

Ассоциация Менеджеров России

Экспертный отчет

**по основной образовательной программе
«Управление персоналом»**

**по направлению подготовки 38.04.03 «Менеджмент»,
реализуемой в Государственном бюджетном образовательном учреждении высшего
образования Московской области "Университет «Дубна»**

Экспертная организация: Агентство по контролю качества образования и развитию карьеры
(АНО «АККОРК»)

Эксперты:

Косякова Светлана Геннадьевна, ООО «Центр корпоративных стратегий и решений», директор.

Вавилина Алла Владимировна, к.э.н., доцент, кафедра Менеджмента, РУДН

Потапов Павел Михайлович, студент НИУ ВШЭ

Москва, 2016

Независимая внешняя оценка образовательной программы проведена экспертами АККОРК в период с 25 октября по 12 декабря 2016 года.

КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии эксперта
Критерий 1 «Признание компетентностной модели выпускника рынком труда»		
<p>Корреляция компетентностной модели выпускника, разработанной вузом, с профессиональной рамкой компетенций АМР</p>		<p>Частично Программа ориентируется на один профессиональный стандарт: «Специалист по управлению персоналом». В каждой рабочей программе дисциплины приведено соответствие компетенций по ФГОС, которые должен освоить студент по данной дисциплине, знаний, умений и навыков, которые студент должен освоить согласно требованиям ПС. Однако компетенций, из профессиональной рамки компетенций АМР студенты не получают, а именно LifeSkills и HardSkills, за исключением изучения небольшого количества профессиональных дисциплин, что было подтверждено в рамках, проведенной экспертами во время визита, прямой оценки компетенций.</p>
<p>Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики)</p>		<p>Частично. Преподавание по направлению 38.04.03 «управление персоналом» (магистратура) в вузах Московской области не ведется. Программа не имеет региональной специфики. В университете формируются механизмы, позволяющих отслеживать изменение конъюнктуры рынка труда и требований работодателей (сайт prof.mo), соответственно содержание программ может меняться на усмотрение преподавателей ВУЗа.</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии эксперта
Критерий 2 «Результаты прямой оценки сформированных компетенций»		
Соответствие фактических компетенций выпускников программы профессиональной рамке компетенций АМР		Нет. Рамка профессиональных компетенций АМР не совпадает с рамкой компетенций, используемой в вузе. Используется другая рамка компетенций. ВУЗ является для студентов площадкой для формирования профессиональных компетенций посредством решения профессиональных задач по заказам работодателей, а также в рамках изучения дисциплин по направлению.
Критерий 3 «Востребованность выпускников программы»		
В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности		Из 13 выпущенных магистров (с 2014 -16 гг.) опрошено 10, по специальности работает 7. Устроились в первый год 7.
Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по выпускникам последних трех лет)		20 тысяч, потом 25 тысяч
Анализ занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями		Выпускники 2016 года работают на малых и средних предприятиях – 19, в т.ч. на своих или семейных – 10
Наличие службы мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию		Да. Вопросами мониторинга востребованности выпускников занимается Аналитический центр «Образование и карьера».

УСЛОВИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНУЮ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
Критерий 1 «Структура и содержание программы»		
Стратегия развития программы нацелена на укрепление сильных сторон программы, позиционирование ее актуальности и уникальных преимуществ в сравнении с конкурентами		Нет. Проанализировано содержание программ обучения по подобным программам и сформирована близкая по содержанию программа.
Цели программы сформулированы, как предполагаемые результаты обучения		Да. В учебных программах дисциплин (модулей) сформулированы конечные результаты обучения в увязке с формируемыми компетенциями.
Привлечения работодателей к анализу и проектированию содержания программы является эффективным		Нет. Привлечение работодателей к участию в образовательном процессе, проектированию содержания программы и оценке ее качества регламентируется положением, утвержденным приказом №777 от 04.03.2015, но работодатели привлекаются к проектированию содержания программ недостаточно интенсивно.
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		Частично. 50% заданий составлены на основе реальных практических ситуаций.

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
<p>практических ситуаций</p> <p>Доля рабочих учебных программ, согласованных с работодателем (организациями и предприятиями, ориентированными на выпускников программы)</p>		<p>Частично.</p> <p>Доля учебных программ дисциплин (модулей), практик согласованных с внешними представителями научного сообщества составляет по данным опросника самообследования Университета «Дубна» -100%. Однако при опросе представителей работодателей, участвовавших во встрече, сказали, что они не участвовали в согласовании программ перед их утверждением.</p> <p>Доля учебных дисциплин (курсов), проводимых работодателями -12%.</p> <p>При разработке ОП ВО еще на стадии проектирования в состав методических комиссий включаются не менее 2-х представителей работодателей по профилю разрабатываемой основной образовательной программы.</p>
<p>К процессам разработки и актуализации учебно-методических материалов программы привлекаются работодатели</p>		<p>Частично.</p> <p>По программе заявлено участие 5 партнеров, например, МБУ «Дирекция развития наукограда Дубна», Администрация г Дубна, ООО «Адлабс.ру», ОИЯИ, НП «Центр развития кластера «Дубна». Во время интервью представители затруднились ответить, как они принимали участие в разработке УММ по программе.</p> <p>УММ, разработанных на основе реальных практических ситуаций -60%, представленных работодателями -12 %, разработанных только на основе теоретического материала -38%.</p>
<p>При определении применяемых образовательные методик, были учтены требования работодателей</p>		<p>Нет.</p> <p>Системы анализа программ работодателями нет, есть единичные случаи, когда работодатели определяют</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
		<p>методики преподавания.</p> <p>Содержание в УМК контрольно-измерительных материалов (процент):</p> <ul style="list-style-type: none"> -разработанных на основе реальных практических ситуаций -60%; представленных работодателями -12%; разработанных только на основе теоретического материала -38%. <p>На встрече с работодателями было выявлено, что, в целом, работодатели не определяют выбор образовательных методик.</p> <p>Часть преподавателей кафедр одновременно являются представителями работодателей, что, с одной стороны, позволяет обеспечивать тесные связи с организациями, предприятиями и компаниями и получать обратную связь для актуализации программ курсов в соответствии с современными требованиями экономики, а с другой стороны программы не согласовывать директора по персоналу или руководители, отвечающие за оценку работы и развитие карьеры персонала в разных организациях.</p>
Критерий 2 «Материалы итоговой государственной аттестации»		
<p>Вопросы и ситуационные задания к итоговой государственной аттестации позволяют определить сформированность заявленных компетенций</p>		<p>Да.</p> <p>В формировании вопросов междисциплинарного экзамена и тем ВКР участвовали два представителя работодателей</p> <p>Доля заданий в билетах к госэкзаменам, составленных с учетом конкретных запросов рынка труда -50%</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
		Около 30 % составов государственных аттестационных комиссий формируются из представителей работодателей. Университет «Дубна» тесно сотрудничает с крупными научными и производственными предприятиями Московской области и Российской Федерации, активно создает базовые кафедры и учебно-научные подразделения, нацеленные на подготовку высококвалифицированных специалистов, выполнение совместных разработок и исследований, привлечение студентов к научной деятельности.
Задания на прохождение производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения на предприятиях, ориентированных на выпускников программы		Да. В программах практик (заданиях и результатах) отражены формируемые компетенции и задания способствуют получению студентами необходимого опыта.
Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы		Да. Соответствие тематик ВКР запросам предприятий подтверждается внешними рецензиями на защищаемые ВКР. Свыше 90 % всех ВКР выполнено на примерах конкретных предприятий региона. Доля ВКР, направленных на выполнение заданий, разработанных по запросам работодателей в 2015 г. составила 90 %, в 2016 г. – 96 %. Тематика 90% курсовых работ (проектов) соответствует профилю ОП ВО.
Доля ВКР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях		Укажите долю ВКР, которые нашли практическое применение на предприятиях и в организациях- 80% . Укажите долю ВКР, которые нашли практическое

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
		применение на предприятиях малого и среднего бизнеса-72%.
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>		<p>Частично. Есть отдел сопровождения системы качества образования. Система контроля качества образования в университете представляет собой комплекс мероприятий и процедур внешнего и внутреннего характера, направленных на изучение и оценку процесса и результатов подготовки студентов по всем специальностям и формам обучения. Цель системы мониторинга - определение качества всех процессов университета и качества подготовки студентов, оценка соответствия результатов обучения квалификационным требованиям ФГОС ВО, определение сильных сторон и возможных областей для улучшения, подготовка исходной информации для принятия управленческих решений по дальнейшему совершенствованию и развитию Системы менеджмента качества вуза. Руководством вуза поддержан опыт отдельных преподавателей по совершенствованию системы управления учебным процессом на основе внедрения рейтинговых технологий обучения. В рамках формирования общих подходов при оценке компетенции выпускников университет регулярно организует круглые</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
		<p>столы, конференции с привлечением работодателей, например, конференция 30.09.2014 года в ОЭЗ ТВТ, г. Дубна. Во время интервью с преподавателями, эксперты выяснили, что в рамках программы «Управление персоналом» данная система работает частично. Особенно это проявляется на уровне подготовки преподавателей, на том, что никто из преподавателей не имел до этого опыта практической деятельности. На программе отсутствует связь с работодателями в смысле согласования программ дисциплин.</p>
<p>Критерии и показатели, используемые при проведении внутреннего аудита, согласованы с работодателями</p>		<p>Частично. Необходимо больше привлекать к аудиту тех работодателей, чьи представители не задействованы в учебном процессе. Также необходимо больше привлекать специалистов узкого профиля, работающих в сфере управления персоналом крупных предприятий.</p>
<p>Критерий 4 «Кадры»</p>		
<p>Процесс проведения комплексной оценки педагогических кадров и система ключевых показателей эффективности педагогических кадров обеспечивает достижение планируемых результатов обучения</p>		<p>Да. В ВУЗе разработаны следующие документы: Документ 1345 от 05.05.2014 О плане мероприятий университета «Дубна» по переводу научно-педагогических работников на эффективный контракт Документ 2522 от 19.10.2011 Положение о проведении конкурса «Лучший молодой преподаватель университета «Дубна» Документ 2305 от 29.06.2015 О введении показателей эффективности</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
		<p>Документ 2291 от 26.06.2015 Об утверждении Положения о награждениях работников государственного бюджетного ОО ВО МО</p> <p>Документ 1162 от 02.04.2015 Принято положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников</p> <p>Документ 2573 от 13.07.2015 Планирование учебной и внеучебной работы ППС</p> <p>Конкурсный отбор и предварительная аттестация сотрудников производится 2 раза в год.</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>		<p>Частично.</p> <p>В ВУЗе введены - эффективный контракт, фонд ректора (Документ 2305, от 29.06.2015 О введении показателей эффективности).</p> <p>У ВУЗа есть возможность привлекать преподавателей из ведущих вузов страны (МГУ им.Ломоносова, МГТУ им. Баумана, МИФИ, Российского государственного университета нефти и газа им. Губкина) и из за рубежа, что способствует не только высокому уровню взаимодействия и осуществления совместной деятельности с другими образовательными учреждениями и организации по вопросам обеспечения и улучшения качества подготовки выпускников, но и стимулированию к совершенствованию и поддержанию сотрудничества в рамках университета «Дубна». Данные мероприятия способствовали укреплению и стабилизации кадрового состава вуза.</p> <p>Тем не менее, считаю, что преподаватели кафедры не имеют возможности в полной мере регулярно повышать свою квалификацию в рамках своего направления.</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
		Достаточно мало участвуют в профильных конференциях по управлению персоналом и развитию персонала, семинарах, тренингах за пределами вуза, причина – недостаток средств у кафедры.
При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитываются мнения работодателей и других участников процесса		<p>Частично.</p> <p>Работа студентов в оценке качества обучения включает в себя работу в следующих подразделениях университета «Дубна», обеспечивающих эффективную реализацию образовательного процесса: на ученом совете университета «Дубна», учебно-методическом совете, отделе сопровождения системы качества образования, Студенческом совете, Аналитическом Центре «Образование и карьера», Бюро социологических исследований:</p> <p>Со студентами проводится следующая работа: интервьюирование, анализ анкет по качеству преподавания дисциплин, анализ результатов оценки обучения студентов по критериям бально-рейтинговой системы.</p> <p>Система внутреннего мониторинга и экспертизы предоставляет студентам возможность оценить качество проведения занятий. Разработана электронная форма анкеты «Качество преподавания дисциплины». Анкета размещена на сайте отдела качества образования и инноваций в образовании http://otdk.uni-dubna.ru/ (раздел «Социологические исследования») и на сайте университета в разделе «обратная связь».</p>
Система мониторинга ППС позволяет оценить направленность учебной и научной деятельности преподавателя на формирование у студента стремления к		<p>Частично.</p> <p>Студенты заполняют соответствующие анкеты. Также оценить работу ППС оценивают на ученом совете университета «Дубна», учебно-методическом совете,</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
самообучению, навыков самостоятельного формирования образовательной траектории студента		отделе сопровождения системы качества образования, Студенческом совете, Аналитическом Центре «Образование и карьера», Бюро социологических исследований
Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих текущий практический опыт по профилю (с указанием количества часов по контрактам/заказам конкретных работодателей на реальных «жизненных» проектах)		11 из 15 преподавателей имеют опыт работы по профилю реализуемой дисциплины. 11 преподавателей из 15 совмещают работу в ОО с профессиональной деятельностью.
Критерий 5 «Материально-технические и финансовые ресурсы программы»		
Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса		100% Университет располагает развитой материально-технической базой, позволяющей решать на современном уровне все вопросы обучения студентов, имеет компьютерные классы и другие специализированные кабинеты, лаборатории, библиотечный комплекс современной литературы, укомплектованную новейшими учебными, методическими и научными изданиями. Финансовые ресурсы программы позволяют приобретать, обслуживать и эксплуатировать материально-техническую базу и оборудование, необходимые для реализации программы за счет бюджетных и внебюджетных средств (приобретение оборудования, ремонт лабораторий, дополнительная аренда помещений).
Обеспечение возможности студентам и преподавателям доступа к библиотечным ресурсам, включая основные		Да. Библиотека университета имеет два профилированных по отраслям знаний читальных зала, на базе одного из

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
<p>отечественные и зарубежные журналы по профилю подготовки, монографии ученых и другой литературе по профилю программы, практикоориентированные специализированные издания и т.д.</p>		<p>которых организован электронный читальный зал с оборудованием, обновленным на 90% в отчетном году. Доступ к электронному каталогу библиотеки, собственным оцифрованным ресурсам, сервисным услугам, информации о внешних базах осуществляется через сайт библиотеки http://lib.uni-dubna.ru/biblweb/</p> <p>В университете разрабатываются дистанционные курсы как для студентов дистанционной, заочной формы обучения, так и для слушателей курсов повышения квалификации на базе Центра дистанционного обучения Университета «Дубна» http://sdo.uni-dubna.ru/.</p> <p>E-learning в университете преимущественно развернут средствами бесплатной системы дистанционного образования Moodle. Обслуживание серверов, ПО, консультационная помощь преподавателям осуществляется сотрудниками структурного подразделения ЦДЗО.</p> <p>Запущена в образовательный процесс система видеолекций. В настоящее время данная практика является отработанной, осуществляется двухсторонняя связь, что позволяет обеспечить требуемую интерактивность процесса обучения.</p>
<p>Формируемый бюджет программы, позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками, с высоким уровнем квалификации и компетентности</p>		<p>Да. В Университете имеется возможность привлечения преподавателей из других ВУЗов. Необходимо более интенсивно привлекать лучших спикеров на программу для улучшения ее качества. Университет обладает современным оборудованием для проведения фундаментальных и прикладных научных исследований по направлению подготовки (специальности)</p> <p>В настоящее время средний уровень заработной</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
		<p>платы (без учета выплат по договорам гражданско-правового характера) ППС в университете «Дубна» вплотную подошел к уровню двукратного превышения средней заработной платы по Московской области и составил 37,9 тыс. руб. в месяц. Это позволяет привлекать высококвалифицированных специалистов к профессорско-преподавательской работе. Рекомендую рассмотреть возможность привлекать совместителей для преподавания узко-профильных дисциплин по управлению персоналом более активно.</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>		<p>Частично. Осуществляется среднегодовой объем финансирования научных исследований не менее рекомендуемых аккредитационных показателей 7 из 15 ППС участвуют в выполнении НИР.</p> <p>Приказ №995 от 16.03.2016 Об открытии инициативных НИР.</p> <p>Кафедра выполняла несколько работ по заявкам предприятий, но их немного. Имеется мнение, что преподаватели часто не знают о имеющейся возможности в ВУЗе участвовать в интересных проектах, способствующих росту их компетентности.</p>
<p>Выполнение научно-исследовательских работ студентов (магистрантов) по заявкам работодателей</p>		<p>Частично. Магистерские диссертации по заказам работодателей и на их предприятиях в 2016 г. выполняли 2 человека. В 2015 г. – 3 человека.</p> <p>Таким образом, можно считать, что подготовка ведется в 70% случаев по согласованию с работодателями.</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
		В 2015 г. магистрантами было опубликовано 3 печатных работ по результатам выполненных НИР.
Доля успешно коммерциализированных результатов НИР магистрантов, включая создание ими собственного бизнеса		Рецензии работодателей, в которых отражено внедрение результатов работ магистрантов 2016 г. – 66%; 2015 г. – 75%; 2014 г. – 50%

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ:

- При проектировании программы учитывался профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»
- Студенты принимают участие в определении содержания программы путем анализа результатов опросов и анкетирования, а также через привлечение студентов к участию в органах студенческого самоуправления, научных кружках, что способствует совершенствованию содержания программы, увеличению заинтересованности студентов в ее освоении и, как результат, успешному формированию у обучающихся общих и профессиональных компетенций.
- Работа студентов в оценке качества обучения включает в себя работу в следующих подразделениях университета «Дубна», обеспечивающих эффективную реализацию образовательного процесса: на ученом совете университета «Дубна», учебно-методическом совете, отделе сопровождения системы качества образования, Студенческом совете, Аналитическом Центре «Образование и карьера», Бюро социологических исследований:
- Со студентами проводится следующая работа: интервьюирование, анализ анкет по качеству преподавания дисциплин, анализ результатов оценки обучения студентов по критериям балльно-рейтинговой системы.
- Сформированная Университетом база студенческих практик (учебной, производственной, преддипломной) дает возможность молодым специалистам познакомиться с руководителями ведущими предприятиями в различных сферах профессиональной деятельности.
- 11 из 15 преподавателей совмещают работу в ВУЗе с профессиональной деятельностью
- Также созданы условия для усиления взаимодействия работодателей и университета: - выполняются выпускные квалификационные работы и курсовые проекты на основе реальных заданий предприятий и организаций
- Около 65% преподавателей в процессе обучения используют новые образовательные технологии: case-технологии, метод проектов, деловые и ролевые игры и проч., позволяющие оценить уровень сформированности общекультурных и профессиональных компетенций студентов. Средняя доля занятий в интерактивной форме по этим дисциплинам 60 %

- Прекрасные условия для занятия спортом. Спорткомплекс «Олимп», расположенный на территории университета «Дубна», является одним из самых современных и многофункциональных спортивных сооружений не только в Дубне, но и в Подмосковье.
- В компьютерных классах свободных от учебного процесса студенты имеют возможность свободно подготовиться к занятиям и использованием сетевых учебных ресурсов университета. Информационные интернет-ресурсы предоставляются в свободном доступе через WI-FI, в гуманитарном и естественнонаучном читальных залах имеются компьютеры для работы студентов с научными базами данных и интернет-источниками. У каждого студента есть индивидуальный логин и пароль для доступа во внутриуниверситетскую систему.
- все обучающиеся имеют доступ к библиотечным системам, сформированным на основании как прямых договоров с правообладателями, так и договоров с подписными агентствами, получившими от правообладателя право распространения своих ресурсов.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ:

- Кафедра делает упор на подготовку специалистов по управлению персоналом широкого профиля – для нужд малого и среднего бизнеса, исходя из предпосылки, что вопросами управления персоналом занимаются все руководители, имеющие подчиненных в штате. В этом смысле программа очень близка к программе «Менеджмент», но при этом не обладает необходимыми предметами такими как: управление персоналом на основе KPI, экономика и нормирование труда.
- Рекомендуется использовать сильные стороны ВУЗа- близость к СЭЗ и ОИЯИ и трансформировать магистерскую программу, например, на «Управление персоналом на инновационных предприятиях». Также усилить изучение прикладных дисциплин, связанных с спецификой подбора, обучения, оценки и планирования карьеры персонала на инновационных предприятиях. Подобное изменение вероятно будет способствовать увеличению количества студентов, обучающихся на небюджетной основе.
- Все обучавшиеся по данному направлению «управление персоналом» имели образование на уровне бакалавра или специалиста по другому направлению. Поэтому программа изначально построена с учетом этого. Соответственно, магистранты не обладают необходимой глубиной знаний по профессии «управление персоналом» и при этом должны уже изучать более углубленные программы по специальности. Необходимо предусмотреть спецкурс или любые другие варианты получения необходимых начальных знаний по управлению персоналом магистрантами, пришедшими на обучение послебакалавриата других направлений, так как в настоящее время в программе не соблюден баланс начальных дисциплин и дисциплин, подразумевающих глубокое понимание всех HR- процессов.
- В обязательном порядке привлечь Директоров по персоналу или Директоров по обучению персонала крупных предприятий для согласования программы, определения приоритетов, выбора методов преподавания и выбора учебных пособий.
- С 2015 года обучение по направлению проводится на договорной основе. Количество желающих получать образование снижается: 2014 г. окончило 6 человек, 2015г. – 4 человека, 2016 г. – 3 человека. При такой малой группе очень сложно проводить тренинговые

занятия, семинары, т.к. отсутствует и групповая динамик, и возможность организовать групповые дискуссии. Необходимо корректировать используемые методы обучения в условиях набора слушателей в таком малом количестве.

- За 2014-2016 гг. ППС, реализующими ОП «Управление персоналом», подготовлено 4 учебных пособия. Рекомендуется увеличить количество учебных пособий, разработанных преподавателями.
- Привлекать больше студентов к научно-исследовательской работе, участию в конференциях, подготовке научных статей. В 2015 г. магистрантами было опубликовано 3 печатных работы по результатам выполненных НИР.
- Изыскать возможность участия преподавателей профильных дисциплин в профильных бизнес-конференциях и тренингах по управлению персоналом, проводимых специализированными (HR) учебными центрами.
- Изыскать возможность привлечения в качестве преподавателей Директоров по персоналу крупных предприятий (возможно для проведения мастер-классов или курсов- интенсивной подготовки по профильным дисциплинам).
- Существенно увеличить проведение мастер-классов внешними специалистами-практиками. В настоящее время проводится 2 мастер – класса в семестр. Необходимо увеличить количество мастер-классов до 1 мастер-класса в месяц минимум.
- Включить в программу изучение мировых бест-селлеров, обсуждение и освоение студентами наиболее значимых книг зарубежных и российских авторов по специальности управление персоналом (не менее 10 наиболее значимых книг, изданных за последние 20 лет).
- Существенно увеличить количество практикумов (тренингов) на формирование у студентов-магистрантов управленческих навыков (с целью формирования у них заявленных программой управленческих HR-компетенций в полном объеме (не менее 8 учебных часов в месяц).
- Рекомендовать преподавателям ввести процедуру контроля изучения студентами мировых лучших практик, представленных в библиотечном фонде вуза, т.к. в настоящее время, несмотря на то, что фонд учебной литературы по дисциплинам общенаучного и профессионального циклов, укомплектован изданиями за последние 5 лет, по остальным дисциплинам за последние 10 лет, студенты не в полной мере используют представленную в вузе литературу в бумажном виде в учебном процессе.
- Рекомендовать преподавателям ввести процедуру контроля изучения студентами литературы, представленной в электронном виде, поскольку, несмотря на то, что студенты имеют доступ к электронным базам библиотеки, где имеются многочисленные статьи и другие издания отечественных и зарубежных авторов, выборочная проверка показала, что студенты недостаточно активно пользуются всеми правами доступа и не используют предлагаемые вузом возможности для обучения.