятся на стадии профессионального выгорания. Ваши действия в отношении персонала? Ваши действия по презентации результатов исследования руководству?</p> <p>3. Вы – специалист по управлению персоналом в компании по торговле товарами народного потребления (FMCG). Вы получили задание от руководства при формировании бюджета на 2017 год сократить расходы на ФОТ на 15% при 100% сохранении штатного расписания и 100% сохранении работающего персонала. Ваши действия?</p> <p>4. Вы – специалист по управлению персоналом в компании финансового сектора (банке). Вы получили задание руководства провести исследование лояльности персонала к работодателю. Основной фактор исследования – его анонимность и размер выборки (не менее 80% сотрудников всех уровней управления должны принять участие в опросе). Какие Вы предпримите шаги и действия, чтобы в исследовании приняли участие более 80% персонала, и данные этого исследования были достоверны и релевантны?</p> <p>Все кейсы взяты из практики работы давностью не более 1 года.</p> <p>В ходе выполнения студентами заданий по разбору кейсов было выявлено:</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>1. 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. компетенций находится на высоком уровне. По пятибалльной шкале оценка – 5 баллов.</p> <p>2. Уровень коммуникативных способностей участников, умение работать в команде, гибкость при решении нестандартных задач, открытость новому, умение достигать соглашения в рабочей мини-группе, активная позиция участия, вовлеченность и умение презентовать результаты своей и совместной работы находится на хорошем уровне. По пятибалльной шкале оценка – 4 балла с минусом. Следует отметить, что самым сильным навыком участников стали открытость и готовность к нестандартным решениям, а самым слабым умением участников стало умение презентовать результаты совместной деятельности.</p> <p>В результате занятия-минитренинга получена обратная связь от обучающихся, свидетельствующая об их высокой заинтересованности в проведении интерактивных форм занятий и к тренинговому формату как таковому, интересу к решению практических кейсов и заданий, большой вовлеченности, активности и заинтересованности при решении практических задач, высокой мотивации к будущей профессиональной деятельности.</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
Критерий 3 «Востребованность выпускников программы»		
<p>В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной вузом • Вносит информацию в отчет 	<p>По результатам выборочной проверки предоставленной информации, а также по результатам интервьюирования обучающихся по направлению 38.04.03 (как правило, совмещающих трудовую производственную деятельность с обучением в магистратуре) и выпускников магистратуры, было выявлено, что выпускники 2015 года, высказавшие желание реализовывать полученные знания, навыки и умения в профессиональной деятельности, по направлению HR, были трудоустроены во время обучения или сразу после выпуска. Все выпускники работают по специальности в регионе.</p> <p>В интервью приняли участие 13 выпускников программы, из них два трудоустроены на факультете, и еще один работает по специальности в СамГТУ; остальные трудятся в организациях и на предприятиях Самары и Самарской области. Наиболее длительный срок нахождения работы по специальности среди опрошенных выпускников составил 3 месяца.</p> <p>Полностью нетрудоустроенных выпускников нет. Основными причинами нетрудоустройства выпускников являются: продолжение обучения в аспирантуре, служба в ВС РФ, декретный отпуск, личные обстоятельства. В основном, магистранты кафедры получают предложение о работе на предприятии в результате прохождения производственной практики и защиты проекта исследовательской деятельности на основе практики, т.е. с использованием бизнес реалий предприятия.</p> <p>Выпускающая кафедра регулярно взаимодействует с Отделом по работе с обучающимися и содействию трудоустройству выпускников СамГТУ</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>(http://ctv.samgtu.ru/node/1), который проводит ежегодный мониторинг трудоустройства выпускников; на кафедре собирается информация о месте работы выпускника по окончании университета, в дальнейшем актуализация данных происходит путем опроса нетрудоустроенных выпускников в сентябре и декабре.</p> <p>В целом, на данный момент проблемы нетрудоустройства выпускников обучающихся программ направления «Управление персоналом» не выявлено.</p>
<p>Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по выпускникам последних трех лет)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ООО • Вносит данные в отчет 	<p>Анализ рынка труда региона (г. Самара и Самарская область) по открытым источникам Интернет показал, что среди размещенных на «работных» сайтах вакансий по профилям специалистов по работе с персоналом, специалистов и руководителей служб и подразделений по управлению человеческими ресурсами есть как вакансии для начинающих специалистов, или специалистов, имеющих опыт работы от 1 года, так и для специалистов со стажем профильной деятельности от 5 и более лет.</p> <p>Компенсационные предложения для начинающих и имеющих опыт работы от 1 года специалистов составляют 18 000 – 22 000 руб. в месяц; для специалистов с опытом работы от 2 и более лет – 20 000 – 26 500 руб. в месяц; специалистам среднего уровня управления (ведущий специалист по подбору 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.); предложение для специалистов верхнего уровня управления (руководитель подразделения, директор по HR) составляет более 50 000 руб. в мес. Для предприятий среднего бизнеса, и от 70 000 руб. в мес. для крупных бизнес структур и</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>организаций.</p> <p>По результатам опроса выпускников программы 38.04.03, зарплатные ожидания для начинающего специалиста составляют сумму в размере от 25 000 до 35 000 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:</p> <p>http://graduate.edu.ru/passport#/?slice=1&items=851EDC73D1A3FA8E3ADB C942FBF37345&year=2014&board=1</p> <p>http://graduate.edu.ru/passport#/?slice=1&items=851EDC73D1A3FA8E3ADB C942FBF37345&year=2013&board=1</p> <p>Следует отметить, что участвовавшие в опросе выпускники направления в целом довольны уровнем своей компенсации, и отчетливо видят перспективы и способы увеличения своих доходов (за счет карьерного роста, роста ответственности и повышения уровня занимаемой должности).</p>
<p>Анализ занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО • Проводит интервью и/или анкетирование 	<p>В 2015-2016 учебном году в рамках проведения отделом работы с обучающимися и содействия трудоустройству выпускников комплекса мероприятий «Дни карьеры», проведено анкетирование студентов выпускного курса с целью определения карьерных и зарплатных ожиданий обучающихся. 32% опрошенных указали размер ожидаемой</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
	<p>выпускников программы, выявляя их удовлетворенность карьерным продвижением</p> <ul style="list-style-type: none"> • Вписывает данные в отчет 	<p>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 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. Только один из опрошенных выпускников связывал дальнейшее развитие своей карьеры с релокацией, т.е. с переездом в другой город/регион. Выпускники направления, работающие в СамГТУ, рассчитывают на повышение своего научного статуса и, в отдаленной перспективе, на разработку и ведение собственного (авторского) обучающего курса для студентов и написание научной работы по специальности.</p>
Наличие службы	<ul style="list-style-type: none"> • проводит проверку 	По данным выпускающей кафедры, с 2006 года в СамГТУ

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
<p>мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию</p>	<p>наличия службы в ОО (сотрудники, информационные ресурсы и т.д.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервьюирование сотрудников службы • Проводит интервьюирование студентов (в т.ч. выпускных курсов) • Проводит интервьюирование выпускников • вписывает данные в отчет 	<p>функционирует отдел работы с обучающимися и содействия трудоустройству выпускников, имеющий статус Регионального центра содействия трудоустройству выпускников. Его деятельность регламентирована Положением об управлении высшего образования (http://uup.samgtu.ru/sites/uup.samgtu.ru/files/polozhenie_uvo.pdf) и Положением о Региональном центре содействия трудоустройству выпускников (http://ctv.samgtu.ru/sites/ctv.samgtu.ru/files/polozhenie_o_rcstv_.pdf).</p> <p>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 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</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии экспертов
		<p>работодателей и 72% работодателей, подтвердивших высокие профессиональные качества выпускников программы). Проводятся встречи с представителями работодателей, поддерживаются связи с Самарской Губернской Думой и с ведущими предприятиями нефтехимической и космической отраслей. По данным интервьюирования выпускников программы 38.04.03, помощь (информационную и организационную) и поддержку в трудоустройстве они получили на уровне выпускающей кафедры, и только 15% обращались в Отдел содействия трудоустройству выпускников. На уровне выпускающей кафедры обучающиеся и выпускники получили содействие в поиске вакансий, составлении резюме, поиске и прохождении практик, и пр., что делает возможным их участие в регулярном анкетировании и мониторинге карьеры с получением релевантных данных.</p> <p>Таким образом, наличие как общеуниверситетской службы, так и внутрикафедальной 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
Критерий 1 «Структура и содержание программы»		
Стратегия развития	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит экспертизу 	Стратегия развития программы 38.04.03 опирается на несколько

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
<p>программы нацелена на укрепление сильных сторон программы, позиционирование ее актуальности и уникальных преимуществ в сравнении с конкурентами</p>	<p>документов, регламентирующих вопросы стратегии развития программы ОО, и документы, в которых представлен анализ конкурентной среды образовательного учреждения</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с руководителем программы • Вписывает данные в отчет 	<p>основополагающих и регламентирующих вопросы стратегии документов, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Программа стратегического развития университета (Утверждена решением Ученого совета СамГТУ от 25 ноября 2011 г., протокол № 3); – Программа развития ФГБОУ ВО СамГТУ до 2020 года, утвержденная Министерством образования и науки РФ. http://su.samgtu.ru/sites/default/files/2016/programma_razvitia_samgtu.pdf <p>На уровне Университета, как опорного ВУЗа региона, стратегией развития СамГТУ предусмотрено внедрение модели проектирования и реализации междисциплинарных образовательных программ, ядром которых является проектная деятельность студентов; разработка индивидуальных программ обучения одаренных студентов в составе межпрофессиональных проектных групп, сформированных по принципу подбора, модуляции и конструирования компетенция 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 Министерства образования и науки.</p> <p>Стратегия развития программы обучения в магистратуре 38.04.03</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>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>По направлению 38.04.03 Управление персоналом ведет подготовку следующие ВУЗы в рассматриваемом регионе:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Самарский Государственный Экономический Университет, профиль «Управление персоналом» – 2 места в пределах особой квоты, 14 – на места в рамках контрольных цифр по общему конкурсу, 40 – на места по договорам об оказании платных образовательных услуг http://www.sseu.ru/sites/default/files/2016/01/priem_kol_mest.pdf 2. Самарский национально-исследовательский университет имени академика С.П. Королева, специальность «Управление персоналом» – 25 коммерческих мест на очной форме обучения, 25 коммерческих мест на заочной форме обучения, магистратура (38.04.03) – 7 бюджетных и 8 коммерческих мест на очной форме обучения, 25 коммерческих мест на заочной форме обучения http://priem.ssau.ru/sites/default/files/kcp2016.pdf 3. Самарский государственный университет путей сообщения, профиль «Управление персоналом» - 25 коммерческих мест на очной форме обучения, 20 коммерческих мест на заочной форме

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>обучения, магистратура (38.04.03) – 10 коммерческих мест на очной форме обучения, 5 коммерческих мест на заочной форме обучения.</p> <p>https://www.samgups.ru/education/abiturientam/priemnaya-kampaniya-2016/PlanPriema/index.php</p> <p>По сравнению с конкурентными предложениями на рынке образования, программы СамГТУ отличаются следующими характеристиками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Отсутствием бюджетных мест для обучения, – Репутацией СамГТУ как опорного ВУЗа региона, – Долгосрочными, зарекомендовавшими себя во времени традициями обучения и преподавания, – Поддержкой на уровне GR (Самарская Губернская Дума), <p>что создает программам обучения имидж элитного образования, гарантирующего последующее трудоустройство и продвижение выпускников в карьере.</p> <p>Внедрение в учебный план и реализация проектных модулей в рамках образовательной программы обеспечены соответствующей инфраструктурой, которая включает в себя центры компетенций СамГТУ, такие как учебные инженерные центры, созданные совместно с ведущими производителями прикладного исследовательского и промышленного оборудования; центр коллективного пользования «Исследование физико-химических свойств веществ и материалов»; научно-исследовательский комплекс «Роща»; научно-аналитический центр промышленной экологии; междисциплинарная лаборатория «Многомерный анализ и глобальное моделирование»; инженерный центр «Экспертиза, диагностика и освидетельствование»; центр энергосбережения и</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		сертификации; испытательный центр «Самарастройиспытания»; научно-технические центры: «Надежность технологических, энергетических и транспортных машин», «Промбезопасность», «Пожарная безопасность», «Организация работ в строительстве» и пр. Такие предприятия нуждаются в специалистах в области управления человеческими ресурсами, имеющими, помимо узкопрофессиональных компетенций, навыки и знания в области инженерной, технической деятельности и понимание специфики деятельности соответствующих предприятий и организаций.
Цели программы сформулированы, как предполагаемые результаты обучения	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит экспертизу документов (аннотацию к ООП), где описаны цели программы • Вписывает данные в отчет 	<p>Да, цели программы сформулированы, как предполагаемые результаты обучения. ОПОП по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» содержит матрицу компетенций, которая устанавливает, какие компетенции должны быть сформированы в процессе изучения каждой дисциплины. Каждая образовательная программа разработана по единому шаблону (http://uup.samgtu.ru/node/226). Шаблон включает обязательный для заполнения раздел 1 «Планируемые результаты обучения», в 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 направлению 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура).</p>
Привлечение работодателей к	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ 	Да.

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
<p>анализу и проектированию содержания программы является эффективным</p>	<p>документов, регламентирующих взаимодействие ОО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с работодателями • Вписывает данные в отчет (пункт 4.9) 	<p>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, предоставляют базы практик, участвуют в процедуре ГИА. Участие работодателей в заседаниях кафедры, на которых обсуждаются вопросы формирования учебных планов, ОП ВО, содержания рабочих программ, позволяет согласовывать цели программы с целями и задачами профессиональной деятельности выпускника программы. Некоторые штатные работники выпускающей кафедры совмещают работу в профильных организациях с преподаванием.</p> <p>Представители работодателей приглашаются к участию в заседаниях кафедры, к рецензированию рабочих программ, фондов оценочных средств, поиску баз практики и пр. Кроме того, в целях совершенствования содержания программы, а также процедуры ее реализации периодически проводится анкетирование работодателей (http://ctv.samgtu.ru/node/39); налажена система обратной связи с работодателями, так, работодатели могут разместить свои отзывы о</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>выпускниках на странице сайта отдела трудоустройства и содействия трудоустройству выпускников СамГТУ (http://ctv.samgtu.ru/node/38). На многие элементы ОПОП (рабочие программы практик, учебных дисциплин) имеются рецензии работодателей.</p> <p>Ряд преподавателей имеют деловые связи с компаниями - партнерами, которые становятся местами трудоустройства выпускников и базами практик (ПАО «Сбербанк», ООО «Alta Personal», ЗАО «ГК «Электроцит ТМ Самара», Министерство образования и науки Самарской области, АО «АркониК СМЗ» (ЗАО «Алкоа СМЗ»)).</p> <p>В результате, порядка 30% дисциплин программы составляют дисциплины т.н. вариативных курсов, введенных в программу в результате коммуникаций с представителями работодателей. По результатам опроса (анкетирования) региональных работодателей, доля работодателей, считающих, что цели программы обучения и получаемые выпускниками компетенции соответствуют запросам рынка труда, составляет 80%.</p> <p>Представителями работодателей, реализующими обучающую программу, являются (доля составляет более 20 % (по требованиям ФГОС ВО - 20%):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Беляев Е.А. - ООО «Глагол», должность – директор, 2. Гнеденко М.В – ОАО «Самаранефтехимпроект», должность – руководитель группы отдела Управления проектами, 3. Перевозчиков В.А. - ООО «Буран», должность – генеральный директор, 4. Брызгунова Ю.А. - Министерство образования и науки Самарской области, должность - главный специалист управления проектно-

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>аналитической деятельности,</p> <p>5. Кузьмина К.В – Министерство образования и науки Самарской области, должность - главный консультант управления профессионального образования, науки и кадрового обеспечения отрасли,</p> <p>6. Алимов А.В – ООО «Управляющая Компания ОЭК», должность – советник директора.</p> <p>Кафедра заключила договоры о научном и творческом сотрудничестве со следующими организациями-работодателями: 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 или предприятия, 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 долговременных 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</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>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, разработанные на основе реальных практических ситуаций</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ фондов оценочных средств ОО (по конкретной программе) - вопросов, заданий, задач, кейсов, подготовленных для проведения промежуточных аттестационных мероприятий, проверяет письменные контрольные работы и т.д. • Проводит интервью со студентами • Вписывает данные в отчет 	<p>Частично.</p> <p>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, 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» (магистр) 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>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<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 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 личности, дескриптивная теория принятия решений, модель Врума-Йеттона и т.п.).</p> <p>Справедливости ради следует отметить, что 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>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>
Доля рабочих учебных программ, согласованных с работодателем (организациями и	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ рабочих учебных программ дисциплин • Вписывает данные в 	<p>Согласно опросу преподавателей, доля составляет 100 %.</p> <p>По результатам анализа учебных программ и содержания учебных дисциплин, опроса преподавателей и студентов, а также на основе</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
<p>предприятиями, ориентированными на выпускников программы)</p>	<p>отчет</p>	<p>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 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>К процессам разработки и актуализации учебно-методических материалов программы привлекаются работодатели</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ООО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.) • Проводит интервью с работодателями • Вписывает данные в отчет 	<p>Да.</p> <p>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</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		представителями научного сообщества, в частности, с ФГБОУ ВО Государственный университет управления (рецензирование).
<p>При определении применяемых образовательных методик, были учтены требования работодателей</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ООО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.) • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да, рекомендации и требования работодателей учитываются при определении образовательных методик.</p> <p>ОПОП и входящие в ее состав структурные элементы (матрица, карты компетенций, все рабочие программы специальных учебных дисциплин) были разработаны с участием работодателей.</p> <p>В соответствии с Положением П-187 от 05.02.16 г. «О практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования ФГБОУ ВО «СамГТУ» (http://uup.samgtu.ru/sites/uup.samgtu.ru/files/pologenie_187.pdf) одной из форм взаимодействия с работодателями является организация учебных и производственных (в том числе преддипломных) практик обучающихся, в рамках которой с работодателями согласуются программы практик и заключаются договоры (http://uup.samgtu.ru/node/18). Так, по дисциплине «Экономика управления персоналом» задание на курсовые работы выдается индивидуально, каждому студенту в зависимости от информации, полученной на предприятиях (баз практики) и выполняются на примере реальных практических ситуаций.</p>
Критерий 2 «Материалы итоговой государственной аттестации»		
<p>Вопросы и ситуационные задания к итоговой государственной аттестации позволяют определить сформированность</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ билетов к госэкзаменам, заданиям на выполнения выпускных квалификационных 	<p>Да, позволяют.</p> <p>По программе 38.04.03 (магистр) госэкзамен не предусмотрен. Государственная итоговая аттестация по направлению 38.03.01</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
заявленных компетенций	работ <ul style="list-style-type: none"> Вписывает выводы в отчет 	<p>«Экономика» проходит в форме защиты выпускной квалификационной работы ВКР (магистерской диссертации). Аттестационное испытание не может быть заменено оценкой уровня подготовки выпускников на основе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. Результатом успешного освоения ОПОП и прохождения государственной итоговой аттестации является присвоение выпускнику квалификации магистра. Подготовка и требования к ВКР, процедуры проверок ВКР и проведения ГИА 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 (магистерской диссертации) позволяют всесторонне оценить степень готовности выпускников к самостоятельной работе и соответствия их знаний, навыков и умений требованиям рынка труда, заявленным в качестве целей обучения моделям (матрице) компетенций и требованиям Профессионального стандарта. Одной из форм оценочного процесса является заполнение протокола экспертной оценки соответствия уровня 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>
Задания на прохождение	<ul style="list-style-type: none"> Проводит анализ 	Да.

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
<p>производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения на предприятиях, ориентированных на выпускников программы</p>	<p>заданий на производственную и преддипломную практики, отчеты о практиках</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью со студентами • Вписывает выводы в отчет 	<p>В процессе обучения по программе направления 38.04.03 «Управление персоналом» (магистр) обучающиеся проходят производственные и научно-производственные (преддипломные) 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>По направлению подготовки 38.04.03 (уровень магистр) Управление персоналом предусматривает прохождение студентами учебной (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков), производственной (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности), НИР, преддипломной практик. Перечень формируемых в процессе прохождения практик компетенций содержится в соответствующих рабочих программах. 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. В первую очередь, оценивается связь заданий с непосредственными бизнес реалиями предприятия и организации, на базе которых проводится практика.</p>
<p>Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ тематики ВКР, 	<p>Да.</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
<p>определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы</p>	<p>представленных ООО (Методические рекомендации по написанию ВКР, приказ о закреплении тем ВКР),</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с выпускниками • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Защита выпускной квалификационной работы (ВКР) и последующее присвоение квалификации магистра 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> <p>Каждый зачисленный магистрант в начале первого года обучения вместе с руководителем выбирают тему ВКР (магистерской диссертации) 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>Все ВКР разрабатываются на основе практических данных, полученных магистрантом при прохождении практики на предприятии и в организации, следовательно, доля ВКР, которые разрабатываются на основе конкретных заданий работодателей, составляет 100%.</p>
<p>Доля ВКР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ справок о внедрении и отзывов предприятий-работодателей • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>По направлению 38.04.03 уровень магистра, все ВКР разрабатываются на основе практических данных, полученных обучающимися при прохождении практики на предприятии и в организации. Как правило, выпускники трудоустраиваются на предприятия, по которым разработаны ВКР (магистерские диссертации) и получили возможность внедрить свои предложения в практику работы предприятий и организаций, следовательно, доля ВКР, результаты которых потенциально могут иметь практическое применение и внедрение в деятельность организаций и</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>предприятий, составляет 100%.</p> <p>По данным опроса (интервьюирования) выпускников направления «Управление персоналом», эта доля ниже. Два 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 работающих схем управления персоналом.</p>
Критерий 3 «Менеджмент программы»		
<p>Система внутреннего мониторинга качества образования, применяемая на программном уровне, позволяет периодически оценивать качество подготовки студентов (магистрантов) и условий реализации программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих систему внутреннего мониторинга качества образования и интервьюирования работодателей • Проводит анализ данных, полученных в результате проведения внутреннего 	<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 магистров в соответствии со следующими документами и Положениями:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Положение «О текущем и промежуточном контроле качества освоения образовательных программ обучающимися по программам освоения бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»), - Проведение внутренних исследований (опросов, анкетирования и т.п.), обеспечивающих обратную связь для принятия управленческих решений

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
	<p>мониторинга качества</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью со студентами • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>по обеспечению качества образовательных программ,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработка регламентов деятельности, задающих формат контроля качества и его основные параметры в отношении реализации образовательных программ, - Профессиональные обсуждения и контроль качества образовательных программ; - Организация механизмов обратной связи от основных участников образовательных отношений относительно качества образования. <p>Оценка актуализации содержания программы в соответствии с изменяющимися условиями рынка труда, а также привлечение представителей работодателей к проектированию и оценке образовательных программ (в т.ч. оценке формирования компетенций) позволяет вести мониторинг качества подготовки студентов к их будущей профессиональной деятельности. Также, на направлении (как и в Университете в целом) существует система обратной связи со студентами и выпускниками (анкетирование, опросы, формы обратной связи на портале Университета), где обучающиеся и выпускники могут самостоятельно оценить качество получаемого образования.</p> <p>В Университете действуют две внутренние службы, целью которых является регулярная (ежегодная) оценка качества образования, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Управление лицензирования и аккредитации образовательных программ СамГТУ, отдел мониторинга образовательных программ (http://ulaop.samgtu.ru/node/35). В задачи отдела входит ежегодный внутренний мониторинг качества образования; - Управление координации развития, Служба менеджмента качества (http://ukr.samgtu.ru/node/2).

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<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 38.04.03, 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 и магистрантов, позволяющая говорить о качестве получаемого по направлению образования в целом.</p>
<p>Критерии и показатели, используемые при проведении внутреннего аудита, согласованы с работодателями</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ данных, полученных в результате проведения внутреннего мониторинга качества • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да, согласованы.</p> <p>В СамГТУ разработан и действует порядок самообследования в соответствии с Положением о самообследовании ОПОП (П-185 от 18.01.2016г.) (http://uup.samgtu.ru/sites/uup.samgtu.ru/files/polozhenie_o_samoobsledovanii.pdf); иницируется внутренний мониторинг качества образования ежегодно приказом ректора о проведении самообследования. Результаты доводятся до сведения всех заинтересованных сторон и размещаются на сайте Университета в разделе «Документы».</p> <p>Основными критериями, используемыми при проведении внутреннего</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		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.
Критерий 4 «Кадры»		
<p>Процесс проведения комплексной оценки педагогических кадров и система ключевых показателей эффективности педагогических кадров обеспечивает достижение планируемых результатов обучения</p>	<p>анализ документов, регламентирующих процессы, связанные с педагогическими кадрами (Положение о мотивации преподавателей)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да.</p> <p>Комплексная оценка ППС кафедры проводится на основе процедур, принятых в СамГТУ на ежегодной основе путем рейтинговая выпускающих и общеобразовательных кафедр. Система ключевых показателей эффективности педагогических кадров включает следующие (http://mo.samgtu.ru/node/2):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кадровый и научный потенциал кафедры, 2. Научная деятельность (с учетом кафедрального вклада), 3. Организационная и общественная деятельность кафедры, 4. Подготовка кадров, 5. Показатели образовательной деятельности и качества обучения, 6. Учебно-методическая работа (с учетом кафедрального вклада), 7. Международная деятельность кафедры. <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</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>«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, в т.ч. за счет интегрирования в своей работе образовательной, научной и инновационной деятельности)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ данных, о результатах прохождения курсов повышения квалификации (Положение о повышении квалификации ППС, положение об аттестации ППС) • Посещает занятия • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в 	<p>Да.</p> <p>Разработанная система внутреннего мониторинга для профессорско-преподавательского и административно-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</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
	отчет	<p>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> <p>Причем с целью стимулирования постоянной творческой активности научно-педагогических кадров рейтинг преподавателя включает: рейтинг «П», характеризующий накопленный в профессиональной деятельности квалификационный потенциал, и рейтинг «А», отражающий 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 преподавательской деятельности.</p> <p>Во время экспертного визита была предоставлена возможность посещения учебных занятий у студентов направления 38.04.03</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>магистратура – семинар Горбуновой Ю.Н.</p> <p>Посещение занятий показало, что ведущий занятия педагог активно использует мультимедийные средства обучения (презентации); активно взаимодействует с группами обучающихся и создает интерактивную атмосферу на занятии, способствующую диалогу между педагогом и студентом; приводит примеры из практики работы реальных компаний и бизнесов; вовлекает студентов в обсуждение рассматриваемых тем; актуализирует важность рассматриваемой темы для будущей профессиональной деятельности специалистов, ее связи с другими темами и дисциплинами курса, а также демонстрирует личную компетентность в рамках рассматриваемой темы, личную вовлеченность и интерес как к теме занятия, так и к дисциплине в целом, что позволяет сформировать у студентов дополнительную мотивацию как к изучению представленного материала, так и к профессиональной деятельности</p> <p>по управлению персоналом в качестве будущей специальности и сферы занятости.</p> <p>В совокупности, анализ предоставленных материалов, коммуникации эксперта во время опроса, и результаты 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 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	<ul style="list-style-type: none"> Проводит анализ результатов мониторинга (анализ 	<p>Да, учитываются.</p> <p>Мнение работодателей учитывается при разработке преподавателями</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
<p>дисциплин учитываются мнения работодателей и других участников процесса</p>	<p>анкет, опросов и т.д.) мнения работодателей, студентов</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с преподавателями • Проводит интервью со студентами • Вписывает выводы в отчет 	<p>рабочих программ дисциплин, практик и ГИА 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 75% выпускников-магистрантов 38.04.03.</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 подготовке 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 образовательной траектории студента</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ результатов мониторинга (анализ анкет, опросов и т.д.) мнения работодателей, студентов • Проводит интервью с преподавателями • Проводит интервью со студентами • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да.</p> <p>По направлению подготовки магистров 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 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</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		мотивируются, поощряются преподавателями посредством стипендий и единовременных денежных выплат, и инструментов и нематериального стимулирования (вручение грамот, сертификатов и пр.).
Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих текущий практический опыт по профилю (с указанием количества часов по контрактам/заказам конкретных работодателей на реальных «жизненных» проектах)	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с преподавателями - практиками • Вписывает выводы в отчет 	<p>Около трети штатных преподавателей совмещают работу по преподаванию на выпускающей кафедре экономики и управления организацией с работой в профильных организациях и практическую деятельность:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Алимов А.В – ООО «Управляющая Компания ОЭК», советник директора, 2. Фадеева С.З. – планово-экономическое управление ФГБОУ ВО СамГТУ, начальник отдела. 3. Новикова Д.А. – Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр мониторинга в образовании», и.о. начальника Отдела мониторинга и статистики в образовании; 4. Штрикова Д.Б. – студия «ЭКО-тренинг», руководитель, бизнес-тренер; 5. Горбунова Ю.Н. – студия «ЭКО-тренинг», бизнес-тренер; 6. Гагаринская Г.П. – Центр «Институт третьего возраста», директор; 7. Кузнецова И.Г. – Центр «Институт третьего возраста», заместитель директора; Мюллер Е.В. – Управление лицензирования и аккредитации образовательных программ ФГБОУ ВО СамГТУ, начальник отдела организационно-методического обеспечения; 8. Верещагина С.С. – ФГБОУ ВО СамГТУ, начальник отдела планирования и информатизации учебного процесса. <p>Также преподаватели выпускающей кафедры приглашаются в другие</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>образовательные учреждения и организации для чтения специальных курсов, проведения мастер-классов и иных форм практической деятельности, а именно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 3. 2014 – 2016 г.г. Проведение ежегодной Конференции по управлению человеческими ресурсами на базе СамГТУ. Чтение лекций, проведение мастер-классов, презентаций, и многие другие мероприятия.
Критерий 5 «Материально-технические и финансовые ресурсы программы»		
<p>Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит осмотр материально-технической базы ОО (конкретно той площадки, на которой проводится реализация данной программы) 	<p>В учебном процессе по направлению «Управление персоналом» используется материально-техническое обеспечение и аудиторный фонд СамГТУ. 100% учебных аудиторий оснащены технической возможностью подключения ноутбуков, проекторов и иных мультимедийных средств обучения, в половине аудиторий есть выход в сеть Интернет и доступ к различным электронным базам данных. Во</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
<p>эффективной деятельности участников образовательного процесса</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью со студентами • Проводит анализ информационных ресурсов • Вписывает выводы в отчет 	<p>многих аудиториях существует возможность подключения к Интернет через сеть WI-FI, доступ осуществляется по общеизвестному логину и паролю для обучающихся и преподавателей.</p> <p>Также имеются отдельные компьютерные классы, оборудованные современными компьютерами у каждого рабочего места (от 15 до 30 мест), где в распоряжении студентов существует доступ к лицензионные программ 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 материалы, но и иметь личный кабинет (личную страничку) для размещения информации.</p>
<p>Обеспечение возможности студентам и преподавателям доступа к библиотечным ресурсам, включая основные отечественные и зарубежные журналам по профилю подготовки, монографии ученых и другой литературе по профилю программы, практикоориентированные специализированные издания и т.д.</p>	<p>Проводит анализ информационных и библиотечных ресурсов (Карта обеспеченности основной образовательной программы учебной и учебно-методической литературой).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью со студентами • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>В компьютерных классах у студентов и преподавателей есть возможность работать в сети Интернет, создавать и редактировать файлы, самостоятельно обучаться работе с информационными базами.</p> <p>На территории СамГТУ есть собственная научно-техническая библиотека, фонды которой насчитывают более 1,5 млн. экз. документов разных видов и типов, и порядка 2300 единиц электронных баз данных. Сайт научно-технической библиотеки: http://lib.samgtu.ru/. Все обучающиеся вуза и профессорско-преподавательский состав учреждения имеют свободный доступ к учебным, учебно-методическим и научным фондам библиотеки. Библиотека предоставляет свободный бесплатный доступ к отечественным и зарубежным справочно – поисковым, библиотечным системам и платформам, среди которых:</p> <ul style="list-style-type: none"> – федеральная университетская сеть RUNNet, – электронные ресурсы Freedom Collection издательства

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>Elsevier, Scopus,</p> <ul style="list-style-type: none"> – электронные научно-информационные ресурсы издания American Mathematical Society, – электронно-библиотечная система «Ай Пи Ар Букс», адрес сайта – www.iprbookshop.ru, – электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки, – Научная Электронная Библиотека - eLibrary.ru, – ВИНТИ – Всероссийский Институт научной и технической информации, – база данных «Техэксперт», – ЭБС Издательства Лань, – база данных ИСС «Кодекс», ИСС электронная реферативная и наукометрическая база «Scopus», – электронная нефтегазовая библиотека РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, – Электронно-библиотечная система IPRbooks, – ЭБС «Интермедия»: Таможенное дело, – РОСПАТЕНТ, – Polpred.com – статьи деловой прессы и информагентств, и др. <p>Также в фондах библиотеки существует электронная библиотека изданий СамГТУ и представлены научно-технические издания СамГТУ в бумажном виде.</p> <p>Библиотека открыта для посетителей в учебное время, по желанию студентам и преподавателям предоставляется удаленный доступ к</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>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>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>По результатам интервьюирования студентов направления 38.04.03 «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 подготовке к зачетам и экзаменам, при написании итоговых курсовых, дипломных и выпускных работ.</p>
<p>Формируемый бюджет программы позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками с высоким уровнем квалификации и компетентности</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ финансовых отчетов, их доступности • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>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</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>направления подготовки с учетом корректирующих коэффициентов(утверждено Минобрнауки России 01.12.2015 N АП-117/18вн). Также, в формировании бюджета образовательной программы участвуют средства, вносимые обучающимися по направлению 38.04.03, поскольку на направлении «Управление персоналом» не существует бюджетных мест, обучение проводится только на платной основе.</p> <p>Число и размеры устанавливаемых надбавок и доплат конкретному работнику не ограничивается.</p> <p>Таким образом, в СамГТУ и на выпускающей кафедре направления «Управление персоналом» действует гибкая система 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>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<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 эксперта.</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 компетентности преподавателей, привлекаемых к реализации образовательных программ. Сертификаты по переподготовке и повышению квалификации имеют 100% преподавателей Программы.</p>
Критерий 6 «Научно-исследовательская работа»		
<p>Выполнение научно-исследовательских работ преподавателями обеспечивает улучшение и развитие образовательного процесса и повышения профессиональной компетентности самих преподавателей</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочный анализ результатов НИРов (отчет зав. кафедрой) • Проводит интервью с преподавателями • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да.</p> <p>ППС выпускающей кафедры 38.04.03 ведет активную 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</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		<p>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> <p>По программе 38.04.03 научно-исследовательская деятельность, осуществляемая преподавателями и заведующим кафедрой экономики и управления организацией, проводится по основным направлениям: публикации научных и научно-исследовательских работ, хозяйственные договоры, выполняемые по заказу предприятий, гранты Российского фонда фундаментальных исследований, зарубежные гранты. Среди выполненных работ такие, как участие в региональном конкурсе «Волжские земли в истории и культуре России» (2012 г., грант РГНФ); работы по повышению эффективности управления человеческими ресурсами на промышленном предприятии ООО «Куйбышевводоканалпроект» (2015г.); разработка системы стимулирования труда работников для ООПП «Самаравзрывтехнология» (2015г.); проект Темпус 544517-TEMPUS-1-2013-1-IT-TEMPUS-JPHES «СТАЕ» Center for Third Age Education «СТАЕ»: Центр образования третьего возраста (2014-2017 г.г.); и др.</p> <p>Научно-исследовательские статьи, материалы, учебные пособия и монографии ложатся в основу учебно-методического обеспечения программы; материалы проводимых практических работ используются в учебных дисциплинах курса.</p>
Выполнение научно-исследовательских работ	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочный анализ результатов 	В программе 38.04.03 обучающиеся принимали участие в полевом этапе работ, реализуемых для ООПП «Самаравзрывтехнология» и ООО

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
студентов (магистрантов) по заявкам работодателей	<p>НИРов (задание работодателей на выполнение дипломных работ, исследований, справки о внедрении)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с преподавателями • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет (пункт...) 	<p>«Куйбышевводоканалпроект».</p> <p>100% ВКР (магистерских диссертаций) выполняются на темы по заявкам работодателей. Результаты этих работ получают реализацию непосредственно в производственной деятельности выпускников программы (в случае их трудоустройства к данному работодателю), а также апробируются в докладах на научно-исследовательских конференциях различного уровня, публикуются в научных изданиях. По результатам опроса обучающихся на программе и совмещающих работу на предприятии и выпускников программы (13 чел.), два специалиста внедряли результаты своей научно-исследовательской деятельности в практику предприятия, и один специалист частично реализовал полученные результаты НИР в профессиональной деятельности.</p>
Доля успешно коммерциализированных результатов НИР магистрантов, включая создание ими собственного бизнеса	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку результатам самоанализа ОО • Проводит интервью со студентами (магистрантами) • Проводит анализ справок о внедрении, патентов и т.д. • Проводит интервью с выпускниками • Вписывает выводы в отчет (пункт...) 	<p>Выпускники магистратуры 38.04.03 по направлению «Управление персоналом» за последние три года не открывали собственный бизнес и не имели коммерциализированных результатов собственных научно-исследовательских работ.</p> <p>В результате интервьюирования выпускников- магистрантов и обучающихся в магистратуре на сегодняшний день (13 чел. – участников опроса) 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, рекрутинговое агентство и хэдхантинг (эксклюзивный поиск кандидатов). С одной стороны, магистранты осознают, что подобного рода бизнес является высококонкурентным, и, при низких барьерах на вход в рынок, не показывает высокой маржинальности. С другой стороны, выпускники</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы экспертов
		отметили, что не обладают достаточными компетенциями для открытия своего дела, и не имеют начального капитала для его открытия и ведения. При этом, респонденты опроса отметили свою готовность реализовывать и коммерциализировать результаты своей научно-исследовательской деятельности на практике.

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ:

1. Основная профессиональная образовательная программа подготовки специалистов 38.04.03 (уровень магистр) по направлению «Управление персоналом», реализуемые в Федеральном государственном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный технический университет» выпускающей кафедрой «Экономика и управление организацией» имеют сильную методологическую основу, глубоко проработаны и направлены 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 выпускников, так и направлена на формирование коммуникативных и личностных компетенций для выпускников.

2. Компетентностная модель подготовки магистра базируется на системном подходе к подготовке выпускников с учетом как профессиональных, так и межпрофессиональных компетенций, на коммуникативных, проектных и личностных компетенциях специалистов, при этом, как разработка программы обучения, так и процесс подготовки будущих специалистов ведется в тесном сотрудничестве с представителями работодателей города и региона. 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%. Следовательно, с позиции работодателей, выпускники имеют возможность реализовывать полученные знания, навыки и умения в службах управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в обрабатывающей промышленности, на предприятиях топливно-энергетического комплекса, в торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической, консалтинговой и других сферах деятельности, в т.ч. в научно-исследовательских организациях, в службах управления персоналом государственных и муниципальных органов управления, службах занятости и социальной защиты населения регионов и городов, в кадровых и рекрутинговых агентствах, в других организациях, специализирующихся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

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. В 2016 - 2017 учебном году на направлении внедряется модель практико-ориентированной инженерной подготовки на базе образовательной программы магистратуры, 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, а также хорошо знающих специфику организаций и предприятий региона, подготовленных к профессиональной деятельности в технологических и наукоемких отраслях, 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 показал, 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 индивидуальной и совместной групповой 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) к разработке и\или предоставлению 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 38.04.03 (уровень магистр) на управленческие модели и компетенции, направленные на решение конкретных бизнес

задач, с максимальным снижением теоретической научной составляющей в образовательном процессе и сопровождающих методических, учебных, аттестационных и других материалах программы.

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 сформированы 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, курсовых и дипломных 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, брендиование 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 пройти процедуры оценки в качестве участников, и получить обратную связь высокого качества по собственным компетенциям и поведенческим стратегиям, а также овладеть современными методами оценки персонала 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, учитывающего специфику рынка труда и занятости региона, совмещающего современный подход к подготовке специалистов с навыками инженерно-технического системного мышления.