# Агентство по контролю качества образования и развитию карьеры

**АККОРК**

**АНАЛИТИЧЕСКИЙ ВОПРОСНИК**

**ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**высшего ОБРАЗОВАНИЯ:**

**38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

**МАГИСТЕРСКАЯ ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

**РЕАЛИЗУЕМАЯв ФЕДЕРАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ АВТОНОМНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

**ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»**

**Москва – 2015**

***Краткая информация о программе:***

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами» реализуется с 2002/2003 уч. года

Образовательный стандарт высшего образования Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»,

уровень высшего образования: Магистратура

Направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»

Квалификация: Магистр

Факультет менеджмента НИУ ВШЭ, кафедра управления человеческими ресурсами

Место реализации программы: Москва, ул. Кирпичная 33/5

Длительность реализации программы: 2 года

Форма обучения: очная

Сайт программы: <http://www.hse.ru/org/hse/man/3376578/>

1. **КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **КРИТЕРИЙ 1. ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ПРОГРАММЫ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ И РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКАХ ТРУДА** | | | | |
| **№** | **Показатель** | **Ответ** | **Оценка эксперта**  **(0,1,2)** | **Комментарии, положительная практика, риски, рекомендации эксперта** |
|  | Приведите результаты анализа потребности регионального и местного рынков труда в выпускниках данного направления (по результатам анализа статистических данных, данных исследовательских агентств, hr-агентств, региональных органов власти и др.)\* | Поскольку отсутствуют доступные аналитические обзоры или регулярные бюллетени, характеризующие спрос на рынке труда на специалистов (выпускников магистратуры, обладающих определенным набором компетенций) в области УЧР, выпускаемые специализированными организациями, такой анализ проводится силами преподавателей кафедры УЧР. Чтобы учесть сезонные колебания. российского рынка труда анализ проводится с периодичностью 1-2 раза в год по среднемесячному показателю. Он проводится на основе информации о вакансиях, размещенной на самом популярном среди специалистов интернет-портале поиска работы hh.ruпо регионам Москва и Московская область. В расчет принимаются вакансии по специализации «управление персоналом», «развитие персонала», «рекрутмент», в первую очередь, на начальные позиции, на которые могут претендовать выпускники вуза. В 2014 году среднемесячный показатель в мае составил 2317 вакансий, в декабре – 1164 вакансии. |  |  |
|  | Приведите статистические данные (по итогам трех лет), показывающие в течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности (в разрезе доли трудоустройства в регионе и вне региона) | В соответствии с результатами опросов, проведенными Центром внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ в рамках проекта «Мониторинг выпускников магистратуры 2012-2014 годов» (<http://cim.hse.ru/results_alumni>)  Выпускники **магистратуры ф-та менеджмента (все программы)** – было опрошено 2012 г. – 48 чел., 2013 – 49чел, 2014 г. – 68 чел.  Из 48 принявших участие в 2012 г. опросе 33 человека были трудоустроены в Москве, 1 в СНГ, с в Кстово, по 2 в Н.Новгороде и Перми., 3 – в СПб.  2013 г. опроса: 40 чел. были трудоустроены в Москве, 1 в СНГ. Из 49 прошенных 36 чел. уже имели работу на момент окончания вуза, у 13 – ее не было; менее месяца искали работу 32 человека, от 1 до 2 месяцев – 5, от 3 до 4 мес – 1, еще не устроилось 4 человека, не смог ответить – 1 чел.  2014 г. опроса: 58 чел. были трудоустроены в Москве, по 1 в г.Уфе и г.Псебай4 из 68 опрошенных 52 чел. имели работу на момент окончания вуза, 16 не имели работы; из этих 16-ти человек 5 выпускников искали работу менее 1 месяца, 4 чел. – от1 до 2 мес., 1 – от 2 до 3 мес., 5 чел. еще не устроились, 1 не смог ответить.  **Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»:**  Опрошено в2012 г. - 10 чел., в 2013 г. - 13 чел., в 2014 г. - 8 чел.  2012 г. опроса: из 10 опрошенных 7 чел. трудоустроено в Москве, по 1 - в Кстово, СПб., СНГ;  2013 г.: из10 опрошенных 10 трудоустроены в Москве; из 13 опрошенных 9 выпускников Университета имели работу на момент окончания Университета, 4 работы не имели; из этих 4 человек, не имевших работы на момент окончания вуза, 1 искал работу менее 1 месяца, 1 – от 1 до 2 мес., по 1 чел. – еще не устроился и не смог ответить.  2014 г. опроса: из 8 опрошенных 6 чел. трудоустроены в Москве; они имели работу н момент окончания университета; из 2 не имевших работы на момент окончания вуза 1 человек искал работу от 2 до 3 мес. и 1 – еще не устроился на момент опроса.  По результатам опроса выпускников программы «Управление человеческими ресурсами» в 2015 гг. 95% трудоустроено по профилю специальности, при этом трудоустройство в той или иной форме было реализовано еще в процессе обучения: около 70% сочетает работу с обучением уже на первом курсе магистратуры, ко второму курсу работает около 95% студентов. Исключение составляют, как правило, студентки, находящиеся в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком.  (Данные опросов выпускников программы)  Бюллетень Центра внутреннего мониторинга с результатами регулярных опросов выпускников доступен по ссылке: <http://alumni.hse.ru/analytics>  Результаты регулярных опросов выпускников опубликованы также на сайте Центра развития карьеры: <http://career.hse.ru/analytics> |  |  |
|  | Приведите статистические данные (из выпуска за прошлый год), показывающие количество не трудоустроенных с описанием причин | 2014 г. 2 выпускника из 8 опрошенных не были трудоустроены на момент проведения опроса. В качестве объяснения отсутствия занятости 1 чел. назвал «еще не нашел работу после завершения обучения», 1 – продолжал образование.  В 2014 г. по магистерской программе «Управление человеческими ресурсами» было выпущено 23 человека. На момент опроса (январь2015 г.) трудоустроено 100 %. |  |  |
|  | Приведите данные по исследованию средней зарплаты выпускника сразу после выпуска и в динамике | Исследования средней заработной платы выпускников магистратуры факультета менеджмента в 2011 г. проводился компанией MarketSense среди выпускников магистратуры факультета менеджмента, принятых на работу в 2008-2011 гг. По данным этого исследования стартовая заработная плата выпускников составляла от 30 до 60 тыс. руб. (Отчет об исследовании - <http://www.hse.ru/data/2012/08/28/1242719409/%D0%9E%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82%20%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9%20%D0%B2%D1%8B%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%202010%20%28%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%D0%B0%29.pdf> )  В соответствии с результатами опросов, проведенными Центром внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ в рамках проекта «Мониторинг выпускников 2012-2014 годов» (<http://cim.hse.ru/results_alumni>) средний уровень заработной платы за два последних месяца работы от основной работы (с учетом денежных бонусов/премий) до вычета подоходного налога составил на факультете менеджмента для всех опрошенных выпускников (53 чел.) – 76712 руб., минимальное значение ежемесячной заработной платы составляет 28250 руб.  Опрошено 6 чел. по программе УЧР - среднее значение заработной платы 79970 руб., минимальное значение ежемесячной заработной платы составляет – 45520 руб. |  |  |
|  | Приведите результаты анализа занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями | Центром внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ в рамках проекта «Мониторинг выпускников 2012-2014 годов» (<http://cim.hse.ru/results_alumni>) не выяснялись индивидуальные карьерные ожидания выпускников, но в ходе опроса выпускникам предлагалось указать основную сферу, в которой ведет деятельностькомпания-работодатель и направление деятельности департамента/отдела, в котором они работают.  В 2012 г. из 10 опрошенных выпускников по 1 человеку трудились в сферах: банков (инвестиций, финансов, страхования), маркетинга и рекламы, сфере консалтинга и аудита, сфере медицины, на производстве, в области энергетики и природных ресурсов. По 2 человека избрали сферы IT, интернет и телекоммуникаций и HR. 8 из 10 выпускников остановили выбор на HR-отделе, 1 работал в отделе финансов (планирование и управление).  В 2013 г. из 10 опрошенных выпускников большинство (3 чел.) избирали сферу консалтинга и аудита, по 2 человека остановили выбор на торговле, сфере IT, интернет, телекоммуникации и сфере медицины. 1 человек избрал медицину. 6 выпускников работали в HR-отделе, и по 1 чел. распределились между отделами финансов (планирование и управление), проектно-исследовательским и аналитическим отделом, отделом продаж, консалтинговым и маркетинговым (рекламным) отделами.  2014 год из 6 выпускников 3 человека нашли себя в банковской сфере (а также вопросы инвестиций, финансов, страхования), по 1 человеку остановили выбор на области торговли, н производстве, на сфере PR, маркетинг, реклама. Лидером по популярности среди выпусков снова оказался HR-отдел, в котором работали 5 из 6 опрошенных выпускников), еще 1 выпускник работал в проектно-исследовательском и аналитическом отделе.  Что касается должностных позиций, и наличия подчиненных, то большинство выпускников на момент опроса занимали по месту основной работы должность специалиста (в 2012 г. 5 из 10 опрошенных, в 2013 – 8 из 10, в 2014 – 4 из 6).  Опрос выпускников программы (проводился в январе 2015 г.) последних 5 лет показал, что 46% из них полностью удовлетворены развитием карьеры, 36% отметили, что в основном удовлетворены тем, как развивается их карьера после окончания вуза. |  |  |
|  | Доля студентов программы, сочетающих обучение в вузе с работой по профилю специальности | **Для МАГ ф-та менеджмента в целом**  в опросе 2014 г. участвовали 54 студента 1-2 курса магистратуры ф-та менеджмента. По мнению 12 чел. нынешняя работа полностью соответствует специальности, по которой осуществляется в настоящее время обучение в Университете. 24 чел. полагают, что соответствие является частичным, а 18 соответствий не находят.  По данным исследований разных лет не менее 70% студентов программы УЧРсочетают обучение в вузе с работой по профилю специальности. Из числа работающих студентов у 90% работа соответствует профилю специальности. |  |  |
|  | Доля студентов, получивших приглашения на работу по итогам прохождения практики | Не менее 80% студентов второго курса магистратуры сочетают обучение в вузе с работой по профилю специальности. Как правило, местом прохождения практики является место основной работы. Около 12-15% студентов каждого выпуска обращаются на кафедру для поиска места прохождения практики (как правило, это связано с тем, что студент меняет место работы или выбранная им тема магистерской диссертации не может быть реализована на нынешнем месте работы. В случае поиска места практики представители кафедры обращаются к компаниям-партнерам или актуализируют имеющуюся информацию для предоставления ее студентам. Как правило, в случае трудоустройства студента (на практику, на стажировку, на постоянной основе) на основании представления кафедры выпускник остается работать в организации. |  |  |
|  | Наличие службы мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию | В НИУ ВШЭ существуетЦентр развития карьеры (ЦРК); его деятельность направлена на оказание помощи студентам и выпускникам в правильном построении карьеры и трудоустройстве. ЦРК создан в 2002 году как студенческая организация, в 2006 году вошел в состав Управления по развитию карьеры и взаимодействию с выпускниками НИУ ВШЭ в качестве отдела, а в 2009 году стал самостоятельным подразделением НИУ ВШЭ.  Деятельность ЦРК регламентируется соответствующим Положением (см. http://career.hse.ru/sites/default/files/polozhenie\_o\_crk\_gu-vshe\_14\_01\_10\_itog.pdf)  Основными направлениями деятельностиЦентра развития карьеры являются:   * проведение исследований по молодежному рынку труда и востребованности выпускников (<http://career.hse.ru/analytics>); * консультирование студентов по карьерным вопросам (<http://career.hse.ru/cycle>; <http://career.hse.ru/consult_center>), * трудоустройство студентов НИУ ВШЭ на практики и стажировки, а выпускников на постоянную работу (<http://career.hse.ru/vacancy)>; на сайте ЦРК ежедневно появляются новые вакансии для студентов и выпускников НИУ ВШЭ; * организация карьерных мероприятий; например, два раза в год ЦРК проводит в НИУ ВШЭ ярмарки вакансий, стажировок и программ набора молодых специалистов, ежегодно проводится ярмарка летних стажировок - форум "Карьера летом", а также дни карьеры в различных сферах и круглые столы с представителями компаний-партнеров.   ЦРК сотрудничает с более чем 800 российскими и зарубежными компаниями, в числе которых ключевые работодатели, скоторыми Центр регулярно проводит совместные мероприятия: презентации, семинары, мастер-классы, тренинги, деловые игры и т.п.  Услугами ЦРК на равных основаниях пользуются все образовательные программы.  В НИУ ВШЭ с 2006 ведется мониторинг карьеры выпускников. Исследования проводятся Центром внутреннего мониторинга и Центром развития карьеры. Результаты исследований представлены на странице Ассоциации выпускников НИУ ВШЭ (раздел «Аналитические материалы»):  <http://alumni.hse.ru/analytics> |  |  |

\* - в данной и последующих таблицах: показатель имеет полуторократную значимость при подсчете оценки (балл умножается на 1,5)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **КРИТЕРИЙ 2. УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ ИТОГОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА** | | | | |
| **№** | **Показатель** | **Ответ** | **Оценка эксперта**  **(0,1,2)** | **Комментарии, положительная практика, риски, рекомендации эксперта** |
|  | Результаты прямой оценки компетенций, характеризующие личностные качества человека, являющиеся неотъемлемой частью его профессиональной компетентности\* | В НИУ ВШЭ принята система компетенций, использующаяся в самостоятельно устанавливаемых университетом образовательных стандартах. Она включает системные (универсальные по отношению к направлениям подготовки) компетенции, характеризующие образовательные результаты каждого из уровней подготовки: бакалавриат, магистратуру (в 2014 году – и аспирантуру), а также профессиональные компетенции, различающиеся в зависимости от направлений подготовки студентов. В рамках профессиональных компетенций выделяются компетенции инструментальные (отражающие овладение инструментами и методами профессиональной деятельности) и социально-личностные (характеризующие личностные особенности и социальные навыки, важные для будущего профессионала). Социально-личностные компетенции предполагается измерять комплексно, не в рамках отдельных дисциплин, на общепрограммном и общеуниверситетском уровне. Так, уже разработаны общеуниверситетские подходы к оценке социально-личностных компетенций и планируется разработка общеуниверситетских измерительных материалов для оценки сформированности социально-личностных компетенций на «входе» (по итогам первого курса) и на «выходе (по окончанию образовательной программы). Методические материалы (подходы и рекомендации по разработке измерителей размещены на сайте НИУ ВШЭ - <http://www.hse.ru/deprog/Department3_01> ). Пилотное применение разработанных измерителей запланировано на 2016 год.  Прямая оценка компетенций реализуется с помощью оценочных средств, разработанных в соответствии с компетентностной матрицей (Приложение № 3). Оценочные средства, используемые для проверки компетенций, формируемых в рамках дисциплин программы, описываются в программах дисциплин и УММ по каждой из дисциплин. Соответственно, оценки студентов, полученные в ходе обучения, характеризуют степень формирования компетенций. Как правило, КИМы по соответствующим дисциплинам носят комплексный характер, т.е. направлены на оценку не одной, а целого комплекса компетенций, зафиксированных в компетентностной матрице в качестве ключевых по данной дисциплине.  Например, КИМ по дисциплине «Методы диагностики персонала в управлении человеческими ресурсами» ппредполагает, что итоговая работа по курсу проходит в режиме презентаций результатов творческой групповой работы. Студенты делятся на группы по 2-3 человека. Возможно и индивидуальное выполнение задания.  Задача группы: разработка методики диагностики для решения одной из задач в сфере управления человеческими ресурсами. Возможно два пути решения поставленной проблемы:   1. разработка оригинальной методики решения диагностической задачи.   В этом случае студенты должны обосновать необходимость разработки оригинальной методики, доказав либо отсутствие адекватных методик в управленческой практике, либо их несостоятельность как диагностических средств, проанализировав используемые методики.   1. совершенствование уже существующей методики.   Студенты представляют существующую методику, анализируют ее положительные стороны и недостатки, и затем представляют свой вариант методики, устраняющий выявленные недостатки.  И в том, и в другом случае разработанная методика должна отвечать всем требованиям, предъявляемым к данному типу технологий, должна быть указаны теоретическая и методологическая база методики, подробно рассмотрены все ее структурные составляющие. Кроме того, должна быть определена сфера применения данной методики, границы ее использования.  В ходе практикумов, завершающих данный курс, каждая группа должна выступить с презентацией своего проекта. Выступление каждой группы не должно превышать 30 мин. + 5 мин. – ответы на вопросы.  Презентация должна включать:  -обоснование необходимости разработки или совершенствования методики;  - описание разработанной методики диагностики с указанием теоретической и методологической базы, положенной в ее основу;  - критический анализ методики: ее слабые и сильные места, возможности и ограничения, сферы применения.  Кроме презентации группа готовит письменный текст, объемом до 20 страниц, который сдается преподавателю. Работа должна сопровождаться списком использованной литературы.  Итоговый проект оценивается по двум параметрам по 10-балльной шкале:  - письменная работа (оценка выставляется как оценка за домашнее задание);  - доклад-презентация (оценка выставляется как оценка за зачет).  Таким образом, с помощью представленной процедуры оцениваются как личностные качества, так и социальные, и профессиональные компетенции.  Сведения об успеваемости приведены в Приложении № 10. (Статистика ведется по всем магистерским программам факультета менеджмента ). |  |  |
|  | Результаты прямой оценки социальных компетенций, направленных на развитие, поддержание и усовершенствование коммуникаций\* | Кроме оценки социальных компетенций, которые формируются в рамках каждой их дисциплин программы в соответствии с компетентностной матрицей, ряд социальных компетенций, направленных на развитие, поддержание и усовершенствование коммуникаций оценивается в ходе подготовки и защиты магистерской диссертации. Процедура подготовки и защиты магистерской диссертации регламентируется со ответствующими документами, разработанными как на уровне НИУ ВШЭ, так и на уровне Программы:  <http://www.hse.ru/docs/51541339.html>  <http://management.hse.ru/hr/methodical_office> |  |  |
|  | Результаты прямой оценки профессиональных компетенций («компетентностного ядра»), в т.ч. компетенций, отражающих потребность (требования) регионального и/или федерального рынка труда, в зависимости от основных потребителей выпускников программы\* | Основные результаты и способы оценки профессиональных компетенций описаны выше. Кроме этого, прямая оценка профессиональных компетенций осуществляется работодателями по итогам преддипломной практики: одним из обязательных документов, предоставляемых студентами с места прохождения практики, является справка – отзыв, подписанная работодателем. В отзыве должна быть приведена прямая оценка результатов деятельности и компетенций студентов.  С положением о практике можно ознакомиться по ссылке: <http://management.hse.ru/hr/methodical_office>  Отзывы работодателей хранятся в архиве вместе с отчетами студентов о практике. |  |  |
|  | Количество выпускников программы, открывших собственное малое или среднее предприятие в течение 5 лет после окончания программы | 95% выпускников программы трудоустраивается в крупные отечественные и зарубежные организации, работая по специальности. Как правило, создание собственных предприятий в сфере управления человеческими ресурсами возможно в том случае, если выпускник ориентирован на работу в сфере HR-консалтинга, однако для этого необходим опыт работы, превышающий 5 лет. Поэтому примеры ограничены: не более 1-2 человек из всех выпусков программы удалось создать собственное предприятие в течение 5 лет после выпуска. Вместе с тем наблюдается преемственность: выпускники часто трудоустраиваются в те организации, в которых уже сделали успешную карьеры выпускники предыдущих лет.  На общеуниверситетском уровне запланирована организация сбора информации о стартапах и предприятиях, организованных выпускниками НИУ ВШЭ, через сервисы портала HSEFamily(реализация -2016 г., ответственность Центра по работе с выпускниками). |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **КРИТЕРИЙ 3. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ** | | | | |
| **№** | **Показатель** | **Ответ** | **Оценка эксперта**  **(0,1,2)** | **Комментарии, положительная практика, риски, рекомендации эксперта** |
|  | Удовлетворенность результатами обучения работодателей (достаточность, актуальность, полнота сформированных компетенций)\*  Доля работодателей, считающих, что компетенции выпускников программы:   * полностью соответствуют требованиям, предъявляемым к современным специалистам отрасли * в основном соответствуют современным требованиям к специалистам данной отрасли. Но есть несущественные замечания * мало выпускников, компетенции которых, современным требованиям к специалистам данной отрасли * не соответствуют требованиям к специалистам данной отрасли   (Анкета для опроса работодателей прилагается) | Центр работы с выпускниками проводит регулярные опросы работодателей, результаты регулярных опросов можно увидеть по ссылке:  <http://alumni.hse.ru/analytics>  В 2011 г. компанией [MarketSense](http://www.marketsense.ru/) проводился опрос среди работодателей, принимавших на работу выпускников магистратуры факультета менеджмента в 2008-2011 гг.). Результаты опроса представлены:  <http://www.hse.ru/data/2012/08/28/1242719409/%D0%9E%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82%20%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9%20%D0%B2%D1%8B%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%202010%20%28%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%D0%B0%29.pdf>  В рамках программы «Управление человеческими ресурсами» проводятся регулярные неформализованные интервью с работодателями-партнерами, членами Экспертно-консультационного совета, принимающими на работу, стажировку и практики студентов и выпускников программы. Зафиксирована высокая степень удовлетворенности выпускниками программы, формулируемые новые требования учитываются при изменениях учебных планов ежегодно. |  |  |
|  | Удовлетворенность результатами обучения выпускников программы (достаточность для начала карьеры, и последующего ее выстраивания) | Центром внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ в рамках проекта «Мониторинг выпускников 2012-2014 годов» (<http://cim.hse.ru/results_alumni>) в ходе опроса выпускникам магистратуры предлагалось высказать мнение об удовлетворенности результатами обучения.  **МАГ Управление человеческими ресурсами**  **Опыт обучения, 2014 г.**   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | |  | **Не согласны** | **Ни согласны, ни не согласны** | **Скорее согласны** | **Полностью согласны** | ***Всего*** | | Удовлетворены уровнем преподавателей и преподавания в НИУ ВШЭ | 2 | 1 | 3 | 2 | ***8*** | | Удовлетворены организацией и сопровождением учебного процесса в НИУ ВШЭ (работой учебных частей, деканата и т.п.) | 1 | 0 | 4 | 3 | ***8*** | | Удовлетворены своей работой | 1 | 0 | 3 | 2 | ***6*** | | В ситуации поиска работы ощущают себя конкурентоспособным на рынке труда в сравнении с выпускниками других вузов | 1 | 0 | 3 | 2 | ***6*** |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **Повторное поступление** | | | | |  |  |  |  | | **Выбор** | **2014, чел.** | **2013, чел.** | **2012, чел.** | | Выбрал(-а) бы обучение во ВШЭ, на той же программе | 4 | 9 | 6 | | Выбрал(-а) бы обучение во ВШЭ, но на другой программе | 4 | 3 | 3 | | Пошел(-ла) бы учиться в другой вуз и на другое направление | 0 | 1 | 0 | | Вообще не стал(-а) бы поступать в вуз | 0 | 0 | 1 | | Затрудняюсь ответить | 0 | 0 | 0 | | ***Всего*** | ***8*** | ***13*** | ***10*** |   Исследования, проводившиеся среди выпускников программы УЧР показали, что 90% опрошенных выпускников в целом оценивают качество обучения в магистратуре как высокое. При этом 80% оценили как «хорошее» и «отличное» качество преподавания. Столько же респондентов в целом удовлетворены подготовкой к профессиональной карьере.  51 % считает, что полученные ими в процессе обучения на программе знания соответствуют современным требованиям работодателей. 46% отмечают, что эти знания даже превышают требования.  Оценка уровня практических умений несколько ниже: только 46% оценивают их как соответствующие требованиям, половина опрошенных, считают, что практические умения у них развиты несколько хуже, чем требуется работодателям.  Данные приводятся по результатам исследований:  - «Оценка качества подготовки магистров в сфере социальных и гуманитарных наук». Проект был реализован Московским государственным институтом международных отношений при участии доцента кафедры УЧР факультета менеджменат НИУ ВШЭ Темницкого А.Л. в 2011-2012 гг.  - опроса студентов магистратуры программы «Управление человеческими ресурсами» 2014 уч. г. |  | Возможно получение недостоверных данных по отдельным опросам, т.к. количество опрошенных респондентов не представляет собой репрезентативную выборку, т.е. не позволяет охватывать мнение большинства выпускников (например, в 2014 году выпуск магистрантов программы составил 23 человека, а опрошено было всего 8 человек). |

1. **ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

|  |
| --- |
| **Гарантии качества образования - совокупность условий, которые ОО обеспечивает для достижения студентами предполагаемых результатов обучения** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **КРИТЕРИЙ 1. СТРАТЕГИЯ, ЦЕЛИ И МЕНЕДЖМЕНТ ПРОГРАММЫ** | | | | |
| **№** | **Показатель** | **Ответ** | **Оценка эксперта**  **(0,1,2)** | **Комментарии, положительная практика, риски, рекомендации эксперта** |
|  | Опишите стратегию развития программы на ближайшие 4-6 лет. Согласованность стратегии развития программы с перспективами развития регионального (федерального, местного) рынков труда, отраслевыми тенденциями в рамках направления подготовки выпускников данной программы. Приложите к отчету о самообследовании отчеты о реализации стратегии за последние 5 лет.\* | Развитие магистерской программы «Управление человеческими ресурсами» лежит в русле реализации стратегии развития в целом НИУ ВШЭ как национального исследовательского университета(<http://strategy.hse.ru/prmanagement>) и факультета менеджмента в плане:   * сочетания фундаментальности и практичности обучения; * обеспечения продуктивной научно-исследовательской и проектной деятельности; * интеграции научно-исследовательского и образовательного процессов; * повышения междисциплинарности и гибкости образовательных и исследовательских программ; * создания, внедрения и распространения новых образовательных технологий.   Эти направления развития реализуются на всех этапах работы с магистерской программой и воплощаются в комплексе документов, обеспечивающих ее реализацию.  См. Концепцию магистерской программы. Документы по Программе представлены на странице программы на сайте НИУ ВШЭ:  <http://www.hse.ru/ma/hrm/> |  |  |
|  | Количество образовательных учреждений региона, осуществляющих реализацию программ, подобных оцениваемой программе | Программа учитывает состояние и запросы российской экономики и общества. В то время как в России магистерское образование в области УЧР базируется на широком спектре предметов, в западных образовательных учреждениях намечается тенденция к большей специализации программ по УЧР. Магистерские программы по управлению человеческими ресурсами имеют многие ведущие российские вузы социально-экономического профиля и крупные вузы в федеральных округах (МГУ, Высшая школа менеджмента СПбГУ, РГГУ, РГСУ, ГУ Финансовый университет, МЭСИ, СПбГУ экономики и финансов, Южно-Уральский ГУ, Байкальский ГУ экономики и права и др.). Поскольку обучение в магистратуре в государственных вузах базируется на государственных образовательных стандартах, в большинстве случаев программы имеют названия, близкие по смыслу к названиям «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Кадровый менеджмент», и структура этих программ имеет общее ядро по составу дисциплин, хотя их названия могут варьировать. Лишь немногие образовательные учреждения высшего профессионального образования (в их числе НИУ ВШЭ) получили право формирования собственных образовательных стандартов, которые имеют тенденцию к повышению требований по уровню и качеству подготовки. В свою очередь, зарубежные университеты, в том числе партнеры НИУ ВШЭ и факультета менеджмента, предлагают программы с акцентом на исследования в области человеческих ресурсов (в частности, Tilburg University, программа «Human Resource Studies”), консалтинговую деятельность (Lancaster University, “Human Resources and Consulting”) либо определенные функциональные области УЧР (“Human Resource and Knowledge Management”, “Labor Relations and Human Resources”, “Human Resource Development”, “Health and Safety” и т.п.). |  |  |
|  | Каким образом влияют на реализацию программы основные макрофакторы, (изменения нормативно-правовой базы; мировые, федеральные, региональные тенденции в области образования, конкуренции, демографических и культурных факторов и т.д.) | На реализацию программы оказывают влияние различные факторы внешней среды. Исследования, проведенные в 2009-2010 гг. факультетом менеджмента НИУ ВШЭ показали, что особое значение для реализации программы имеет неопределенность внешней среды, с которой сталкиваются образовательные программы. Неопределенность на данный момент вызвана не только продолжением переходного периода во всех социально-экономических процессах в стране, но и экономическими кризисами. Это определяет значительные колебания спроса на образовательные и другие виды профильных услуг, изменения системы требований у всех категорий стейкхолдеров и отсутствие гарантий при получении различных видов ресурсов.  Наряду с этим фиксируется рост уровня конкуренции на рынке образовательных, научных и др. видов услуг, обусловленный как развитием отечественной системы высшего образования, так и процессами глобализации. Это приводит к тому, что, с одной стороны, на отечественном рынке появились игроки международного уровня, а с другой стороны - наблюдается некоторый отток потенциальных слушателей магистерских программ за рубеж. Эта тенденция усугубляется так называемой «демографической ямой», связанной с тем, что сейчас получает высшее образование и вступает на рынок труда малочисленное поколение 90-ых годов. |  |  |
|  | Согласованность целей программы с целями и задачами профессиональной деятельности выпускника программы | Обучение по магистерской программе «Управление человеческими ресурсами» призвано выработать у выпускников магистратуры комплекс системных и профессиональных компетенций, необходимых для успешной реализации задач профессиональной деятельности в области управления человеческими ресурсами. Задачи профессиональной деятельности магистра подробно изложены в образовательном стандарте по направлению подготовки «Менеджмент». (<http://www.hse.ru/data/2014/10/30/1102505241/%D0%9E%D0%A1_%D0%BC%D0%B0%D0%B3_%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82.pdf> )  Задачи профессиональной деятельности магистра реализуются в нескольких направлениях:  а) в научно-исследовательской деятельности:   выявление актуальных проблем и тенденций в области управления;   разработка программ научных исследований, организация их выполнения;   поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования;   подбор, адаптация, разработка и использование методов и инструментов исследования и анализа результатов;   подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций;   поиск, разработка и реализация программ образовательной деятельности в области менеджмента;   руководство научно-исследовательской деятельностью студентов;  б) в управленческой и предпринимательской деятельности по следующим направлениям:   разработка и реализация стратегии организации;   формирование организационной структуры управления организациями и сетей бизнес-процессов организаций;   разработка, реализация и оценка эффективности проектов, направленных на развитие организации;   планирование, организация и контроль работы исполнителей (групп исполнителей), стимулирование персонала организации для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий принимаемых решений;   поиск и оценка новых рыночных возможностей, разработка бизнес-моделей и бизнес-планов;   планирование, организация, контроль и стимулирование предпринимательской деятельности;  в) в консультационной деятельности   разработка методического обеспечения консультационной деятельности, в том числе на базе проводимых исследований;   диагностика проблем деятельности компаний;   подбор, адаптация, разработка и использование методов и инструментов решения проблем компаний;   подготовка и представление обзоров, отчетов и рекомендаций;   управление консультационным коллективом;   подготовка и администрирование консультационных проектов. |  |  |
|  | Согласованность целей программы с запросами федерального (регионального, местного) рынков труда\* | Основная цель программы, сформулированная в Концепции магистерской программы состоит в предоставлении выпускникам высококонкурентного профессиональное образования в области управления человеческими ресурсами на основе постоянногов заимодействия влияния запросов потенциальных работодателей и с учетом опыта российских и ведущих зарубежных школ менеджмента.  Программа разрабатывалась в рамках формирования национально-адаптированной модели менеджмента, интегрирующей передовые достижения науки о менеджменте организаций, экономики, а также социологии и психологии.  Основные документы по Программе, где освещаются основные цели и принципы ее формирования (Концепция магистерской программы) представлены на странице программы на сайте НИУ ВШЭ:  <http://www.hse.ru/ma/hrm/> |  |  |
|  | Информационная доступность документированных целей программы всем заинтересованным сторонам | Документы по Программе представлены на странице программы на сайте НИУ ВШЭ:  <http://www.hse.ru/ma/hrm/> |  |  |
|  | Система управления программой (перечень и состав подразделений, функции, должностные обязанности и распределение зон ответственности различных структурных подразделений) является эффективной | В управлении программой принимает участие на уровне НИУ ВШЭ Дирекция по управлению образовательными программами: <http://www.hse.ru/deprog/>  На уровне факультета на данный момент происходит реорганизация процесса управления в соответствии с проектом создания Учебных офисов образовательных программ: <http://www.hse.ru/studyspravka2/aboutus> |  |  |
|  | Система управление программой позволяет эффективно привлекать работодателей к анализу, проектированию и реализации программы\* | Привлечение работодателей к управлению программой осуществляется на основе разработанной факультетом менеджмента Концепции взаимодействия с организациями-партнерами. (См. Приложение № 4) |  |  |
|  | Наличие в образовательном учреждении (на уровне реализации программы) базовых кафедр ведущих работодателей\* | Кафедра Oracle<http://management.hse.ru/oracle/> |  |  |
|  | Наличие кафедр вуза на предприятиях, которые являются основными потребителями выпускников | Нет |  |  |
|  | Система внутреннего мониторинга и экспертизы качества образования, позволяет актуализировать содержание программы в соответствии с изменяющимися условиями рынка труда, а также осуществлять постоянную оценку процесса формирования компетенций и привлекать к этому процессу работодателей\* | Система внутреннего мониторинга и экспертизы качества образования НИУ ВШЭ строится на сочетании следующих основных направлений:   * проведение внутренних исследований (опросов, анкетирования и т.п.), обеспечивающих основания и обратную связь для принятия управленческих решений по обеспечению качества образовательных программ; * 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.   С точки зрения актуализации содержания программы в соответствии с изменяющимися условиями рынка труда, а также привлечения работодателей к проектированию и оценке образовательных программ (в т.ч. оценке формирования компетенций) каждое из названных направлений предоставляет свои возможности.  Так, работодатели и выпускники регулярно могут высказать свои оценки сформированности ключевых компетенций по итогам освоения образовательных программ НИУ ВШЭ в ходе опросов, проводимых Центром внутреннего мониторинга (ЦВМ). В Положении о ЦВМ в качестве основных направлений работы закреплены, в частности, такие как «формирование единой системы мониторинговых исследований, которая позволит обеспечивать руководство и структурные подразделения НИУ ВШЭ необходимой информацией для принятия решений в ходе текущей деятельности», «взаимодействие с руководством и структурными подразделениями НИУ ВШЭ в области проведения внутренних социологических исследований: интересующие темы, методическое обеспечение, вторичный анализ данных». В планах на 2015 год – введение регулярных опросов работодателей относительно перечня наиболее востребованных компетенций (по направления подготовки).  Еще одно общеуниверситетское структурное подразделение – Центр по работе с выпускниками (ЦРВ) – одной из основных задач своей деятельности считает «развитие партнерских отношений с выпускниками Университета, которые являются руководителями юридических лиц, а также индивидуальными предпринимателями, которые могут являться потенциальными работодателями для выпускников Университета», а одним из ключевых направлений – «организация исследований: мониторинг развития карьеры выпускников Университета; потребностей выпускников Университета в дополнительных компетенциях; мнений работодателей о компетенциях выпускников, приобретенных в период обучения в Университете» (это закреплено в Положении о ЦРВ - http://www.hse.ru/docs/72428917.html)  На уровне регламентов НИУ ВШЭ участие работодателей в проектировании основных результатов образования/формируемых компетенций их оценке закреплено в образовательных стандартах, самостоятельно устанавливаемых университетом (ОС НИУ ВШЭ), и также в [Регламенте\_разработки, утверждения, внесения изменений и вывода из использования ОС НИУ ВШЭ](http://www.hse.ru/data/2014/11/19/1101049272/%D0%A0%D0%B5%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82_%D1%80%D0%B0%D0%B7%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BA%D0%B8_%D0%9E%D0%A1_2014.doc). Участие работодателей в управлении и оценке качества образовательных программ возможно также ч\*ерез участие в Академических советах (такие нормы закреплены в [Положении о факультете](http://www.hse.ru/docs/133730222.html) и [Положении об основных образовательных программах](http://www.hse.ru/docs/133730411.html)).  Необходимость актуализации содержания образовательных программ и входящих в них дисциплин, в том числе с точки зрения формирования востребованных рынком труда компетенций, нормативно закреплена также в [Регламенте подготовки программ учебных дисциплин](http://www.hse.ru/data/2013/05/20/1298300791/%D0%A0%D0%B5%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%20%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BA%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%20%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D1%8B%D1%85%20%D0%B4%D0%B8%D1%81%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%B8%D0%BD.pdf), который ограничивает также срок утверждения программ учебных дисциплин (ля базовых компонентов учебного плана – 3 года, для факультативов 1 год).  Оценка сформированности отдельных компетенций работодателями в ходе участия студентов НИУ ВШЭ в практике организуется также руководителями практик (на факультетах) через мини-опросы, разработанные Методическим центром НИУ ВШЭ совместно с ЦВМ для проекта НИУ ВШЭ- Simens. Традиционно представители работодателей являются также участниками государственных экзаменационных комиссий.  В НИУ ВШЭ существует несколько уровней внутреннего мониторинга и экспертизы качества образования:   1. Функции мониторинга, управления образовательными программами и их развития возложена на Дирекцию основных образовательных программ, включающую такие структурные подразделения как:   - Управление организации учебного процесса;  -Управление развития образовательных программ;  - Методический центр;  - Центр развития образовательной среды.  Сайт Дирекции основных образовательных программ: <http://www.hse.ru/deprog/>   1. Экспертизу образовательных программ реализует Учебно-методическое объединение вузов РФ в области экономики, менеджмента, логистики и бизнес-информатики.   Сайт УМО: <http://www.hse.ru/org/hse/metas/>   1. Центр внутреннего мониторинга) проводит социологические исследования по проблемам развития НИУ ВШЭ.   Сайт Центра - <http://cim.hse.ru/>  4. НИУ ВШЭ является одним из учредителей Ассоциации ведущих вузов в области экономики и менеджмента (АВВЭМ), одной из приоритетных задач которой является постоянный мониторинг и оценка качества образовательных программ( <http://avvem.hse.ru/>. В работе Ассоциации принимают активное участие как сотрудники и преподаватели факультета менеджмента, так и работодатели. Преподаватели программы входят в состав Комиссии по развитию и методическому обеспечению образовательных программ в области менеджмента (<http://avvem.hse.ru/structure/commission/9-manag/sostav>) и Комиссии в области управления человеческими ресурсами (<http://avvem.hse.ru/structure/commission/10-chelres/sostav>)  Сайт АВВЭМ: <http://avvem.hse.ru/> |  |  |
|  | Наличие действующей системы ключевых показателей эффективности подразделений, участвующих в реализации программы | С учетом формирования в НИУ ВШЭ системы управления по образовательных программам, в контексте самообследования будет более уместна, прежде всего, информация о ключевых показателях эффективности отдельных образовательных программ. Система KPIдля образовательных программ находится в стадии утверждения и пилотирования; проект включает следующие показатели:   |  |  | | --- | --- | | **ОП бакалаврского уровня:** | | | Блок показателей по приему студентов | 1.Средний балл ЕГЭ студентов, принятых на бюджетные места | | 2. Средний балл ЕГЭ студентов, принятых на платные места | | 3. Удельный вес численности студентов, принятых на ОП, на основании участия во всероссийских и профильных олимпиадах (%) | | Блок «интернационализация» | 4. Удельный вес численности иностранных студентов на ОП (%) | | 5. Удельный вес численности студентов, участвующих в международной студенческой мобильности | | 6.Удельных вес курсов, читаемых при реализации данной ОП на иностранных языках | | Блок «трудоустройство» | 7. Удельный вес численности выпускников ОП, не обратившихся в службы занятости, в течение первого года после выпуска | | 8. Удельный вес численности выпускников ОП, поступивших в магистратуру российских или зарубежных вузов | | Блок «научно-исследовательская деятельность» | 9. Удельный вес численности студентов ОП, участвующих в НИРС и в работе научно-иссл. подразделений | | 10. Удельный вес численности студентов ОП, имеющих научные публикации |  |  |  | | --- | --- | | **ОП магистерского уровня (для очной программы с бюджетными/платными местами)\*:** | | | Блок показателей по приему студентов | 1.Конкурс на бюджетные места (чел/место) | | 2. Удельный вес численности студентов на платных местах | | 3. Удельный вес численности студентов, принятых на ОП, на основании участия в профильных олимпиадах (%) | | 4.Удельный вес численности студентов, пришедших на ОП из других вузов | | Блок «интернационализация» | 5. Удельный вес численности иностранных студентов на ОП (%) | | 6. Удельный вес численности студентов ОП, участвующих в международной студенческой мобильности | | 7.Удельных вес курсов на иностранных языках, читаемых при реализации данной ОП | | Блок «трудоустройство» | 8. Удельный вес численности выпускников ОП, не обратившихся в службы занятости, в течение первого года после выпуска | | 9. Удельный вес численности выпускников ОП, поступивших в аспирантуру российских или зарубежных вузов | | 10. Удельный вес численности выпускников ОП, работающих в соответствии с полученным образованием | | Блок «научно-исследовательская деятельность» | 11. Удельный вес численности студентов ОП, участвующих в различных конкурсах НИРС и в работе научно-иссл. подразделений | | 12. Удельный вес численности студентов ОП, имеющих научные публикации | | **ОП магистерского уровня (практико-ориентированная, платная):** | | | Финансовые притязания | 0. Число программ в рамках той же УГС, имеющих бОльшую стоимость обучения (данные по определенному региону, а не в целом по стране или миру) | | Блок показателей по приему студентов | 1.Конкурс на ОП (чел/место) | | 2. Удельный вес численности студентов, принятых на ОП, на основании участия в профильных олимпиадах (%) | | 3. Удельный вес численности студентов, пришедших на ОП из других вузов | | Блок «трудоустройство» | 4. Удельный вес численности выпускников ОП, не обратившихся в службы занятости, в течение первого года после выпуска | | 5. Удельный вес численности выпускников ОП, работающих в соответствии с полученным образованием | | 6. Удельный вес численности студентов, имеющих профессиональные сертификаты | | Блок «интернационализация» | 7. Удельный вес численности иностранных студентов на ОП (%) | | 8. Удельный вес численности студентов ОП, участвующих в международной студенческой мобильности | | 9.Удельных вес курсов на иностранных языках, читаемых при реализации данной ОП | | Блок «научно-исследовательская и проектная деятельность» | 10. Удельный вес численности студентов ОП, участвующих в работе проектных подразделений |   С точки зрения показателей эффективности подразделений наиболее близки образовательным программам KPIсотрудников учебных офисов. Проект «Учебный офис» связан с общим процессом перехода на управление по образовательным программам и имеет целью кардинальное изменение качества сопровождения учебного процесса за счет изменения модели управления и кадрового обеспечения. В 2014-2015 уч.году внедряется система оценки труда сотрудников учебных офисов с учетом KPI, среди показателей важное место занимает клиентоориентированность, знание английского языка, знание основных информационных систем и организационных регламентов НИУ ВШЭ. Для всех новых сотрудников, нанимаемых на внешнем рынке труда, проводится оценка компетенций в соответствии с KPI; начата работа по формированию групп управленческого кадрового резерва по категориям «Новые сотрудники» и «Перспективные администраторы». |  |  |
|  | Наличие у аккредитуемой программы профессионально-общественной (общественно-профессиональной, профессиональной) аккредитации российских и/или международных агентств (союзов/ассоциаций работодателей) | Нет |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **КРИТЕРИЙ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ** | | | | | |
| **№** | **Показатель** | | **Ответ** | **Оценка эксперта**  **(0,1,2)** | **Комментарии, положительная практика, риски, рекомендации эксперта** |
|  | **Инвариантные показатели[[1]](#footnote-2)** | |  |  |
|  | Докажите, что компетентностная модель выпускника ОО получила признание рынка труда\*: | |  |  |  |
| 1.1. опишите как компетентностная модель выпускника, разработанной ОО, коррелирует с запросами рынка труда (профессиональными стандартами, квалификационными характеристиками) | | Компетентностная модель выпускника формировалась на основе результатов исследований рынка труда исследовательских центров и институтов НИУ ВШЭ, исследований кафедры управления человеческими ресурсами и факультета менеджмента. отвечают международным образцам обучения бизнес-школ по специальности «Управление человеческими ресурсами». Основные предметные области УЧР, рекомендуемые крупнейшей в мире профессиональной ассоциацией по управлению человеческими ресурсами (Society for Human Resource Management) на основе проведенного в 2010 году исследования, включаются в базовые учебные планы Программы. Профессиональные компетенции, которыми должен обладать выпускник магистерской программы «Управление человеческими ресурсами», базируются на Стандартах профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента, разработанных Национальным союзом кадровиков.  В разработке компетентностной модели принимали участие члены Экспертно-консультационного совета программы:  см. Концепцию магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»: <http://www.hse.ru/ma/hrm/> |  |  |
| 1.2. Докажите, что заявленные ОО компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики) | | См. выше |  |  |
|  | Наличие в компетентностной модели компетенций, характеризующих личностные качества человека, но являющиеся неотъемлемой частью его профессиональной компетентности (например, стратегическое/системное мышление и т.д.) | | Принятая в НИУ ВШЭ модель компетенций, используемая в самостоятельно устанавливаемых университетом образовательных стандартах, включает системные (универсальные по отношению к направлениям подготовки) компетенции, характеризующие образовательные результаты каждого из уровней подготовки: бакалавриат, магистратуру (в 2014 году – и аспирантуру), а также профессиональные компетенции, различающиеся в зависимости от направлений подготовки студентов. В рамках профессиональных компетенций выделяются компетенции инструментальные (отражающие овладение инструментами и методами профессиональной деятельности) и социально-личностные (характеризующие личностные особенности и социальные навыки, важные для будущего профессионала).  Среди системных компетенций для программ магистратуры есть следующие компетенции, направленные на развитие, поддержание и усовершенствование коммуникаций:  СК-М7 Способен организовать многостороннюю (в том числе межкультурную) коммуникацию и управлять ею;  СК-М8 Способен вести профессиональную, в том числе научно-исследовательскую деятельность в международной среде.  В компетентностную модель включены как системные компетенции, так и социально-личностные компетенции, характеризующие его личностные качества, которые он проявляет в профессиональной деятельности (См. Приложение № 2 ) |  |  |
|  | Наличие в компетентностной модели социальных компетенций, направленных на развитие, поддержание и усовершенствование коммуникаций | | В компетентностную модель включен ряд компетенций, направленных на развитие, поддержание и усовершенствование коммуникаций:  Способен анализировать, верифицировать информацию, оценивать ее полноту в ходе профессиональной деятельности, при необходимости восполнять и синтезировать недостающую информацию и работать в условиях неопределенности (СК-6)  Способен организовать многостороннюю (в том числе, межкультурную) коммуникацию и управлять ею (СК-7)  (См. Приложение № 2 ) |  |  |
|  | Наличие в компетентностной модели компетенций, отражающих формирование предпринимательских навыков и умений и компетенций, формирование которых необходимо для работы в сфере малого и среднего бизнеса | | В компетентностную модель включен ряд компетенций, отражающих формирование предпринимательских навыков и умений и компетенций, формирование которых необходимо для работы в сфере малого и среднего бизнеса. В качестве примеров можно привести следующие:  Способность управлять организациями, сетями, подразделениями, проектами и, группами сотрудников, отдельными работниками и иными объектами управления (ПК-19)  Способен находить и оценивать новые рыночные возможности, формировать и оценивать бизнес-идеи, разрабатывать бизнес-планы создания нового бизнеса (ПК-25)  Способен формировать проект консультационных работ в сфере менеджмента и управлять им (ПК-28)  (См. Приложение № 2 ). |  |  |
|  | Докажите, что содержание программы позволяет сформировать компетенции выпускника, разработанные с участием работодателей | | Компетентностная модель выпускника была сформирована с участием Экспертно-консультационный совета (в 2014 г. преобразован в Академический Совет магистерской программы), в состав которого входят руководители служб управления персоналом ведущих российских и представительств зарубежных компаний, а также специалисты-практики и консультанты в различных сферах управления человеческими ресурсами.  Соотнесение компетенций и дисциплин программы представлены в Приложении № 3. |  |  |
|  | Докажите что содержанием программы предусмотрено разработка профилей подготовки по согласованию с работодателями, с учетом региональных потребностей рынка труда\* | | Члены Экспертно-консультационного совета оказывают помощь в разработке новых учебных курсов, ориентированных на потребности бизнеса; осуществляют регулярную экспертизу существующих учебных курсов с целью поддержания их актуальности; обеспечивают проведение профессиональных мастер-классов. |  |  |
|  | Докажите, что все дисциплины программы нацелены на формирования компетенций выпускника (представьте, при необходимости, матрицу компетенций)\* | | Компетентностная матрица, показывающая связь компетентностного профиля с дисциплинами программы, представлена в Приложении № 3. |  |  |
|  | Докажите, что в учебных программах дисциплин (модулей) сформулированы конечные результаты обучения в увязке с формируемыми компетенциями. Представите программы дисциплин | | Обязательной частью всех программ дисциплин является раздел «Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины», где в виде таблицы представлены все компетенции, формируемые данной дисциплиной, дескрипторы, являющиеся показателями достижения результатов, а также формы и методы обучения, способствующие формированию каждой компетенции.  С программами дисциплин можно ознакомиться по ссылке: <http://management.hse.ru/hr/courses> |  | По указанной ссылке был сформирован запрос по дисциплине «Стратегия управления человеческими ресурсами». Результат не был получен |
|  | Докажите, что фонды оценочных средств, используемые при текущем контроле успеваемости и проведении промежуточной аттестации, содержат материалы, разработанные на основе реальных практических (производственных) ситуаций | | Обязательной частью всех программ дисциплин является раздел «Оценочные средства для текущего контроля и аттестации студента», где в том числе приводятся примеры заданий.  <http://management.hse.ru/hr/courses>  Например, в рамках дисциплины «Стратегии управления человеческими ресурсами» итоговая работа готовится студентами на основе анализа реальных стратегий компаний, используется информация из открытых источников. |  |  |
|  | Опишите процессы проведения основных форм контроля успеваемости студентов. Каким образом технологии проведения текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации позволяют измерить формирующие компетенции | | Процесс проведения основных форм контроля успеваемости описан в программах дисциплин в обязательных разделах «Формы контроля знаний студентов», «Критерии оценки знаний и навыков» и «Порядок формирования оценок по дисциплине».  <http://management.hse.ru/hr/courses> |  |  |
|  | Какие формы проведения занятий, заявленные в учебном плане программы, позволяют сформировать профессиональные компетенции выпускников, связанные с предпринимательскими способностями и умениями работать в сфере малого и среднего бизнеса | | При реализации образовательной программы подготовки магистров используются следующие виды интерактивных образовательных технологий:  - Работа в малых группах (команде) - совместная деятельность студентов в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи путём творческого сложения результатов индивидуальной работы членов команды с делением полномочий и ответственности.  - Проектная технология – индивидуальная или коллективная деятельность по отбору, распределению и систематизации материала по определенной теме, в результате которой составляется проект.  - Анализ конкретных ситуаций (case study) - анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений.  - Ролевые и деловые игры - ролевая имитация студентами реальной профессиональной деятельности с выполнением функций специалистов на различных рабочих местах.  - Контекстное обучение - мотивация студентов к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением.  Конкретные методы и формы проведения занятий определены в программах учебных дисциплин в контексте соответствующих компетенций.  <http://management.hse.ru/hr/courses> |  |  |
|  | Докажите, что вопросы и задания ИГА составлены с учетом конкретных запросов предприятий и организаций (с учетом специфики отрасли, в которой действует аккредитующая организация) и позволяют оценить сформированность компетенций выпускника\* | | Итоговая государственная аттестация предусматривает защиту выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Порядок подготовки и защиты ВКР определяются Положением об итоговой государственной аттестации выпускников Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (утверждено ученым советом протокол от 30.03.2012 № 34, приказ от 16.04.2012 № 6.18.1-06/1604-04). |  |  |
|  | Докажите, что в программах практик (заданиях, результатах и т.д.) отражены формируемые компетенции (в т.ч. с учетом специфики отрасли, в которой действует аккредитующая организация). Приложите примеры программ практик. | | Все виды практик проводятся в соответствии с ФГОС ВПО, ОрОС НИУ ВШЭ, базовым учебным планом и рабочими учебными планами, Положением об организации и проведении практики студентов в НИУ ВШЭ, программами практик, утверждаемыми на заседаниях кафедр факультета.  За два года обучения студенты-магистры, проходят научно-исследовательскую практику (12 недель).  Программа практики представлена по ссылке:  <http://management.hse.ru/hr/methodical_office> |  |  |
|  | Докажите, что тематика ВКР определена запросами предприятий реального и/или финансового сектора экономики\*. Доля ВКР, направленных на выполнение заданий, разработанных по запросам работодателей | | Тематика магистерской диссертации определяется с учетом запросов организаций, где студенты проходят научно-исследовательскую преддипломную практику или работают в процессе обучения. Поскольку одной из целей проведения научно-исследовательской практики является сбор эмпирических материалов для магистерской диссертации по выбранной теме, то все магистерские диссертации, подготовленные в рамках Программы, определяются запросами организаций. Исключение могут составить только те магистерские диссертации, которые носят исследовательский характер (студенты проходят практику в соответствующих научных подразделениях НИУ ВШЭ), но и в этом случае тематика магистерской диссертации непосредственно связана с актуальными проблемами управления человеческими ресурсами.  По ссылке можно ознакомиться с направлениями тем магистерских диссертаций на 2014/2015 уч. год и  Методическими указаниями по подготовке магистерской диссертации:  <http://management.hse.ru/hr/methodical_office>  Список тем магистерских диссертаций приведен в Приложении № 7. |  |  |
|  | Укажите долю ВКР, которые нашли практическое применение на предприятиях и в организациях | | Около 50%. Магистерские диссертации студентов готовятся на базе исследований и проектов, проведенных в течение преддипломной практики в организациях. Результаты исследований в соответствии с требованиями к магистерским диссертациям всегда имеют практическую часть (как минимум, рекомендательную, как максимум – проектную). Вместе с тем, возможности реализации предложений и проектов выпускников ограничиваются возможностями организации и изменениями ситуации на рынке и внутри компаний. Оценка возможности применения предложений и проектов содержится в отзывах работодателей по результатам практики (хранятся в архиве вместе с отчетами о практике студентов). |  |  |
|  | Доля учебных дисциплин (курсов), разработанных с участием работодателей | | Рабочий учебный план магистерской программы включает в себя более 12-14 дисциплин за все время обучения, в т.ч. не более 6 обязательных дисциплин, и не менее 6 дисциплин по выбору.  Пул дисциплин по выбору формируется с участием членов Экспертно-консультационного совета кафедры. Кроме того, при периодическом обновлении программ дисциплин обязательного цикла проводятся консультации с членами совета.  Члены Экспертно-консультационного совета участвуют в проведении мастер-классов (в том числе на постоянной основе – Олешек М.Д. в течение десяти лет ведет мастер-класс «Управление человеческими ресурсами» для студентов программы).  С рабочими учебными планами можно ознакомиться по ссылке:  <http://www.hse.ru/ma/hrm/rups/> |  |  |
|  | Докажите, что структура программы включает обязательные и элективные дисциплины, позволяющие обеспечить студентами индивидуальные траектории обучения. Приведите пример индивидуального плана студента | | Базовый учебный план магистерской программы включает в себя не менее 6 дисциплин по выбору (в том числе, не более 3 дисциплин могут быть выбраны из других образовательных программ).  Студенты имеют возможно выбрать также и факультативные дисциплины,  не включаемые в 120 зачетных единиц и не обязательных для изучения студентами.  В период учебы в магистратуре для студентов предусмотрено формирование индивидуальных планов обучения и выбора комплекса дисциплин, позволяющих усилить специфические компетенции в таких видах деятельности, как научно-исследовательская, преподавательская и консалтинговая, управленческая и предпринимательская.  См.пример ИУПа в Приложении № 9. |  |  |
|  | Докажите, что распределение учебных дисциплин учебного плана соответствует логической последовательности их изучения | | В структуре учебного плана реализован системный подход к подготовке студентов по направлению 080200.68 «Менеджмент» (магистр): последовательность преподаваемых дисциплин выстроена логически с соблюдением межпредметных связей.  С рабочим учебным планом можно ознакомиться по ссылке <http://www.hse.ru/ma/hrm/rups/> |  |  |
|  | Как структура программы обеспечивает освоение программы студентами с различными начальными уровнями подготовки. Приведите пример | | В целях обеспечения высокого качества образования и выравнивания стартовых условий для обучающихся с различными уровнями подготовки в учебном плане предложены следующие адаптационные дисциплины:  - «Стратегический менеджмент»  - «Организационное поведение»  - «Теоретические и методологические проблемы психологии личности»  <http://www.hse.ru/ma/hrm/rups/> |  |  |
|  | Опишите процесс и механизмы привлечения работодателей к анализу и проектированию содержания ОПОП (в т.ч. процесс взаимодействия с работодателями по вопросам планирования и организации практик обучающихся; процедура согласования с работодателями заданий на прохождение производственной и преддипломной практик)\* | | На факультете менеджмента разработана Концепция взаимодействия факультета менеджмента НИУ ВШЭ с компаниями-партнерами. В рамках Концепции предусмотрены различные формы взаимодействия, в том числе по вопросам планирования и организации практик.  См. Приложение № 4 |  |  |
|  | Соответствует ли структура программы практике*(наименование ОО),* которая, по мнению ОО, является лучшей в области реализации данной программы | | При подготовке программы был проведен сравнительный анализ содержания магистерских программ российских и зарубежных институтов высшего профессионального образования в области УЧР. Все предметные области УЧР, рекомендуемые крупнейшей в мире профессиональной ассоциацией по управлению человеческими ресурсами (Society for Human Resource Management) на основе проведенного в 2010 году исследования, включаются в базовые учебные планы Программы.  Как и в ведущих американских и европейских университетах и школах менеджмента, в структуре Программы значительную долю занимает научно-исследовательская подготовка: исследование показало, что зарубежные университеты, в том числе партнеры НИУ ВШЭ и факультета менеджмента, предлагают программы с акцентом на научные исследования в области человеческих ресурсов (в частности, Tilburg University, программа «Human Resource Studies”), консалтинговую деятельность (Lancaster University, “Human Resources and Consulting”) либо определенные функциональные области УЧР (“Human Resource and Knowledge Management”, “Labor Relations and Human Resources”, “Human Resource Development”, “Health and Safety” и т.п.).  Таким образом, Программа сформирована и развивается в русле мировых тенденций. Программа признана лучшей среди российских программ по управлению человеческими ресурсами и находится на первом месте среди лучших магистерских программ в рейтинге Eduniversal Best Masters Ranking в регионе «Россия - Восточная Европа» (<http://www.best-masters.com/ranking-master-human-resources-management-in-eastern-europe/human-resource-management-national-research-university-higher-school-of-economics-faculty-of-management.html> |  |  |
|  | **Вариативные показатели[[2]](#footnote-3)**  *(если результаты профессионально-общественной аккредитации будут использованы ОО при государственной аккредитации, то данный блок показателей обязателен для заполнения)* | | | | |
|  | Наличие утвержденных учебных планов для различных форм получения образования, включающих титульную часть, график и план учебного процесса; сводные данные по бюджету времени | Учебный план магистерской программы «Управление человеческими ресурсами» сформирован в соответствии с требованиями оригинального образовательного стандарта НИУ ВШЭ по направлению «Менеджмент».  Образовательный стандарт НИУ ВШЭ по направлению «Менеджмент» доступен по ссылке:  <http://www.hse.ru/data/2014/10/30/1102505241/%D0%9E%D0%A1_%D0%BC%D0%B0%D0%B3_%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82.pdf>  Базовый учебный план:  <http://www.hse.ru/ma/hrm/bups/>  Правила разработки и реализации магистерских программ НИУ ВШЭ:  <http://www.hse.ru/docs/10813204.html> | |  |  |
|  | Наличие обязательных дисциплин базовой (обязательной) части в учебном плане, расписании занятий | Наличие обязательных дисциплин базовой (обязательной) части в учебном плане, расписании занятий, а также наличие в учебной программе каждой дисциплины (модуля) четко сформулированных конечных результатов обучения в увязке с осваиваемыми знаниями, умениями и приобретаемыми компетенциями в целом по основной образовательной программе представлены в Приложении № 1. | |  |  |
|  | Наличие дисциплин по выбору обучающихся в установленном объеме | Учебным планом предусмотрено не менее 6 дисциплин по выбору. | |  |  |
|  | Выполнение требований по нормативному сроку освоения программы | Срок освоения основной образовательной программы подготовки магистра по направлению 080200.68 «Менеджмент» при очной форме обучения составляет 2214 часов (82 недели).  Нормативный срок освоения ООП ВПО подготовки магистров составляет за два годы обучения 120 зачетных единиц и 60 единиц трудоемкости ежегодно. | |  |  |
|  | Выполнение требований к общей трудоемкости освоения программы | Трудоемкость составляет 120 зачетных единиц (4428 часов), что полностью соответствует общей трудоемкости освоения основных образовательных программ и соответствующей квалификации (степени магистра) по уровням высшего профессионального образования | |  |  |
|  | Выполнение требований к трудоемкости освоения программы по очной форме обучения за учебный год | На освоение программы за каждый учебный год отводится 60 единиц трудоемкости. | |  |  |
|  | Выполнение требований к трудоемкости освоения учебных циклов и разделов | На теоретическое обучение (основную часть образовательной программы) отводится 41-76 зачетных единиц, на прохождение практик и научно-исследовательскую работу – 35-40 зачетных единиц, на подготовку выпускной квалификационной работы и итоговую государственную аттестацию – 24 зачетных единицы, Рабочие учебные планы на период обучения 2010-2014 гг. рассмотрены и одобрены Ученым советом факультета и утверждены проректором НИУ ВШЭ В.В. Радаевым. | |  |  |
|  | Выполнение требований к общей трудоемкости каждой дисциплины программы | Число кредитов по каждой дисциплине определено в базовом учебном плане:  <http://www.hse.ru/ma/hrm/bups/> | |  |  |
|  | Выполнение требований к объему факультативных дисциплин за весь период обучения | Объем факультативных дисциплин определяется самостоятельно. | |  |  |
|  | Выполнение требований к часовому эквиваленту зачетной единицы | 1 кредит приравнивается к 36 часам учебной нагрузки | |  |  |
|  | Выполнение требований к проценту занятий лекционного типа по сравнению к объему аудиторных занятий | Занятия лекционного типа составляют не более 30% аудиторных занятий. | |  |  |
|  | Выполнение требований к удельному весу дисциплин по выбору в составе вариативной части | 6 дисциплин по выбору, 3 дисциплины из общеуниверситетского пула | |  |  |
|  | Выполнение требований к объему аудиторных занятий в неделю (по очной и очно-заочной форме получения образования) и объему аудиторных занятий в год (заочная форма получения образования) | Объем аудиторных занятий со студентами в неделю не превышает норматива (16 часов аудиторных часа в неделю), В указанный объем не входят занятия по факультативным дисциплинам. | |  |  |
|  | Выполнение требований к максимальному объему учебной нагрузки в неделю (мах. 54 часа) | Максимальный объем учебной нагрузки студента, включая все виды его аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы, на каждом курсе составляет менее 54 часов в неделю (в среднем 52,7 часа), что соответствует требованиям ФГОС ВПО, ОрОС НИУ ВШЭ. | |  |  |
|  | Выполнение требований к общему объему каникулярного времени в учебном году | Продолжительность каникул составляет 40 недель – 8 недель летом и 2 зимой, что соответствует рекомендуемому объему каникулярного времени в учебном году по ФГОС ВПО и ОрОС НИУ ВШЭ 7-10 недель, в том числе не менее двух недель в зимний период. | |  |  |
|  | Выполнение требований к объему часов по дисциплине «Физическая культура» | Дисциплина «Физическая культура» в рамках базового учебного плана и образовательного стандарта магистерской программы «Управление человеческими ресурсами» не предусмотрена. | |  |  |
|  | Выполнение требований к наличию лабораторных практикумов и/или практических занятий по дисциплинам (модулям) базовой части циклов | Практические и семинарские занятия составляют не менее 70% аудиторных занятий | |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **КРИТЕРИЙ 3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ (УММ)** | | | | | |
| **№** | **Показатель** | | **Ответ** | **Оценка эксперта** | **Положительная практика, замечания, риски, рекомендации эксперта** |
|  | **Инвариантные показатели** | | | | |
|  | Опишите процессы разработки и актуализации УММ, участие в разработке УММ работодателей, студентов и других заинтересованных сторон\* | | В соответствии с существующим в НИУ ВШЭ Регламентом подготовки программ учебных дисциплин от создания до применения программа учебной дисциплины в зависимости от статуса учебной дисциплины, т.е. места изучаемого предмета в рабочем учебном плане, проходит установленное количество процедур согласования и утверждения, после которых программа учебной дисциплины должна быть размещена на портале НИУ ВШЭ не позднее даты начала занятий студентов по соответствующей дисциплине с соответствующим статусом процесса согласования. |  |  |
|  | Доля УММ, согласованных с ключевыми социальными партнерами, представляющими рынок труда (%, на момент проведения оценки) | | Доля УММ, согласованных с ключевыми партнерами Программы – 60 %. Одна из задач деятельности Экспертно-консультационного совета кафедры управления человеческими ресурсами - проведение регулярной экспертизы существующих учебных курсов с целью поддержания их актуальности. |  |  |
|  | В ОО разработан и утвержден стандарт УММ дисциплины, регламентирующий его состав и структуру, содержание отдельных элементов, дидактические требования, порядок разработки и организации экспертизы УММ\* | | В НИУ ВШЭ учебно-методическое обеспечение каждой учебной дисциплины разрабатывается в соответствии с утверждённым шаблоном программы учебной дисциплины, доступном в электронном виде на странице Справочника учебного процесса НИУ ВШЭ в подразделе, содержащем требования к программе учебной дисциплины (далее – ПУД). (<http://www.hse.ru/studyspravka/programmauchdisc>). Порядок разработки, согласования и утверждения ПУД осуществляется в соответствии с одноименным Регламентом ((<http://www.hse.ru/docs/130619818.html>).  В учебно-методическую документацию дисциплины входят ОрОС НИУ ВШЭ и рабочие учебные программы дисциплины (ПУД).  Разработанные программы учебных дисцилпин содержат:  - методические указания, комплекты исходных данных, требования к выполнению контрольных работ, написанию эссе, индивидуальных проектов в форме домашнего задания;  - методические указания для самостоятельной работы студентов в форме методических рекомендаций для подготовки отчетов, тестов, тематическое реферирование, домашние задания;  - методические указания преподавателю;  - фонд тестовых и контрольных вопросов для текущей оценки знаний по дисциплине;  - перечень программного обеспечения, включая программный пакет Microsoft Office 2007, набор браузеров, включая Internet Explorer версии не ниже 7.0, Google Chrome, Firefox и т.п.;  - сведения об оснащенности учебного процесса специализированным и лабораторным оборудованием и т.д.  В НИУ ВШЭ учебно-методическое обеспечение каждой учебной дисциплины разрабатывается в соответствии с утверждённым шаблоном программы учебной дисциплины (<http://www.hse.ru/studyspravka/programmauchdisc>). Программа учебной дисциплины является основным, самым полным образом учебной дисциплины, включающим методические рекомендации студентам и преподавателям, примеры ФОС и т.п. Порядок разработки, согласования и утверждения ПУД осуществляется в соответствии с одноименным Регламентом ((<http://www.hse.ru/docs/130619818.html>). Виртуальным (дистанционным) образом учебной дисциплины является ее пространство в LMS («урок»). Структура учебно-методических материалов по дисциплине в рамках LMS задается и регламентируется структурой «урока»: здесь могут размещаться видео и аудиофрагменты лекций, текстовые учебные и методические материалы, ссылки на электронные библиотеки, тесты и проекты по дисциплине. Степень наполнения «урока» определяется преподавателем (преподавателями), ведущими данную дисциплину.  <http://management.hse.ru/hr/courses> |  |  |
|  | Каким образом скоординировано взаимодействие различных подразделений и кафедр при разработке и актуализации УММ. Прописан механизм актуализации УММ, с учетом изменяющихся условий на федеральном, региональном и местном рынках труда | | В НИУ ВШЭ разработан Регламент разработки, согласования и утверждения программ учебных дисциплин (<http://www.hse.ru/docs/130619818.html>), координирующий взаимодействие различных подразделений и кафедр при разработке и реализации УММ учебных дисциплин образовательной программы.  Регламент является обязательным к применению всеми учебными структурными подразделениями университета, включая его филиалы, обеспечивающими реализацию образовательного процесса по соответствующим образовательным программам.  В частности, в Регламенте приведены требования к процессу от разработки до утверждения программ учебных дисциплин, которые:   * закреплены на нескольким кафедрами (подразделениями), * реализуются в нескольких филиалах НИУ ВШЭ, при этом в разработке принимают участие все кафедры, указанные в рабочем учебном плане, * для одноименных учебных дисциплин, входящих в рабочие учебные планы нескольких направлений подготовки/специальностей.   Регламент содержит также нормы, касающиеся актуализации УММ учебных дисциплин; в частности, программы учебных дисциплин должны обновляться разработчиками не менее 1 раз а в год; внесение до 30% изменений не требует переутверждения программы. Перечень и параметры учебных дисциплин обновляются в базе «Учебные курсы» на сайте НИУ ВШЭ ответственным работником Дирекции по порталам НИУ ВШЭ:  Процесс разработки или обновления программы учебной дисциплины включает анализ:  1. информации по предметной области;  2. требований образовательных стандартов;  3. локальных актов НИУ ВШЭ, информационной, методической и материальной базы кафедры (подразделения);  4. имеющейся в библиотеке НИУ ВШЭ основной и дополнительной литературы ;  5. методического обеспечения учебной дисциплин из учебного плана и составление соответствующего плана его разработки и издания;  6. результатов тестирования студентов по данной рабочей учебной дисциплине;  7. Разработку или обновление текста программы учебной дисциплины в соответствии с действующим шаблоном и требованиями.  Программа учебной дисциплины нуждается в повторном утверждении до окончания срока ее действия, если:  1. изменилось наименование учебной дисциплины;  2. учебную дисциплину закрепили за другой кафедрой /(подразделением ;  3. изменились параметры учебной дисциплины в Справочнике учебных дисциплин по сравнению с параметрами утвержденной ранее программы учебной дисциплины;  4. разработчик внес в программу учебной дисциплины изменения любого характера более чем 30% от общего объема программы учебной дисциплины.  Плановые сроки переутверждения программ учебных дисциплин зависят от их статуса (срок действия УММ базовых дисциплин 3 года, дисциплин по выбору 2 года, факультативов 1 год).  В последнем разделе Регламента указываются сроки, в которые должны быть выполнены этапы работ по разработке, согласованию и утверждению программы учебной дисциплины. |  |  |
|  | Разработанные УММ дисциплин соответствуют утвержденному стандарту | | Рабочие программы по учебным дисциплинам и практике, предусмотренные учебным планом образовательной программы подготовки магистров 080200.68 «Менеджмент» имеются в наличии и соответствуют требованиям образовательного стандарта НИУ ВШЭ.  <http://www.hse.ru/org/hse/man/3376578/>  <http://management.hse.ru/hr/courses> |  |  |
|  | Доля УММ, согласованных с УМО или другими внешними представителями научного сообщества | | 90% |  |  |
|  | Докажите, что задания на прохождение производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения (соотнести с компетентностной моделью)\* | | Компетенции, формируемые в процессе прохождения практик, представлены в компетентностной матрице  (см. Приложение № 3 )  Задачи практики и формы отчетности, позволяющие оценить уровень формирования компетенций, представлены в Программе практики:  <http://management.hse.ru/hr/methodical_office> |  |  |
|  | Устанавливаются ли задания на преддипломную практику с учетом тематики выпускных квалификационных работ | | Одна из основных целей преддипломной практики состоит в сборе эмпирического материала для написания магистерской диссертации:  <http://management.hse.ru/hr/methodical_office> |  |  |
|  | Полностью ли соответствуют вопросы государственного экзамена по специальности (направлению подготовки) образовательной программы, освоенной выпускником\* | | Итоговая государственная аттестация предполагает защиту магистерской диссертации. |  |  |
|  | УММ, используемые в учебном процессе, обладают: | | УММ и программы учебных дисциплин имеют общую утвержденную на уровне НИУ ВШЭ структуру  <http://www.hse.ru/docs/130619818.html>  Программы учебных дисциплин как основная часть УММ представлены по ссылке:  <http://management.hse.ru/hr/courses> | ***Средний балл*** |  |
|  | последовательностью и логичностью изложения учебного материала | Обязательным разделом программы являются разделы «Место дисциплины в структуре образовательной программы» и «Тематический план учебной дисциплины» |  |  |
|  | наличием обобщений и выводов | Обобщения и выводы представлены в разделе программы «Содержание» |  |  |
|  | наличием контрольных вопросов и заданий, в том числе тестовых материалов | Обязательным разделом программы является раздел «Оценочные средства для текущего контроля и аттестации студентов» |  |  |
|  | достаточностью и качеством иллюстративного материала | Преподаватели, читающие курсы, регулярно обновляют иллюстративный и методический материал дисциплины, используют материалы консалтинговых проектов, в которых принимают участие. |  |  |
|  | наличием дополнительной литературы для выполнения письменных работ | Раздел «Дополнительная литература» является обязательными в программе дисциплины |  |  |
|  | методическими разработками, позволяющими сочетать аудиторную и самостоятельную работу | Программа дисциплины дополняется методическими разработками для студентов и преподавателей |  |  |
|  | УММ позволяют обеспечить проведение разных видов занятий | В программе дисциплины присутствует раздел «Образовательные технологии». |  |  |
|  | Разработанные УММ можно использоваться для всех форм получения образования, реализуемых в рамках программы | | Возможно использование УММ для всех форм получения образования |  |  |
|  | Наличие баз данных, по содержанию соответствующих полному перечню дисциплин программы | | <http://management.hse.ru/hr/courses> |  |  |
|  | Использование разработанных в рамках программы УММ (учебники, учебные пособия, методические разработки, практикумы, перечни приборной базы, методики обучения и др.) другими российскими ОО, реализующими аналогичные программы | | Разработанные в рамках программы УММ (учебники, учебные пособия, методические разработки, практикумы, и др.) находятся в открытом доступе на сайте НИУ ВШЭ, факультета менеджмента и кафедры управления человеческими ресурсами для всех заинтересованных пользователей. |  |  |
|  | Включают ли программы общепрофессиональных и специальных дисциплин (дисциплины профессионального цикла) современные достижения науки, техники, технологии и управления, в том числе производством, по направлению подготовки (подтвердите примерами) | | Обновление программ учебных дисциплин осуществляется ежегодно с целью их постоянно актуализации.  <http://www.hse.ru/docs/130619818.html> |  |  |
|  | Апеллирует ли информация, составляющая содержание дисциплин к отечественной и зарубежной периодической научной литературе, монографиям и к сетевым ресурсам | | Обязательным разделом программы учебной дисциплины является раздел «Учебно-методическое обеспечение дисциплины», где перечисляется не только учебная, но и научная литература по дисциплине, сетевые ресурсы.  <http://management.hse.ru/hr/courses> |  |  |
|  | **Вариативные показатели** | | | | |
|  | Наличие всех рабочих программ дисциплин (модулей) и программ всех практик | | С рабочими программами дисциплин и программами практики можно ознакомиться по ссылкам:  <http://management.hse.ru/hr/courses>  <http://management.hse.ru/hr/methodical_office> |  |  |
|  | Наличие в учебной программе дисциплины (модуле) сформулированных конечных результатов обучения в увязке с осваиваемыми знаниями, умениями и приобретаемыми компетенциями в целом по ОПОП | | Обязательным разделом программы учебной дисциплины являются разделы «Цели освоения программы» и «Компетенции обучающегося, формируемые в результате обучения». В разделе описываются не только компетенции, но и дескрипторы как основные показатели достижения результатов). |  |  |
|  | Самостоятельно оцените и докажите, что тематика 90% курсовых работ (проектов) соответствует профилю ОПОП | | Тематика 100% курсовых работ соответствует профилю ОПОП.  Тематика курсовых работ сходна с тематикой магистерских диссертаций, поскольку в соответствии с внутренними документами НИУ ВШЭ и Программы курсовая работа представляет собой первый этап подготовки магистерской диссертации.  Тематика магистерских диссертаций См. Приложение № 7. |  |  |
|  | Обеспечение документами всех видов практик по ОПОП | | Документы, регламентирующие организацию практики студентов магистратуры, разработаны на уровне НИУ ВШЭ:  <http://www.hse.ru/docs/28968130.html>  Кроме того, в рамках магистерской программы также разработано положение о научно-исследовательской практике студентов магистратуры, в которых уточняются и конкретизируются отдельные положения с учетом требований программы:  <http://management.hse.ru/hr/methodical_office> |  |  |
|  | Обеспечение документами организации и проведение государственной (итоговой) аттестации выпускников | | Итоговая государственная аттестация предусматривает защиту выпускной квалификационной работы. Порядок подготовки и защиты ВКР определяются Положением об итоговой государственной аттестации выпускников Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (утверждено ученым советом протокол от 30.03.2012 № 34, приказ от 16.04.2012 № 6.18.1-06/1604-04).  Ссылки на документы:  <http://www.hse.ru/docs/51541339.html>  Требования к ВКР и магистерским диссертациям:  <http://management.hse.ru/gak>  <http://management.hse.ru/hr/methodical_office> |  |  |
|  | Доля студентов, имеющих положительные оценки по результатам государственной аттестации (за последние три года) | | Выпуск 2012 г. (22 чел.) - 100% положительных оценок  Выпуск 2013 г. (33 чел.) – 100 % положительных оценок  Выпуск 2014 г. (24 чел.) – 96% положительных оценок |  |  |
|  | Опишите, какие виды занятий практикуются при проведении учебного процесса по данной ОПОП, приведите пример учебно-методической документации (вся документация будет изучена в процессе очного визита экспертов АККОРК в ОО), обеспечивающее проведение всех видов занятий | | Учебно-методическое обеспечение дисциплинпредусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой:   * лекций-семинаров в диалоговом режиме, * дискуссий, * деловых и ролевых игр, * выполнения групповых заданий, проектных работ; * тренингов, * разбора конкретных ситуаций, * компьютерных симуляций; * мастер-классов.   Виды занятий в обязательном порядке прописываются в программе дисциплины:  <http://management.hse.ru/hr/courses> |  |  |
|  | Наличие на выпускающей и обеспечивающих кафедрах методических пособий и рекомендаций по всем дисциплинам и по всем видам занятий | | Обеспеченность литературой представлена в Приложении № 6. |  |  |
|  | Наличие методических пособий и рекомендаций по курсовому и дипломному проектированию, практикам | | На уровне НИУ ВШЭ, факультета менеджмента и кафедры управления человеческими ресурсами разработаны методические документы по подготовке курсовых работ, магистерских диссертаций и научно-исследовательской практики.  Методические рекомендации и пособия размещены в разделе «Методический кабинет» на сайте кафедры управления человеческими ресурсами:  <http://management.hse.ru/hr/methodical_office> |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **КРИТЕРИЙ 4. ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** | | | | | |
| **№** | **Показатель** | | **Ответ** | **Оценка эксперта** | **Положительная практика, замечания, риски, рекомендации эксперта** |
|  | **Инвариантные показатели** | | | | |
|  | Докажите, что технологии и методики, применяемые в образовательном процессе, способствуют более полному раскрытию содержания учебных курсов и формированию заявленных компетенций\* | | В рамках обеспечения образовательной программы используются новые формы и методы обучения: 1) модульная система организации учебного процесса, 2) кредитная система (система зачетных единиц) дисциплин учебных планов, 3) десятибалльная система оценки знаний студентов, 4) рейтинговая система комплексной оценки знаний.  Модульная система предусматривает деление учебного времени на ряд модулей, в конце каждого из которых проводятся итоговые испытания, и ограничение числа дисциплин, изучаемых одновременно.  Активизация познавательной деятельности студентов обеспечивается, во-первых, интенсификацией учебного процесса путем регулярного контроля знаний; во-вторых, текущим контролем (контрольных работ, эссе, домашних заданий, и т.д.) в течение модуля; в-третьих, итоговым контролем по завершении дисциплины и формированием накопительной результирующей оценки итогового контроля на основе оценок текущего контроля, и, в-четвертых, ведущей ролью самостоятельной работы студентов.  Кредитная система (система зачетных единиц) дисциплин учебных планов направлена на эффективное планирование учебной нагрузки в течение всего периода обучения, а также на обеспечение сопоставимости учебных планов в рамках международных программ.  Десятибалльная система оценки знаний студентов реализуется так же, как и на других факультетах университета, в соответствии с Положением об организации контроля знания, утвержденным ученым советом от 21.12.2012 № 4221 (приказ от 16.01.2013 № 6.18.1-01/1601-03).  Рейтинговая система оценки знаний достижений студентов, в соответствии с Положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов (утверждено ученым советом протокол от 29.04.2011 № 24, приказ от 24.05.2011 №6.18.1.-06/2405-04), позволяет:  - формировать интегральную оценку знаний, учитывающей результаты рубежного контроля по всем дисциплинам за истекший период обучения;  - задавать объективные критериев распределения академических и повышенных (при участии различных фондов) стипендий;  - развивать состязательность среди студентов в учебном процессе, повышая тем самым их учебную мотивацию.  Таким образом, формы и методы обучения ООП соответствуют требованиям ОрОС НИУ ВШЭ и самым высоким отечественным и зарубежным стандартам к программе подготовки магистров. |  |  |
|  | Каким образом применяемые технологии и методики образовательной деятельности обеспечены соответствующими УММ | | В учебно-методическую документацию дисциплины входят ОрОС НИУ ВШЭ и рабочие учебные программы дисциплины (ПУД).  Разработанные ПУД содержат:  - методические указания, комплекты исходных данных, требования к выполнению контрольных работ, написанию эссе, индивидуальных проектов в форме домашнего задания;  - методические указания для самостоятельной работы студентов в форме методических рекомендаций для подготовки отчетов, тестов, тематическое реферирование, домашние задания;  - методические указания преподавателю;  - фонд тестовых и контрольных вопросов для текущей оценки знаний по дисциплине;  - перечень программного обеспечения, включая программный пакет Microsoft Office 2007, набор браузеров, включая Internet Explorer версии не ниже 7.0, Google Chrome, Firefox и т.п.;  - сведения об оснащенности учебного процесса специализированным и лабораторным оборудованием и т.д.  Наличие различных компонентов УММ по каждой дисциплине программы представлены в Приложении № 8. |  |  |
|  | Докажите, что при определении (выборе) применяемых в рамках реализации программ технологий и методик принимают участие работодатели | | Порядок взаимодействия с работодателями определен в Концепции взаимодействия факультета менеджмента с компаниями партнерами (см. Приложение № 4) |  |  |
|  | Отметьте, какие виды учебных занятий используются в образовательном процессе. | | С программами дисциплин можно ознакомиться, пройдя по ссылке: <http://management.hse.ru/hr/courses> | ***Средний балл*** |  |
|  | лекции | используются |  |  |
|  | семинары | используются |  |  |
|  | лабораторные занятия | не используются, так как не предусмотрены учебным планом |  |  |
|  | практикумы по решению задач | практические занятия с использованием специализированного программного обеспечения |  |  |
|  | коллоквиумы | используются |  |  |
|  | индивидуальные консультации | используются |  |  |
|  | тренинги | используются |  |  |
|  | Занятия с использованием различных технологий в т.ч.:   * деловые, ролевые игры; * организационно-деятельностные, игры, групповые проблемные работы; * дискуссии; * технология «Мозговой штурм»; * анализ реальных ситуаций профессиональной деятельности. | используются |  |  |
|  | кейс-метод | используются |  |  |
|  | метод проектов | используются |  |  |
|  | лекция одновременно двух лекторов | используются в сотрудничестве с приглашенными специалистами-практиками |  |  |
|  | лекция с заранее запланированными ошибками | используются в отдельных случаях |  |  |
|  | мастер-классы | используются |  |  |
|  | другие (укажите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |  |
|  | Приведите пример пяти специальных дисциплин, и укажите долю тренингов в этих дисциплинах | | В рамках специальных дисциплин в интерактивной форме проходят не только часы, выделенные в учебных планах на семинарские и практические занятия, но и лекции. В условиях одной группы студентов (20-25 человек) лекционные занятия организованы в диалоговом режиме и в форме групповой и проектной работы.  1.«Корпоративная социальная ответственность» (2 курс магистратуры) – 60% занятий в интерактивной форме  2.«Организационный конфликтменеджмент» (1 курс магистратуры) - 90% занятий в интерактивной форме  3. «Оценка эффективности управления человеческими ресурсами» (2 курс магистратуры) - 60% занятий в интерактивной форме  4. «Стратегии в менеджменте: стратегия управления человеческими ресурсами»(1 курс магистратуры) - 70 % занятий в интерактивной форме  5. «Технологии управления человеческими ресурсами» (1, 2 курс магистратуры) – 70% занятий в интерактивной форме. |  |  |
|  | Является ли внедрение e-learning на программном уровне частью стратегии вуза по повышению качества и доступности обучения. Опишите, каким образом внедрение e-learning отразилось на процессах формирования: учебно-методического сопровождения учебного процесса, подготовки ППС, организации мультимедийного on-line и off-line обучения | | Программа развития НИУ «Высшая школа экономики» на период 2009-2015 гг. и до 2020 г. (разработанная на основании Распоряжения Правительства Российской Федерации от 12 августа 2008 г. № 1177-р.) (<http://strategy.hse.ru/program20>) предусматривает развитие среды для обучения студентов с использованием электронных средств и интернета, активизацию деятельности в области дистанционных курсов, а также развитие новых образовательных технологий.  В частности, развитие единой информационной образовательной среды ([LMS](http://lms.hse.ru/), [Learning Management System](http://lms.hse.ru/)) осуществляется с 2010 г, главная цель этой работы — повышение уровня и качества методической, дидактической, информационной поддержки организации учебного процесса для студентов, преподавателей и административных работников факультетов.  LMS предполагает: – вовлечение студентов в активный учебный процесс, – создание условий для активного взаимодействия студентов и преподавателей, – обучение в активной среде взаимодействия всех участников образовательного процесса в офф-лайне и он-лайне.  В настоящее время в системе зарегистрированы все студенты, обучающиеся по направлению «Менеджмент»; преподаватели наполняют LMS материалами для самостоятельного изучения учебных дисциплин, проверочными вопросами и домашними заданиями.  LMS предполагает вовлечение студентов в активный учебный процесс, создание условий для активного взаимодействия студентов и преподавателей, обучение в активной среде взаимодействия всех участников образовательного процесса в офф-лайне и он-лайне. <http://lms.hse.ru/index.php>  Электронная почта используется для сбора результатов заданий и групповых работ студентов, так же как и LMS. При этом каждому студенту выделен официальный адрес электронной почты iofamilia@edu.hse.ru. Почта доступна через веб-доступ. В комплекте к почтовым сервисам: возможность создания групп, альбомов, хранилище документов и виртуальный Microsoft Office, имеет и свой адрес электронной почты. Организовано онлайн-информирование студентов о расписании занятий, учебных планах. |  |  |
|  | Оцените, позволяет ли уровень развития e-learning в вузе использовать на программном уровне для повышения качества и доступности обучения новые образовательные методики, такие как: методики распределенных семинаров и групповых мероприятий; обучение и тренинг на рабочем месте по производственным и ситуационным кейсам; организация обучения с помощью электронных репозитариев; формирование индивидуальных траекторий обучения | | Единая информационная среда для поддержки образовательного процесса (LMS, Learning Management System) позволяет реализовывать новые образовательные методики/  Примеры использования системы представлены в презентации: <http://we.hse.ru/we_lms>  Все студенты НИУ ВШЭ автоматически зарегистрированы в [LMS](http://lms.hse.ru/) и имеют адреса корпоративной почты, привязанные к аккаунтам в [LMS](http://lms.hse.ru/); это позволяет осуществлять рассылки и гарантирует доставку учебной информации в рамках поддержки учебных дисциплин.  Все дисциплины из учебных планов, начиная с 2011 учебного года, имеют автоматически созданные сайты в LMS; их наполнение зависит от преподавателей, ведущих конкретные дисциплины.  Преподаватели имеют в [LMS](http://lms.hse.ru/) личный виртуальный рабочий кабинет, в котором могут:   * Размещать учебные материалы на сайтах дисциплин (включая видео, аудиофайлы, презентации и т.п.); пользоваться расширенными возможностями текстового редактора (формулы, спец.символы); * Собирать результаты выполнения домашних заданий (эссе, рефераты, курсовые работы) * Обсуждать со студентами изучаемые темы в форумах по каждой учебной дисциплине; * Самостоятельно создавать тесты для студентов и проводить тестирование он-лайн и офф-лайн; * Анализировать результаты выполненных тестов и контрольных работ в комплексе; * Отправлять созданные тесты в общую базу данных тестовых заданий и тестов; * Вести журнал оценок по группам студентов; * Информировать студентов поe-mail, направлять сообщения и размещать объявления, связанные с учебным процессом, группе студентов или каждому студенту в отдельности; * Публиковать материалы к занятиям:  лекции, презентации, ссылки * Настроить журнал оценок в соответствии процедурами НИУ ВШЭ и личными предпочтениями в оценивании; * Соединить личный кабинет в LMScо страницей на портале НИУ ВШЭ, профилями в контактных сетях; * Назначать, проверять и комментировать этапы выполнения проектов, курсовых работ и диссертаций (в случае с проектами- в групповых формах); * Проводить вебинары со студентами; * Организовать совместную работу студентов в среде коллективного редактирования текстов; * Получить и распечатать экзаменационную ведомость через личный кабинет LMS; * Из любой точки мира подготовить и выложить материалы в LMS для своих студентов на будущий учебный год; * видеть списки студентов, которые должны изучать дисциплину; * получать отчет об активности каждого студента по изучению дисциплины онлайн; * анализировать ход освоения учебного материала группой студентов.   Студенты могут:   * Просматривать, копировать, распечатывать и комментировать учебные материалы * Выполнять и присылать исправленные варианты домашних заданий в срок, определенный преподавателем; * Задавать вопросы и обсуждать изучаемые темы с преподавателем и другими студентами; * Получать сообщения от преподавателей по корпоративному адресу электронной почты live@edu; * Знакомиться с информацией о полученных оценках по каждой из форм контроля знаний, которые были проведены в LMS в течение изучения дисциплины; * Выбирать дисциплины по выбору для своего индивидуального плана в LMS; * Передавать выбранный ИУП в учебную часть для его утверждения; * Соединить личный кабинет в LMS с профилями в социальных сетях и получать информацию о дедлайнах по курсовым и проектам, объявлениях учебных частей непосредственно на «стену» ; * Участвовать в вебинарах в режиме удаленного доступа; * Коллективно работать над учебными материалами по заданию преподавателя; * Получить доступ к изученным материалам в течение летних каникул и подготовиться к следующему году обучения.   На странице официального сайта НИУ ВШЭ «Справочник учебного процесса» в разделе Инструкция по работе с адресами студентов – в Справочнике учебного процесса есть подробная инструкция использования LMS (<http://www.hse.ru/studyspravka/corpemail>) |  |  |
|  | Доля учебных дисциплин (курсов), проводимых работодателями | | В РУПе магистерской программы предусмотрен мастер-класс «Управление человеческими ресурсами», который более 10 лет проводит для студентов программы профессор Олешек М.Д.  В рамках остальных дисциплин программы (80%) для проведения отдельных занятий по конкретным темам приглашаются представители работодателей (не менее 4-8 часов аудиторной нагрузки по каждой дисциплине). |  |  |
|  | Количество мастер-классов в текущем учебном году, проводимых представителями работодателей (и/или другими участниками профессионального сообщества). | | См. выше |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **КРИТЕРИЙ 5. ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИЙ СОСТАВ** | | | | | |
| **№** | **Показатели** | **Ответ** | **Оценка**  **эксперта** | **Положительная практика, замечания, риски, рекомендации** | |
|  | **Инвариантные показатели** | | | | |
|  | Докажите, что к образовательному процессу привлекаются кадры, квалификация которых позволяет реализовывать учебный процесс с использованием утвержденных технологий и методик образовательной деятельности\* | НИУ ВШЭ предъявляет более жесткие требования к квалификации преподавателей: последовательно ужесточает критерии конкурсного отбора ППС, в том числе вводя дополнительные внутренние требования, связанные с необходимостью ведения систематической исследовательской работы, публикаций в ведущих российских и зарубежных изданиях, получения ученых степеней и званий, освоения смежных дисциплин. (Регламент проведения предварительной работы по рассмотрению документов претендентов на избрание в должности профессорско-преподавательского состава Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Приложение 1 к приказу НИУ ВШЭ от 23.01.2012 № 6.18.1-06/2301-01).  Контракт на преподавательскую деятельность заключается на срок до 5 лет. По истечении срока договора преподаватели проходят конкурс на замещение должностей профессорско-преподавательского состава. В НИУ ВШЭ установлены четкие критерии оценки профессорско-преподавательского состава, которые учитываются при прохождении конкурса – наличие ученой степени, научных публикаций за последние три года (в том числе: для должности профессор - не менее пяти научных публикаций, включая одну публикацию в издании верхнего уровня; для должности доцент - не менее трех научных публикаций, включая одну публикацию в издании верхнего уровня; для должностей старший преподаватель, преподаватель, ассистента - не менее двух научных публикаций), отсутствие рейтинговых оценок ниже 3 баллов (по 5-ти балльной шкале), выполнение нормативов общей и аудиторной учебной нагрузки не менее чем на 75%, повышение квалификации не реже не реже чем один раз в три года с получением соответствующего сертификата (для преподавателей, работающих на полную преподавательскую ставку), ведение всех программ учебных дисциплин в информационной образовательной среде Learning Management System (LMS), наличие заполненной персональной страницы преподавателя на официальном сайте НИУ ВШЭ, отсутствие дисциплинарных взысканий. Повышение требований к профессорско-преподавательскому составу НИУ ВШЭ обусловило существенное увеличение доли штатных преподавателей, принимающих участие в научной и/или научно-методической, творческой деятельности – с 50-60% до порядка 90%.  При прохождении конкурса ППС учитываются заключения кафедр и кадровых комиссий факультетов, а также кадровой комиссии НИУ ВШЭ. |  |  | |
|  | Приведите распределение возрастного состава штатных преподавателей (%%):   * до 30 лет * 31-45 лет * 46-55 лет * 56-70 лет * более 70 лет | - до 30 лет – 0,  - 31-45 лет - 6 чел.,  - 46-55 лет – 1 чел.,  - 56-70 лет – 3 чел.,  - более 70 лет – 0. |  |  | |
|  | Опишите, систему внутреннего мониторинга деятельности ППС и АУП, ее взаимосвязь с системой мотивации. Привести примеры нормативно-правовых актов, регламентирующих данный процесс\* | Внутренний мониторинг деятельности ППС и АУП реализует Дирекция управления образовательных программ: <http://www.hse.ru/deprog/> и входящее в его структуру Управление организации учебного процесса (<http://www.hse.ru/deprog/Department1> ).  Все этапы формирования учебной нагрузки ППС, связанная с этим система мотивации и нормативно-правовые акты, регламентирующие процесс представлены на странице:  <http://www.hse.ru/studyspravka/indnagruzka>  Внутренний мониторинг деятельности ППС и АУП реализуется через систему аттестации (в т.ч. в конкурсных формах) и через систему оценок со стороны основных целевых групп (студентов, других преподавателей и сотрудников).  Для ППС:  В соотв. со ст. 332 ТК РФ «в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация», как правило, в форме прохождения конкурса. С 2014 года набор новых и продление контрактов действующих преподавателей в ВШЭ проводится по аналогии с процедурами международного рекрутинга. Лучшие профессора по направлениям отбирают кандидатов, оценивая результаты их предшествующей работы, в первую очередь качество научных публикаций. Первый конкурс профессорско-преподавательского состава в новом формате прошел с 31 января по 28 февраля 2014 г. В дополнение к заочному рассмотрению документов претендентов предусмотрено проведение интервью, собеседований и открытых лекций, докладов на научных семинарах. Личные встречи по решению кадровой комиссии могут быть организованы с любым участником конкурсного отбора, и, возможно, частично интервью пройдет на иностранном языке. Все представленные научные работы рецензируются анонимными экспертами (как в академических журналах). На конкурс принимаются также неопубликованные научные работы, если кандидат считает их соответствующими высоким научным стандартам. Требуется соблюдение правил академической этики: публикации в низкокачественных псевдонаучных журналах и тем более плагиат неприемлемы.  Ключевую роль в оценке кандидатов играют не руководители подразделений, а лучшие профессора по направлениям. Именно им, прежде всего, предстоит оценивать квалификацию каждого соискателя на продолжение контракта.  От количественной оценки деятельности (для каждой должности ППС— не менее определенного числа публикаций за три года) в НИУ ВШЭ переходят к качественной, установив критерии отбора изданий, где печатались кандидаты. Также оценивается популярность преподавателей ВШЭ у студентов (результаты [конкурса лучших преподавателей](http://www.hse.ru/best/)).  Система мотивации академической деятельности ППС по основному месту работы поддерживает основные критерии, установленные для оценки деятельности ППС, как в материальном, так и не в материальном плане: поощрение преподавателей совмещать преподавание с научной деятельностью, публикации статей в реферируемых журналах, защиты кандидатской, докторской диссертации, получения степени PhD в зарубежном университете.  Данный процесс регламентирован следующими нормативно-правовыми актами:  1.Регламент установления преподавательских надбавок в НИУ ВШЭ (http://www.hse.ru/docs/125556998.html) Данный Регламент вводится с целью усиления стимулирования достижений в преподавании путем введения специальных надбавок для лучших работников профессорско-преподавательского состава (далее – преподаватели) НИУ ВШЭ. Задача Регламента – предложить систему отбора лучших преподавателей и определить порядок выплаты надбавок (далее - преподавательские надбавки).  2.Регламент оценки публикационной активности научных работников НИУ ВШЭ (http://www.hse.ru/science/evaluation)  3.Рекомендации Ученого совета ГУ-ВШЭ «Общие и специальные требования к претендентам на должности ППС» (<http://www.hse.ru/docs/11062609.html>)  4. Положение о премировании (установлении поощрительных выплат) работников государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования ГУ-ВШЭ ( приказ от 31.03.2009 г. №31-04/276).  5. Положение о программе «Фонд образовательных инноваций» (ФОИ) Государственного университета - Высшей школы экономики (http://foi.hse.ru/regulation)  Положение раскрывает основные принципы, задачи и нормы реализации программы поддержки образовательных инициатив преподавателей НИУ ВШЭ. Перечень поддерживаемых инициатив определяется советом ФОИ и актуализируется в соответствии с основными направлениями развития университета. Так, к поддерживаемым инициативам относятся, например, разработка и реализация учебных дисциплин на английском языке, разработка совместных англоязычных образовательных программ, учебно-методические разработки в области организации научно-исследовательских семинаров, развития академических компетенций студентов, новых форм организации семинарских занятий и т.п.  К нематериальным средствам мотивации повышения качества работы ППС можно отнести возможности участия в программе «Кадровый резерв» по категориям:  «[Будущие профессора](http://academics.hse.ru/kr/criteria#prof)»,  «[Новые преподаватели](http://academics.hse.ru/kr/criteria#np)»,  «[Новые исследователи](http://academics.hse.ru/kr/criteria#ni)»,  «[Будущие преподаватели](http://academics.hse.ru/kr/criteria#fp)».  Участие в различных активностях Кадрового резерва (таких, как методические мастерские, открытые семинары, экспертные обсуждения и т.п.) дает бонусы в рамках программы «Академическая малина» (возможность войти в экспертный совет кадрового резерва) и учитывается в конкурсных процедурах на замещение преподавательских должностей, на зарубежные стажировки и т.п.  **Для АУП:**  С 2013 года в НИУ ВШЭ в связи со стратегией выхода на международные образовательные рынки и образованием мегафакультетов реализуется проект "Учебные офисы" (http://www.hse.ru/studyspravka2/news/). Проект предусматривает повышение и внутренний мониторинг качества сопровождения учебного процесса со стороны учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала.  Мониторинг качества построен на системе аттестационных испытаний (каждый сотрудник учебного офиса при приеме на работу или при подтверждении квалификации выполняет серию тестовых заданий, проверяющих умения работать с офисными приложениями, знание основ делового и сетевого этикета, умение работать с большими объемами информации, знание норм русского языка, тестирование на уровень владения английским) и результатах оценки работы АУП основных контактных целевых групп (клиентоориентированность). Материальные мотивационные стимулы - уровень заработной платы определяется эффективностью работы и результатами аттестации. Нематериальные стимулы: поощрения от коллег и руководства в профессиональной сети «Pryaniky.com» (<https://hse.pryaniky.com>); участие в зарубежных стажировках и семинарах для лучших сотрудников и т.п. С 2015 года планируется реализации программы кадрового резерва и для АУП. |  |  | |
|  | Докажите, что система подготовки и переподготовки ППС позволяет поддерживать компетенции преподавателей на уровне, достаточном для реализации программы, ориентированной на современные запросы рынка труда | В НИУ ВШЭ создана система подготовки и переподготовки, позволяющая поддерживать совокупность компетенций профессорско-преподавательского состава (ППС), среди которых наиболее значимыми являются: областьобщепрофессиональныхкомпетенций,компетенциивобластиобразовательнойдеятельности, компетенциивобластинаучно-исследовательскойдеятельности (втомчисле, научно-исследовательской работе - НИР), компетенции в области методической деятельности.  1. *Область общепрофессиональных компетенций,*характеризующаясяумениемосуществлятьпрофессиональнуюдеятельностьвсоответствиисзанимаемойдолжностьюинормативами Университета и высшего образования в целом, способностью кпоиску, обработке и представлению информации, готовностью к профессиональному росту и саморазвитию, способностью к построению карьерной перспективы.  *2. Компетенции в области образовательной деятельности (собственно преподавание или учебная работа),*умениевыстраиватьобразовательныйпроцессвсоответствиискомпетентностнымподходом; способностькформированиюустудентовустойчивоймотивациикучебнойибудущейпрофессиональнойдеятельности; умениевпроцессепреподаванияучебныхкурсовраскрыватьглубинуисовременностьнаучно-теоретическойипрофессионально-практическойинформации; умениеконструироватьсодержаниеучебныхкурсовосновываясьналогичностиидостоверностипредлагаемойинформации; умениецелесообразновыбиратьиуместноприменятьспособыиформыорганизацииобразовательнойдеятельностистудентов; владениенавыкамипоследовательнойреализациипредъявляемойсистемытребованийиобъективностиприоценкерезультатов; владениеграмотнойпрофессиональнойречью; умениедоступноизлагатьматериал, учитываяуровеньподготовкистудентов; умениеустанавливатьконтакт, выбиратьадекватныеспособыобщенияивзаимодействиясостудентами; владениенавыкамитактичногоподдержанияпорядка, необходимогодляконкретныхвидовучебныхзанятий; способностьктворческойорганизациидеятельностистудентов; обладаниепрофессионально- педагогическойиндивидуальностью.  3. *Компетенции в области научно-исследовательской деятельности (или научно-исследовательской работы - НИР):*способностьопределятьметодологическиехарактеристикинаучногоисследования; умениепредставлятьрезультатынаучногоисследованияпрофессиональномусообществу; способностьосуществлятьрефлексиюрезультатовНИРиопределятьперспективыдальнейшихисследований; способностьквнедрениюрезультатовнаучныхисследованийвобразовательнуюдеятельность, науку, социальную, экономическуюипроизводственнуюсферы; готовностьучаствоватьвгрантовыхпроектах; умениепредставлятьпроцессирезультатнаучныхисследованийвформенаучныхтезисовистатейвпериодике (газеты, журналы) иСМИ (Интернет-издания); способностьосуществлятьэффективноенаучноеруководстводеятельностьюмагистрантов, аспирантов, соискателей, докторантов; умениеорганизовыватьнаучно- исследовательскуюдеятельностьстудентов.  4. *Компетенции в области методической деятельности*, способностьразрабатывать учебно-методические материалы (УММ) всоответствиискомпетентностноймоделью; умениеразрабатыватьивнедрятьвобразовательныйпроцессинтерактивныеформыиметодыобучения; способностьсоставлятьучебно-методическиематериалыкпрактическим, семинарским, лабораторнымзанятиямподисциплине, отражающие содержание профессиональных задач, к решению которых готовится выпускник; способностьсоставлятьучебно-методическиематериалыповыполнениюкурсовых, выпускныхквалификационныхработ, научно-исследовательскихпроектов; готовностьобновлятьидополнять УММ современнымиразработкамивобластинаукиипрактики; готовностьучаствоватьвработенаучно-методическихобъединенийнауровневуза, региона, международногоуровня; способностьсоставлятьучебно-методическиематериалыкучебнойипроизводственнойпрактике на основе понимания актуальных потребностей рынка труда.  Система подготовки и переподготовки ППС в НИУ ВШЭ включает мероприятия, проводимые:   * [Центром повышения квалификации](file:///C:\Users\aserova\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary%20Internet%20Files\Content.Outlook\2LELKCHA\(http:\www.hse.ru\cpk\about)НИУ ВШЭ (ЦПК) – краткосрочные и долгосрочные программы повышения квалификации; * [Методическим центром](http://www.hse.ru/deprog/Department3)  - краткосрочные семинары в рамках проектов по актуальным направлениям развития Университета и системы высшего образования в целом (цикл «Методические среды», семинары для разработчиков образовательных стандартов (ОС НИУ ВШЭ, ФГОС ВО) и контрольно-измерительных материалов к ним, по реализации компететностного подхода и т.п.) * [Центром развития образовательной среды](http://www.hse.ru/deprog/Department4)( обучение использованию инструментов информационно-образовательной среды –LMS, АСАВ и т.п.); * Управлением академического развития – [методическая мастерская Profi-T](http://academics.hse.ru/kr/profi-t) по обмену опытом для кадрового резерва ППС.   Кроме того, в НИУ ВШЭ регулярно проводятся открытые мастер-классы ведущих представителей бизнеса (российского международного), мировых ученых, на которых ППС могут актуализировать представления о современных направлениях развития науки и производства в выбранной сфере, повышать научную и преподавательскую квалификацию.  Подробнее о мероприятиях ЦПК: это программы повышения квалификации различной продолжительности, проводимые на базе подразделений (факультетов, кафедр, институтов) НИУ ВШЭ;  краткосрочные программы повышения квалификации (до 20 часов), включая лекционно-семинарские циклы, мастер-классы, групповые тренинги, проводимые на базе профильных подразделений НИУ ВШЭ или его филиалов;  выездные мероприятия по повышению квалификации, включая летние школы, краткосрочные курсы и семинары в филиалах, проводимые сотрудниками НИУ ВШЭ;  дистанционное интерактивное обучение, в т.ч. мастер-классы, курсы обучения, семинары, групповые тренинги, проводимые подразделениями НИУ ВШЭ;  индивидуальные стажировки в подразделениях НИУ ВШЭ или его филиалах;  совместная научно-исследовательская или проектная деятельность, в том числе с участием работников других вузов, а также зарубежных специалистов;  программы повышения квалификации, проводимые приглашенными специалистами, другими вузами или специализированными организациями, в том числе зарубежными, на базе НИУ ВШЭ и его филиалов;  курсы повышения квалификации на базе других вузов, научных центров и специализированных организаций, в том числе зарубежных;  педагогические и научные стажировки, целевые стажировки (для административно-управленческого персонала) в других вузах, исследовательских центрах и специализированных организациях, в том числе зарубежных, а также участие в конференциях и других научных мероприятиях.  С точки зрения учета современных запросов рынка труда наиболее интересны следующие формы повышения квалификации ППС:  программы тематических и проблемных семинаров (от 72 до 100 часов) по актуальным проблемам в предметных областях деятельности слушателей (со сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата и последующей выдачей  слушателям, успешно завершившим курс обучения, удостоверения о повышении квалификации);  программы длительного (свыше 100 часов) обучения специалистов для углубленного изучения  актуальных проблем  в предметных областях деятельности слушателей (со сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата и  с последующей выдачей  слушателям, успешно завершившим  курс обучения,  свидетельства о повышении квалификации).  Программы повышения квалификации, реализованные в 2010-2014 гг. Центром повышения квалификации НИУ ВШЭ –см. подробнее <http://www.hse.ru/cpk/past>., примеры:   * «Организация работы с библиографией с помощью программы Zotero» * «Стратегия «смешанных» исследований: интеграция качественных и количественных методов» (с участием профессора Государственного университета Портленда (США) Дэвида Л. Моргана) * «Академическое письмо и сопутствующие компетенции» * «Применение коммуникативной методики для преподавания студентам высшей школы» * «Практические навыки работы с данными социологических опросов. Ретроспективный анализ данных на базе Единого архива экономических и социологических данных» * «SPSS: базовый уровень» * «Работа с данными и автоматизация работы в SPSS» ,   тренинги по программам Института практической психологии НИУ ВШЭ, дистанционные программы Института повышения квалификации и переподготовки специалистов, например:   * «Базовые управленческие навыки» * «Навыки эффективной коммуникации» * «Ораторское мастерство» * «Работа с базой данных RLMS», * Основы бухгалтерского учета в коммерческих организациях * Международные стандарты финансовой отчетности * Основы управленческого учета * Экспресс-анализ финансового состояния компании * Основы финансового менеджмента * Стратегический финансовый анализ * Корпоративные финансы.   Подробнее о семинарах Методического центра Дирекции основных образовательных программ НИУ ВШЭ:  цикл проблемных семинаров «Методические среды» (см. подробнее <http://www.hse.ru/deprog/methodsr>), примеры:   * Технологии разработки и применения кейсов в обучении * Взаимодействие с работодателями про проектировании, реализации и оценке образовательных программ * [Тьюторинг в высшем образовании](http://www.hse.ru/deprog/methodsr/20140528)  ["Практика: формы, организация, проведение"](http://www.hse.ru/deprog/methodsr/20121219) * [«Определение компетенций, развиваемых в рамках дисциплины»](http://www.hse.ru/deprog/methodsr/20121128) * [«Научно-исследовательский семинар: организация, проведение»](http://www.hse.ru/deprog/methodsr/20121031)   Подробнее о семинарах Центра развития образовательной среды Дирекции основных образовательных программ НИУ ВШЭ (см. <http://www.hse.ru/deprog/Department4>), примеры:   * Проекты по использованию MOOCs (Массовые открытые онлайн-курсы) на платформе Coursera в учебном процессе; * Внедрение информационных систем в управление учебным процессом университета (АСАВ, расписание, LMS); * Работа с преподавателями, ассистентами и внешними партнерами по вопросам создания MOOCs; * Анализ и проектирование информационных систем по поддержке учебных процессов в образовательной среде; и др.   В НИУ ВШЭ реализуются целый ряд проектов по академическому развитию профессорско-преподавательского состава, в которой принимают участие ППС программы УЧР. Это проект по Научно-учебной деятельности – возможность для сотрудников и студентов университета принять участие в научной работе по своему профилю; Проектно-учебной деятельности – реализация прикладных проектов по заказу внешних организаций коллективами преподавателей и студентов Вышки.  В НИУ ВШЭ функционирует Academic Writing Center, осуществляющий помощь в подготовке академических текстов на английском языке. Программа адаптации для новых сотрудников университета помогает им быстро ознакомиться со всем многообразием возможностей, предоставляемых университетом и другие.  Организация повышения квалификации работников НИУ ВШЭ осуществляется в следующих формах и видах мероприятий:  • программы повышения квалификации различной продолжительности, проводимые на базе подразделений (факультетов, кафедр, институтов) НИУ ВШЭ;  • краткосрочные программы повышения квалификации (до 20 часов), включая лекционно-семинарские циклы, мастер-классы, групповые тренинги, проводимые на базе профильных подразделений НИУ ВШЭ или его филиалов;  • выездные мероприятия по повышению квалификации, включая летние школы, краткосрочные курсы и семинары в филиалах, проводимые сотрудниками НИУ ВШЭ;  • дистанционное интерактивное обучение, в т.ч. мастер-классы, курсы обучения, семинары, групповые тренинги, проводимые подразделениями НИУ ВШЭ;  • индивидуальные стажировки в подразделениях НИУ ВШЭ или его филиалах;  • совместная научно-исследовательская или проектная деятельность, в том числе с участием работников других вузов, а также зарубежных специалистов;  • программы повышения квалификации, проводимые приглашенными специалистами, другими вузами или специализированными организациями, в том числе зарубежными, на базе НИУ ВШЭ и его филиалов;  • курсы повышения квалификации на базе других вузов, научных центров и специализированных организаций, в том числе зарубежных;  • педагогические и научные стажировки, целевые стажировки (для административно-управленческого персонала) в других вузах, исследовательских центрах и специализированных организациях, в том числе зарубежных, а также участие в конференциях и других научных мероприятиях.  Повышение квалификации ППС за рубежом осуществляется как по общим программам НИУ ВШЭ, так и в рамках индивидуальных и групповых поездок на стажировки, конференции, семинары и тренинги, а так же в виде чтения лекций преподавателями факультета менеджмента в зарубежных вузах.  Осуществляется тесное взаимодействие с ведущими зарубежными университетами с целью формирования новых стандартов образовательных услуг, сопоставимых с уровнем ведущих мировых университетов и соответствующих российским потребностям.  Преподаватели участвуют в проведении научных и научно-практических конференций, методических и исследовательских семинаров, осуществляют подготовку и издание серий учебников и научных монографий, создание открытых порталов с качественными профессиональными электронными ресурсами.  С различными формами повышения квалификации можно ознакомиться на странице сайта «Справочник сотрудника» в разделе «Повышение квалификации и семинары для сотрудников»: <http://handbook.hse.ru/#qual> |  |  | |
|  | Опишите систему финансовой и нефинансовой мотивации ППС, приведите нормативно-правовые документы, регламентирующие данную деятельность | В НИУ ВШЭ институциализирована система мотивации академической деятельности ППС, основанная на ключевых направлениях развития университета: поощрение преподавателей совмещать преподавание с научной деятельностью, публикации статей в реферируемых журналах, защиты кандидатской, докторской диссертации, получения степени PhD в зарубежном университете, развитие лучших практик преподавания.  **Материальные способы мотивации**:   * Установленные на год ежемесячные надбавки для победителей конкурса лучших преподавателей, цель которого стимулировать именно преподавательскую деятельность. Лучшие преподаватели определяются голосованием студентов. За период с 2009 по 2013 год на основе прямого добровольного и анонимного голосования студентов за лучших преподавателей, читавших лекции и проводивших семинарские/практические занятия на данном курсе в течение текущего учебного года, независимо от кафедр и факультетов, на которых работают преподаватели[[3]](#footnote-4), было выбрано 9 сотрудников, из которых по 3 чел. однократно стали лауреатами студенческого голосования, дважды и трижды. * Материальные поощрения и доплаты победителям конкурсов Фонда образовательных инноваций (ФОИ). ФОИ создан в целях улучшения качества образовательных программ в НИУ ВШЭ, в рамках его программ на конкурсной основе выявляются и поощряются лучшие преподаватели образовательных программ, а также стимулируются разработка и распространение образовательных инноваций и лучших образцов учебных практик. Заявки на разработку инновационных образовательных продуктов подаются авторами на инициативной основе, по направлениям, определенным Советом ФОИ. Регламентируется Положением о программе «Фонд образовательных инноваций» Государственного университета - Высшей школы экономики (http://foi.hse.ru/regulation); * Специальные надбавки для лучших преподавателей; регламентируются специальными документами, такими как: * Регламент установления преподавательских надбавок в НИУ ВШЭ (http://www.hse.ru/docs/125556998.html) Данный Регламент вводится с целью усиления стимулирования достижений в преподавании путем введения специальных надбавок для лучших работников профессорско-преподавательского состава (далее – преподаватели) НИУ ВШЭ. Задача Регламента – предложить систему отбора лучших преподавателей и определить порядок выплаты надбавок (далее - преподавательские надбавки); * Регламент оценки публикационной активности научных работников НИУ ВШЭ (http://www.hse.ru/science/evaluation); * Положение о поощрении авторов лучших выпускных квалификационных работ и их научных руководителей в ГУ-ВШЭ (<http://www.hse.ru/docs/11119003.html>); * Поддержка инициативных образовательных проектов кадрового резерва НИУ ВШЭ по конкурсу «Ресурсы и инициативы в помощь молодому преподавателю и исследователю» группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»; регламентируется Положением о конкурсе на выполнение инициативных образовательных проектов «Ресурсы и инициативы в помощь молодому преподавателю и исследователю» группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (<http://www.hse.ru/docs/126758846.html>); * Программа поддержки и стимулирования академической активности научно-педагогических работников НИУ ВШЭ «Научный фонд Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Основной целью Фонда является обеспечение интеграции результатов научной деятельности в образовательный процесс, обеспечение связи научных исследований с образовательным процессом путем широкого привлечения преподавателей, студентов и аспирантов к научно-исследовательской работе. Регламентируется Положением о Программе «Научный фонд Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (<http://www.hse.ru/org/hse/science/scifund/doc>), подразумевает в том финансирование избранных проектов; * Поощрение знаком «Почетный работник НИУ ВШЭ» 1 и 2 степени   Решение о введении почетного знака работникам ВШЭ, внесшим особый вклад в развитие образовательной и научно-исследовательской деятельности, организационной и материально-технической инфраструктуры, укрепление репутации и развития международных связей Высшей школы экономики, принято в конце 2010 года. Порядок и условия награждения почетными знаками закреплены в Положении о наградах ВШЭ (http://www.hse.ru/docs/26797477.html). В Положении отмечается, что ходатайство о награждении Золотым почетным знаком и Почетными знаками I и II степени может инициироваться руководством ВШЭ, учеными советами факультетов и филиалов, структурными подразделениями (за исключением филиалов и факультетов и входящих в них подразделений), собранием студентов факультета и курса, студенческой палатой ВШЭ, студенческими советами факультета и филиала ВШЭ. При этом окончательное решение о присуждении этих наград принимается Ученым советом ВШЭ по итогам голосования его членов. Как правило, претендовать на получение Почетного знака II степени может работник, имеющий почетную грамоту ВШЭ, на получение Почетного знака I степени — работник, награжденный прежде Почетным знаком II степени, на получение Золотого почетного знака — работник, уже награжденный Почетным знаком I степени. Однако в исключительных случаях вне указанного порядка сотрудники могут быть номинированы на получение почетных знаков ректором ВШЭ с согласия коллегии ординарных профессоров (http://www.hse.ru/org/hse/us/collegium/). Именно эта особая процедура была использована при номинации части сотрудников Вышки для первой церемонии вручения почетных знаков.  **Нематериальные способы мотивации**:   * Рейтинг преподавателей; основная цель рейтингования – обеспечение обратной связи от студентов по поводу качества преподавания учебных дисциплин, что является показателем деятельности преподавателей. В опросе предлагается принять участие всем студентам бакалавриата, специалитета и магистратуры всех факультетов и отделений. Регламентируется Порядком проведения рейтингования преподавателей НИУ ВШЭ в 2012/2013 учебном году (<http://www.hse.ru/docs/68399374.html>); * Участие в группе высокого профессионального потенциала (кадрового резерва), регламентируется [Положением о группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) в НИУ ВШЭ](file:///C:\Users\aserova\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary%20Internet%20Files\Content.Outlook\2LELKCHA\Положением%20о%20группе%20высокого%20профессионального%20потенциала%20(кадровом%20резерве)%20в%20НИУ%20ВШЭ) (<http://www.hse.ru/docs/139293794.html>); * Участие в проекте «Учебный ассистент»; право привлечения учебных ассистентов из числа лучших студентов и аспирантов к преподаванию учебной дисциплины предоставляется преподавателю по результатам прохождения конкурсного отбора преподавателей в соответствии с Положением о конкурсе на привлечение к преподаванию учебной дисциплины учебных ассистентов, утверждаемым советом программы «Фонд образовательных инноваций НИУ ВШЭ». Реализация данного проекта регулируется «Положением о реализации проекта «Учебный ассистент» (<http://www.hse.ru/docs/110031084.html>). * Конкурс «Золотая Вышка» проводится в целях укрепления корпоративной культуры, выявления и поощрения достижений студентов, преподавателей и иных категорий работников Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» по следующим номинациям: 1) «Достижение в учебе» - студентам НИУ ВШЭ и его филиалов всех форм обучения за выдающиеся успехи в учебе, высокие места в рейтинге, научную и научно-исследовательскую работу, включая публикации научных работ, доклады на научных конференциях, участие в международных образовательных программах, активную жизненную позицию; 2) «Достижение в преподавательской деятельности» - штатным преподавателям, аспирантам НИУ ВШЭ и его филиалов за особые успехи в преподавательской деятельности, в том числе за подготовку нового курса или учебника, учебно-методического пособия; 3) «Достижение в науке» - штатным преподавателям, научным сотрудникам и аспирантам НИУ ВШЭ и его филиалов за активную научную и научно-исследовательскую деятельность, научные труды, монографии, учебники, организацию циклов научных семинаров и конференций; 4) «Успех выпускника в академической деятельности» - выпускникам НИУ ВШЭ и его филиалов за активную научно-исследовательскую и преподавательскую деятельность; 5) «Успех выпускника в профессиональной деятельности» - выпускникам НИУ ВШЭ и его филиалов за успешную карьеру в сфере государственного управления или бизнеса; 6) «Вклад в развитие Школы» - штатным преподавателям и работникам НИУ ВШЭ и его филиалов за достижения в профессиональной деятельности, способствующие развитию НИУ ВШЭ как центра по формированию нового корпуса квалифицированных специалистов, созданию кадровой базы эффективной рыночной экономики; 7) «Вклад в развитие России» - штатным преподавателям и научным сотрудникам НИУ ВШЭ и его филиалов за активную деятельность, направленную на социально-экономическое развитие страны; 8) «За доброту и неравнодушие» - штатным работникам НИУ ВШЭ и его филиалов за неравнодушное отношение к работе и доброе отношение к коллегам и студентам; 9) «Студенческая инициатива» - студентам НИУ ВШЭ и его филиалов за содержательное и яркое воплощение студенческих проектов и инициатив в жизнь НИУ ВШЭ. Реализация проекта регламентируется Положением об организации и проведении конкурса на соискание премии "Золотая Вышка" (http://www.hse.ru/docs/134285552.html).   **Смешанные (финансовые и нефинансовые) способы мотивации**:   * Конкурс «Преподаватель года». Проведение конкурса решает следующие задачи:   - отбор лучших преподавателей НИУ ВШЭ на факультетах и отделении;  - материальное и моральное поощрение лучших преподавателей;  - организация предварительного этапа конкурса «Золотая Вышка» на звание «Преподаватель года НИУ ВШЭ». Регламентируется Положением об организации конкурса на звание «Преподаватель года» в Государственном университете – Высшей школе экономики (<http://foi.hse.ru/polozh1>);   * Присвоение статуса «Ординарный профессор» - статус может быть присвоен выдающимся ученым и преподавателям, являющимся штатными работниками Университета и имеющим особые заслуги перед Университетом. Регламентируется Положением об ординарных профессорах (<http://www.hse.ru/us/collegium/docs>).   Нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность по финансовой и нефинансовой мотивации ППС представлены:  - на сайте Управления персонала: <http://www.hse.ru/org/hse/aup/hr/localpps>  - в Памятке преподавателя:  <http://www.hse.ru/data/2014/09/04/1316097152/4teacher.pdf>  - на сайте Планово-финансового управления:  <http://www.hse.ru/org/hse/aup/finplan/extrainfo> |  |  | |
|  | Оцените, каким образом система внутреннего мониторинга деятельности ППС позволяет оценить потенциал развития ППС (стремление преподавателей к совершенствованию и саморазвитию, в т.ч. за счет интегрирования в своей работе образовательной, научной и инновационной деятельности)\* | С 2014 года набор новых и продление контрактов действующих преподавателей в НИУ ВШЭ проводится по аналогии с процедурами международного рекрутинга. Кадровые комиссии по направлениям отбирают кандидатов, подавших документы на открытый конкурс, оценивая их квалификацию, компетенции, профессиональные характеристики, результаты предшествующей работы, качество научных публикаций.  В конкурсе участвуют на равных как работающие в НИУ ВШЭ преподаватели, срок контракта которых истек, так и внешние кандидаты.  Критерии оценки деятельности и отбора ППС представлены на странице:  <http://hr.hse.ru/pps2014/criteria>  В НИУ ВШЭ действует также Положение о порядке проведения аттестации работников профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ: <http://hr.hse.ru/localpps> |  |  | |
|  | Приведите данные по результатам последней процедуры комплексной оценки ППС.  Количество преподавателей, прошедших комплексную оценку –  Из них:   * уволены, * направлены на курсы повышения квалификаций, с проведением последующей повторной процедуры комплексной оценки, * внесены изменения в трудовые эффективные контракты с изменением стимулирующей составляющей; * трудовые контракты продлены на следующий трудовой контрактный период без изменений, * повышены в должности. | Все преподаватели, работающие на Программе, проходят конкурсные процедуры в зависимости от срока контракта. Для совместителей срок контракта не превышает 1 год. Для штатных сотрудников срок контракта варьируется от 1 года до 5 лет.  Уволено как непрошедших конкурс – 0 человек.  Обязанность периодического прохождения повышения квалификации (как минимум – 1 раз в 3 года), подтвержденного соответствующими сертификатами, зафиксирована в контракте преподавателей.  Трудовые контракты продлены на следующий контрактный период без изменений 16 чел.  Повышены в должности - 1 человек. |  |  | |
|  | Опишите, какие меры принимаются в ОО в области реализации политики обеспечения кадрами: закрепление на кафедрах научно-педагогических кадров, обладающих высокой компетентностью и квалификацией; привлечение молодых преподавателей и аспирантов к преподавательской деятельности, оказание методической и научной поддержки молодым преподавателям, меры материального стимулирования\* | Уже несколько лет НИУ ВШЭ реализует практику привлечения ППС на свободном рынке труда с использованием механизмов международного рекрутинга. С 2014 года весь набор новых и продление контрактов действующих преподавателей в ВШЭ проводится по аналогии с процедурами международного рекрутинга.  Конкурс проводится в виде заочного рассмотрения документов, в дополнение к которому предусмотрены проведение интервью, собеседований и открытых лекций, докладов на научных семинарах, личные встречи с претендентами по решению кадровой комиссии. Комитет по международному рекрутингу ВШЭ размещает [объявления о найме международных специалистов](http://cas.hse.ru/), и экспертные комиссии рассматривают поступившие заявки: соответствуют ли профессиональные компетенции кандидатов требованиям университета. С теми, кто прошел экспертные комиссии, работают профильные отборочные комитеты: проводят с ними интервью на конференциях за рубежом или в Москве, лучших приглашают на встречи в ВШЭ. Окончательное решение принимается по результатам финального интервью.  Практика привлечения внешних специалистов будет расширяться. В частности, планируется размещать объявления в СМИ, на специализированных сайтах и в профильных изданиях. Для проведения конкурса в новом формате разработана [онлайн-система подачи документов](http://pps.hse.ru/), которая позволит сократить документооборот и перевести его частично в электронный формат.  После [объявления о конкурсе](http://hr.hse.ru/pps2014) кандидат на должность ППС регистрируется на портале, прикрепив все необходимые для оценки документы (в том числе сканы публикаций). Он имеет право выбрать из [списка предлагаемых вакансий](http://hr.hse.ru/pps2014/vacancies) две — одну приоритетную, вторую резервную. Каждому кандидату присваивается уникальный номер — пароль для входа в личный кабинет. В личном кабинете отражаются все статусы кандидата по приоритетной и резервной вакансии, комментарии к статусам, а также контактные данные менеджера кадровой комиссии, с которым можно обсудить организационные вопросы.  Менеджеры кадровой комиссии — это сотрудники ВШЭ, которые работают с документами кандидатов, организуют их интервью, лекции, отвечают на организационные вопросы. Менеджеры взаимодействуют с другими сотрудниками — например, с кураторами Управления персонала, отвечающими за конкретные факультеты, с председателями кадровых комиссий и ответственными секретарями факультетов.  Рекомендации кандидатам будут давать на разных уровнях: кафедры, департамента, факультета, кадровой комиссии факультета, первого проректора, кадровой комиссии ученого совета. Таким образом, соблюдается принцип коллегиальности, и финальное решение по каждому кандидату будет принимать ученый совет университета.  Кроме того, НИУ ВШЭ реализует практику привлечения к образовательной деятельности ведущих мировых ученых, приглашаемых в университет для работы в открываемых при поддержке государства научных лабораториях (центрах компетенций). В контрактах таких ученых есть обязательный пункт о разработке учебных курсов и количестве часов в год, которые он должен отвести на преподавание.  В целях привлечения и закрепления в НИУ ВШЭ обладателей международнопризнанной степени PhD, принятых на работу в НИУ ВШЭ в результате процедуры международного рекрутинга (далее по тексту – работник - обладатель ученой степени PhD) в Университете установлен порядок предоставления дополнительной финансовой поддержки программы мобильности работников НИУ ВШЭ. Данная финансовая поддержка является дополнительной к установленной трудовым договором общей сумме, выделяемой по запросу работни-ка - обладателя ученой степени PhD для закупки и предоставления в пользование необходимых ему для работы учебных и научных материалов, оборудования, а также оплаты необходимых для работы услуг (в том числе привлечения научных ассистентов). Источники и объемы дополнительной финансовой поддержки программы мобильности работников НИУ ВШЭ - обладателей ученой степени PhD утверждаются ежегодно приказом ректора НИУ ВШЭ (Положение о порядке осуществления дополнительной финансовой поддержки программы мобильности работников НИУ ВШЭ – обладателей международно-признанной степени PhD, принятых на работу в НИУ ВШЭ в результате процедуры международного рекрутинга (<http://www.hse.ru/docs/33857688.html>)).  Одно из направлений кадровой политики НИУ ВШЭ – адаптация и поддержка новых сотрудников (Адаптация новых сотрудников и развитие академических компетенций (http://academics.hse.ru/adaptation). Эта деятельность направлена на то, чтобы новые преподаватели, научные сотрудники и администраторы "Вышки" смогли быстрее и эффективнее включиться в работу университета, познакомиться с инструментами академического развития профессорско-преподавательского состава, об организации исследований в НИУ ВШЭ. На семинарах в рамках этого проекта рассказывается о возможностях повышения квалификации для сотрудников университета (внутренние курсы, внешние программы, стажировки – в т.ч. и за рубежом), о структуре заработной планы и финансовых особенностях контракта с преподавателями в НИУ ВШЭ.  Для пополнения профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ молодыми преподавателями и научными работниками, закрепления их в НИУ ВШЭ, обеспечения условий поддержки профессионального роста и академического развития молодых преподавателей и исследователей НИУ ВШЭ, поддержки индивидуального планирования академической карьеры создается группа высокого профессионального потенциала (кадрового резерва). Поддержка группы кадрового резерва включает в себя методическую, организационную поддержку и меры материального стимулирования (через конкурсные и грантовые механизмы). Данное направление регламентируется рядом нормативно-правовых актов:   * Положение о группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) в НИУ ВШЭ (<http://www.hse.ru/docs/139293794.html>) * Положение о конкурсе на выполнение инициативных образовательных проектов «Ресурсы и инициативы в помощь молодому преподавателю и исследователю» группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) НИУ ВШЭ (http://www.hse.ru/docs/126758846.html) * Положение об Экспертном совете по кадровому резерву НИУ ВШЭ, (http://www.hse.ru/docs/100081859.html)   Отдельным направлением «выращивания» молодых преподавателей является проект «Учебный ассистент». В его цели входит привлечение лучших студентов и аспирантов к преподаванию. Деятельность учебного ассистента является частью образовательной деятельности, выполнение которой оплачивается из бюджетных и внебюджетных средств. Для реализации политики обеспечения кадрами, закрепления и развития преподавателей в НИУ ВШЭ реализуется комплекс программ Академического развития. Программы Академического развития включают в себя работу с кадровым резервом, программы поддержки научно-учебной и проектно-учебной деятельности сотрудников и студентов, программы повышения квалификации и программы адаптации новых сотрудников.  Программы академического развития обеспечивают возможности для повышения профессионального и квалификационного уровня с помощью специальных мер поддержки и в рамках программ НИУ ВШЭ, таких как материальное стимулирование, возможность длительных стажировок, и участие в программах повышения квалификации в ведущих мировых университетах и исследовательских центрах, возможность сокращения учебной нагрузки и др.  Подробнее о реализации каждого из направлений:  <http://academics.hse.ru/>  Одно из направлений кадровой политики НИУ ВШЭ – адаптация и поддержка новых сотрудников (Адаптация новых сотрудников и развитие академических компетенций (http://academics.hse.ru/adaptation). Эта деятельность направлена на то, чтобы новые преподаватели, научные сотрудники и администраторы "Вышки" смогли быстрее и эффективнее включиться в работу университета, познакомиться с инструментами академического развития профессорско-преподавательского состава, об организации исследований в НИУ ВШЭ. На семинарах рассказывается о возможностях повышения квалификации для сотрудников университета (внутренние курсы, внешние программы, стажировки – в т.ч. и за рубежом). Не менее интересно узнать также о структуре заработной планы и финансовых особенностях контракта с преподавателями в НИУ ВШЭ.  Для пополнения профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ молодыми преподавателями и научными работниками, закреплением их в НИУ ВШЭ, обеспечения условий поддержки профессионального роста и академического развития молодых преподавателей и исследователей НИУ ВШЭ, поддержки индивидуального планирования академической карьеры создается группа высокого профессионального потенциала (кадрового резерва). Данное направление обеспечения высококлассными кадрами регламентируется рядом нормативно-правовых актов:  - Положение о группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) в НИУ ВШЭ (<http://www.hse.ru/docs/139293794.html>)  Положение о конкурсе на выполнение инициативных образовательных проектов «Ресурсы и инициативы в помощь молодому преподавателю и исследователю» группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) НИУ ВШЭ (http://www.hse.ru/docs/126758846.html)  Определением стратегии и направлений развития группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) в НИУ ВШЭ занимается Экспертный совет про кадровому резерву НИУ ВШЭ (Положение об Экспертном совете по кадровому резерву НИУ ВШЭ, http://www.hse.ru/docs/100081859.html)  (<http://www.hse.ru/docs/26103320.html>)  Деятельность учебного ассистента является частью образовательной деятельности, выполнение которой оплачивается из бюджетных и внебюджетных средств.   1. Академическая аспирантура («аспирантура «полного дня») открыта в соответствии с решение Ученого совета ГУ-ВШЭ (протокол № 13 от 28.05.2010). Это инновационная образовательная программа, ориентированная на подготовку аспирантов в соответствии с международными стандартами качества. В соответствии с этими целями в рамках программы «Академическая аспирантура» аспирантам предъявляются более высокие требования к качеству освоения образовательной программы, по сравнению с требованиями, предусмотренными соответствующими федеральными государственными образовательными стандартами аспирантуры.. Одновременно более высокие требования устанавливаются и по отношению к условиям реализации программы «Академическая аспирантура». 2. Аспирантские школы (Положение об Аспирантских школах НИУ ВШЭ, <http://www.hse.ru/docs/118969749.html>) |  |  | |
|  | Опишите политику руководства программой в области формирования и развития кадрового резерва\* | Программа кадрового резерва является одним из проектов Управления академического развития НИУ ВШЭ и руководства образовательной программы в области формирования и развития кадрового резерва Университета и нацелена на поддержку молодых преподавателей, научных сотрудников, а также студентов НИУ ВШЭ, которые вовлечены в преподавательскую и исследовательскую деятельность.  Цель программы заключается в том, чтобы создать условия для закрепления молодых преподавателей и сотрудников в Школе, их интеграции в университетскую академическую среду, а также предоставить возможности для постоянного профессионального развития и повышения квалификации. Группа высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) существует в НИУ ВШЭ с 2006 г. Членство в программе длится 2 года, в середине периода участники готовят рубежные отчеты для продолжения участия. Чтобы стать участником резерва, нужно соответствовать формальным требованиям (ставка, стаж работы в НИУ ВШЭ, возраст преподавателя, наличие ученой степени) и параметрам, рекомендованным в качестве критериев при рассмотрении кандидатур (например, число публикаций, уровень знания иностранного языка, рейтинг преподавателя, этап подготовки диссертационной работы). Конкретный набор требований зависит от категории резервиста.  На данный момент существуют четыре категории: «будущие преподаватели» (студенты и аспиранты, наиболее перспективные с точки зрения будущей преподавательской работы), «новые преподаватели» (молодые преподаватели, недавно начавшие работу в ГУ ВШЭ), «будущие профессора» (молодые преподаватели, наиболее перспективные с точки зрения будущего должностного продвижения) и не так давно  появившаяся категория «новые исследователи» (работники, занимающие научные должности на полную ставку в научно-учебных лабораториях и научных институтах). Участники резерва являются объектом различных мер поддержки, нацеленных на создание таких условий, при которых «будущие преподаватели» оставались бы в университете и успешно осваивали преподавательские и исследовательские навыки; «новые преподаватели» хорошо ориентировались бы в академической среде и использовали созданные для них возможности; «будущие профессора» не останавливались бы на достигнутом и ставили новые профессиональные цели; а «новые исследователи» совершенствовали бы свои научно-исследовательские компетенции.  Работа с кадровым резервом регулируется в Университете следующими нормативно-правовыми локальными актами:  Положение об Управлении академического развития Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»  (<http://www.hse.ru/docs/50160241.html>)  [Положение о группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) в НИУ ВШЭ](http://www.hse.ru/docs/139293794.html) (<http://www.hse.ru/docs/139293794.html>)  Положение о группе высокого профессионального потенциала административно-управленческих работников (кадрового резерва руководящего состава) в НИУ ВШЭ (<http://www.hse.ru/docs/137124961.html>)  Положение об Экспертном совете по кадровому резерву НИУ ВШЭ (<http://www.hse.ru/docs/100081859.html>)  Положение о конкурсе на выполнение инициативных образовательных проектов «Ресурсы и инициативы в помощь молодому преподавателю и исследователю» группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»  Положение о конкурсе на проведение междисциплинарных научных семинаров в филиалах ГУ-ВШЭ для повышения квалификации группы высокого профессионального потенциала 2010 году (<http://www.hse.ru/docs/19368958.html>)  Набор в кадровый резерв НИУ ВШЭ проходит ежегодно в ноябре. Объявления о начале набора публикуются на сайте "Академическое развитие" и на главной странице портала университета в разделе объявлений (<http://academics.hse.ru/kr/criteria>).  На факультетах, общеуниверситетских кафедрах, в филиалах НИУ ВШЭ, научных лабораториях, институтах и центрах есть сотрудники, ответственные за работу с кадровым резервом (<http://academics.hse.ru/kr/resps>)  Кадровый резерв (группа высокого профессионального потенциала НИУ ВШЭ), включает 4 категории:  - «Будущие профессора»;  - «Новые преподаватели»;  - «Новые исследователи»;  - «Будущие преподаватели».  Для каждой группы сформированы критерии отбора и конкурсные процедуры.  Для всех категорий кадрового резерва разработан комплекс мероприятий адаптационного, научного, научно-методического, развивающего характера.  Более подробная информация о кадровом резерве НИУ ВШЭ представлена на сайте:  <http://academics.hse.ru/kr/main> |  |  | |
|  | Количество «резервистов», перемещенных с занимаемых должностей на более высокие позиции (за прошлый год)\* | Среди преподавателей, работающих на Программе, «резервистов» (за прошлый год) нет. Ранее (в 2012 г.) 1 человек из состава «резервистов» был повышен в должности со старшего преподавателя до доцента.  В 2015 г. 1 преподаватель из числа бывших «резервистов» участвует в конкурсе на должность доцента. |  |  | |
|  | Количество «резервистов», уволившихся из образовательного учреждения (за прошлый год) | Среди преподавателей, работающих на Программе – 0 человек. |  |  | |
|  | Результаты мониторинга «резервистов» об удовлетворенности перспективами своего профессионального роста | Регулярный мониторинг об удовлетворенности перспективами карьерного роста не проводится.  Подведение итогов о реализации программы по работе с группой высокого профессионального потенциала (кадровым резервом) в 2014 г. показывает, что выпускники демонстрируют удовлетворенность своим профессиональным ростом. О таких выводах можно говорить, основываясь на фактах активного задействования бывших участников группы кадрового резерва в разных формах работы с нынешними участниками Программы, например:  1. На выездных семинарах кадрового резерва бывшие резервисты являются наставниками для более молодых коллег (<http://academics.hse.ru/outbound/reserve>);  2. Традиционные индивидуальные встречи новых участников программы и выпускников кадрового резерва. На встречах обсуждаются индивидуальные планы профессионального развития молодых коллег. Значимость индивидуальных встреч с наставниками новыми резервистами оценена в 6,3 балла по 7 бальной шкале. 77% новых резервистов внесли изменения в индивидуальные планы.  3. «Методическая мастерская – Profi-t» - это проект, инициированный выпускниками кадрового резерва в 2012 году. Ведущими в 2014 г. были и выпускники Программы, и действующие резервисты (http://academics.hse.ru/kr/profi-t).   1. В проекте «Инициативные образовательные проекты кадрового резерва НИУ ВШЭ» бывшие участники кадрового резерва принимают участие в качестве экспертов конкурсов и участников конкурсных команд (http://academics.hse.ru/kr/contest/iop2014).   5. В ноябре 2014 г. в НИУ ВШЭ прошла всероссийская конференция «Кадровые резервы университетов». Выпускники программы кадрового резерва НИУ ВШЭ приняли участие в работе организационного комитета, в качестве модераторов тематических секций и приняли участие в открытой пресс-конференции.  6. В учебных и научных подразделениях НИУ ВШЭ ведется активная работа с участниками программы кадрового резерва. В качестве ответственных за эту работу в структурных подразделениях выступают выпускники программы по работе с кадровым резервом и действующие резервисты (http://academics.hse.ru/kr/resps).  7. Выпускники кадрового резерва входят в состав Экспертного совета по кадровому резерву НИУ ВШЭ, который отвечает за определение стратегии развития и перспективных направлений деятельности группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) в НИУ ВШЭ.  8. Выпускники программы кадрового резерва занимают в университете управленческие должности.  «Резервистов», работающих на Программе, на момент поведения самообследования нет. Из числа сотрудников, ранее являвшихся «резервистами» заняли более высокие должности (перешли с должности старшего преподавателя на должность доцента) два человека. |  |  | |
|  | Опишите процесс, периодичность и результаты проведения комплексной оценки ППС. Привести примеры нормативно-правовых актов, регламентирующих данный процесс\* | В НИУ ВШЭ существует общая политика в вопросах набора кадров, распределения рабочей нагрузки, оценки эффективности и профессионального развития. Все преподаватели НИУ ВШЭ работают на контрактной основе. Контракт на преподавательскую деятельность заключается на срок до 5 лет. По истечении срока договора преподаватели проходят конкурс на замещение должностей профессорско-преподавательского состава. Повышение требований к профессорско-преподавательскому составу НИУ ВШЭ обусловило существенное увеличение доли штатных преподавателей, принимающих участие в научной и/или научно-методической, творческой деятельности – с 50-60% до порядка 90%.  При прохождении конкурса ППС учитываются заключения кафедр и кадровых комиссий факультетов, а также кадровой комиссии НИУ ВШЭ.  С Регламентом организации и проведения конкурсного отбора претендентов на должности профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ можно ознакомиться по ссылке:  <http://www.hse.ru/docs/139048038.html>  Решение о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации работников принимается ректором или проректором по обращению заведующего кафедрой, к которой относится работник, либо, при отсутствии кафедральной структуры, руководителя структурного подразделения, осуществляющего образовательную деятельность, к которому относится. Персональный состав аттестационной комиссии утверждается приказом ректора НИУ ВШЭ либо, по его распоряжению, приказом координирующего проректора.  Заседание проводится в течение 6 недель с момента принятия решения о создании аттестационной комиссии. Решение о месте и времени проведения аттестации принимается председателем аттестационной комиссии в течение недели после поступления аттестационных материалов и письменно доводится до сведения работников, подлежащих аттестации, не позднее, чем за месяц до начала аттестации Управлением персонала.  Аттестация проводится с целью подтверждения соответствия работника, являющегося штатным работником, установленным квалификационным требованиям к занимаемой должности, или в случае, если работник претендует на повышение в должности.  При проведении аттестации работников должны оцениваться:  - результаты научно-педагогической деятельности работников в их динамике за период, предшествующий аттестации, в том числе наличие научных и учебно-методических публикаций, ученых степеней и ученых званий;  - личный вклад в повышение качества образования в НИУ ВШЭ;  - личный вклад в развитие науки, решение научных проблем в соответствующей области знаний;  - преподавательский рейтинг за 2 предшествующих аттестации семестра;  - состояние персональной страницы на корпоративном портале;  - учебная нагрузка на текущий учебный год;  - участие в конкурсах, получение научных грантов;  - участие в научных конференциях, выступления с докладами.  Итогом заседания аттестационной комиссии является мотивированное решение о соответствии либо несоответствии работника существующей должности или должности, на которую претендует работник, принятое на основе объективной оценки результатов его профессиональной деятельности. Решение аттестационной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов и оформляется протоколом заседания за подписью председателя аттестационной комиссии. При необходимости в решении отмечаются положительные и (или) отрицательные стороны профессиональной деятельности аттестуемого, выносятся мотивированные рекомендации о профессиональной деятельности работника, в том числе о необходимости повышения квалификации.  В случае несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.  В Университете порядок оценки ППС регламентируется Положением о порядке проведения аттестации работников профессорско-преподавательского состава Государственного университета – Высшей школы экономики (<http://www.hse.ru/docs/26351385.html>) и частично Положением об Управлении персонала Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (<http://www.hse.ru/docs/55348262.html>) |  |  | |
|  | Опишите систему ключевых показателей эффективности ППС и АУП\* | Разработка системы ключевых показателей эффективности (КПЭ) для различных категорий работников университета связаны с общими целями развития университета и следующими программными документами:  Программа развития государственного образовательного бюджетного учреждения высшего профессионального образования «Государственный университет – Высшая школа экономики», в отношении которого установлена категория «национальный исследовательский университет», на 2009-2018 годы,  План мероприятий по реализации программы повышения конкурентоспособности («дорожная карта») Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» на 2013-2020 годы.  Система KPI включает показатели для руководителей учебных структурных подразделений (факультетов), руководителей образовательных программ, руководителей отделов по сопровождению учебного процесса (учебных офисов) и ППС различных категорий.  В настоящий момент приказом ректора устанавливаются КПЭ для деканов факультетов (сроком на 1 год), связанные с показателями эффективности самих учебных подразделений, и с критериями, влияющими на материальное вознаграждение:   * все плановые значения КПЭ факультетом достигнуты – успешные результаты деятельности факультета – стимулирующая надбавка декана и фонд стимулирующих надбавок руководства факультета сохраняется в установленном на 2015 год размере; * по трем КПЭ плановые значения достигнуты, по двум – отклонение от плановых значений КПЭ в меньшую сторону составляет не более чем 5% – допустимые результаты деятельности факультета – стимулирующая надбавка декана и фонд стимулирующих надбавок руководства факультета могут быть снижены по решению ректора до 50% от установленного на 2015 год размера; * в остальных случаях результаты факультета признаются неуспешными, стимулирующие надбавки декану и руководству факультета не выплачиваются.   Также в стадии утверждения находится Положение об оценке квалификации и результатов профессиональной деятельности работников отделов сопровождения учебного процесса и менеджеров, сопровождающих образовательные программы высшего образования, которое закрепляет КПЭ, выраженные в числовых или процентных величинах, а также процедуры и порядок их оценки.  Для ППС ключевые показатели эффективности закреплены в квалификационных требованиях к занимаемым должностям/позициям (см. подробнее следующий пункт)  Критерии оценки деятельности и отбора ППС представлены на странице: <http://hr.hse.ru/pps2014/criteria> |  |  | |
|  | В ОО разработаны и утверждены требования к квалификации и компетентности преподавателей, привлекаемых к реализации программы\* | Да, данные критерии закрплены для Конкурса на замещение должностей профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ (<http://hr.hse.ru/pps2014/criteria>) по должностям ППС НИУ ВШЭ:  •Ассистент  •Преподаватель  •Старший преподаватель  •Доцент  •Профессор  **Ассистент**  *Основные критерии*:  Наличие научных и учебно-методических публикаций за последние три года (третий год – год, предшествующий проведению ученого совета НИУ ВШЭ, на котором подводятся итоги конкурсного отбора), в том числе не менее двух научных публикаций.  *Дополнительные критерии*:  •Отсутствие рейтинговых оценок ниже 3 баллов за последнее полугодие, в котором претендент имел учебную нагрузку (рейтинговая оценка рассматривается при числе ответивших не менее 10 человек)\*.  •Выполнение нормативной общей и аудиторной учебной нагрузки в текущем учебном году не менее чем на 75%\*.  •Наличие заполненной персональной страницы претендента на корпоративном портале (сайте) НИУ ВШЭ с полными текстами программ учебных дисциплин, читаемых в текущем учебном году, и полным списком научных и учебно-методических публикаций за последние 3 года\*.  •Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий претендента за предшествующий календарный год.  •Поощрения НИУ ВШЭ за предшествующий календарный год\*.  •Защита кандидатской диссертации в течение двух лет после завершения аспирантуры и в течение пяти лет после приема в НИУ ВШЭ на полную преподавательскую ставку\*.  **Преподаватель**  *Основные критерии*:  Наличие научных и учебно-методических публикаций за последние три года (третий год – год, предшествующий проведению ученого совета НИУ ВШЭ, на котором подводятся итоги конкурсного отбора), в том числе не менее двух научных публикаций.  *Дополнительные критерии*:  •Отсутствие рейтинговых оценок ниже 3 баллов за последнее полугодие, в котором претендент имел учебную нагрузку (рейтинговая оценка рассматривается при числе ответивших не менее 10 человек)\*.  •Выполнение нормативной общей и аудиторной учебной нагрузки в текущем учебном году не менее чем на 75%\*.  •Наличие заполненной персональной страницы претендента на корпоративном портале (сайте) НИУ ВШЭ с полными текстами программ учебных дисциплин, читаемых в текущем учебном году, и полным списком научных и учебно-методических публикаций за последние 3 года\*.  •Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий претендента за предшествующий календарный год.  •Поощрения НИУ ВШЭ за предшествующий календарный год\*.  •Защита кандидатской диссертации в течение двух лет после завершения аспирантуры и в течение пяти лет после приема в НИУ ВШЭ на полную преподавательскую ставку\*.  **Старший преподаватель**  *Основные критерии*:  Наличие научных и учебно-методических публикаций за последние три года (третий год – год, предшествующий проведению ученого совета НИУ ВШЭ, на котором подводятся итоги конкурсного отбора), в том числе не менее двух научных публикаций.  *Дополнительные критерии*:  •Отсутствие рейтинговых оценок ниже 3 баллов за последнее полугодие, в котором претендент имел учебную нагрузку (рейтинговая оценка рассматривается при числе ответивших не менее 10 человек)\*.  •Выполнение нормативной общей и аудиторной учебной нагрузки в текущем учебном году не менее чем на 75%\*.  •Наличие заполненной персональной страницы претендента на корпоративном портале (сайте) НИУ ВШЭ с полными текстами программ учебных дисциплин, читаемых в текущем учебном году, и полным списком научных и учебно-методических публикаций за последние 3 года\*.  •Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий претендента за предшествующий календарный год.  •Поощрения НИУ ВШЭ за предшествующий календарный год\*.  •Защита кандидатской диссертации в течение двух лет после завершения аспирантуры и в течение пяти лет после приема в НИУ ВШЭ на полную преподавательскую ставку\*.  **Доцент**  *Основные критерии*:  Наличие научных и учебно-методических публикаций за последние три года (третий год – год, предшествующий проведению ученого совета НИУ ВШЭ, на котором подводятся итоги конкурсного отбора), в том числе не менее трех научных публикаций, включая одну публикацию в издании верхнего уровня.  (К публикациям в изданиях верхнего уровня относятся публикации в монографиях, монографии на иностранных языках, публикации в зарубежных журналах; публикации в ведущих российских журналах).  *Дополнительные критерии*:  •Отсутствие рейтинговых оценок ниже 3 баллов за последнее полугодие, в котором претендент имел учебную нагрузку (рейтинговая оценка рассматривается при числе ответивших не менее 10 человек)\*.  •Выполнение нормативной общей и аудиторной учебной нагрузки в текущем учебном году не менее чем на 75%\*.  •Наличие заполненной персональной страницы претендента на корпоративном портале (сайте) НИУ ВШЭ с полными текстами программ учебных дисциплин, читаемых в текущем учебном году, и полным списком научных и учебно-методических публикаций за последние 3 года\*.  •Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий претендента за предшествующий календарный год.  •Поощрения НИУ ВШЭ за предшествующий календарный год\*.  •Защита кандидатской диссертации в течение двух лет после завершения аспирантуры и в течение пяти лет после приема в НИУ ВШЭ на полную преподавательскую ставку\*.  **Профессор**  *Основные критерии*:  Наличие научных и учебно-методических публикаций за последние три года (третий год – год, предшествующий проведению ученого совета НИУ ВШЭ, на котором подводятся итоги конкурсного отбора), в том числе не менее пяти научных публикаций, включая одну публикацию в издании верхнего уровня.  (К публикациям в изданиях верхнего уровня относятся публикации в монографиях, монографии на иностранных языках, публикации в зарубежных журналах; публикации в ведущих российских журналах).  *Дополнительные критерии*:  •Отсутствие рейтинговых оценок ниже 3 баллов за последнее полугодие, в котором претендент имел учебную нагрузку (рейтинговая оценка рассматривается при числе ответивших не менее 10 человек)\*.  •Выполнение нормативной общей и аудиторной учебной нагрузки в текущем учебном году не менее чем на 75%\*.  •Наличие заполненной персональной страницы претендента на корпоративном портале (сайте) НИУ ВШЭ с полными текстами программ учебных дисциплин, читаемых в текущем учебном году, и полным списком научных и учебно-методических публикаций за последние 3 года\*.  •Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий претендента за предшествующий календарный год.  •Поощрения НИУ ВШЭ за предшествующий календарный год\*.  •Защита кандидатской диссертации в течение двух лет после завершения аспирантуры и в течение пяти лет после приема в НИУ ВШЭ на полную преподавательскую ставку\*.  Критерии по публикациям не применяются для следующих категорий ППС:  •Молодые преподаватели, завершившие обучение в НИУ ВШЭ и других вузах в прошлом учебном году, либо обучающиеся в НИУ ВШЭ и в настоящий момент, аспиранты НИУ ВШЭ первого года обучения;  •Преподаватели иностранных языков;  •Преподаватели физической культуры;  •Преподаватели, находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, а также вышедшие из отпуска по беременности и родам или из отпуска по уходу за ребенком менее двух лет назад\*.  \*Применяются только для профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ  В реализации магистерской программы участвуют преподаватели, занимающие должности не ниже старшего преподавателя. В обязательном порядке при выборе преподавателя для работы в рамках магистерской программы учитываются не только вышеперечисленные критерии, но и наличие ученой степени, ведение научно-исследовательской работы, наличие практического опыта в области преподаваемой дисциплины (в том числе опыта консалтинговой работы). |  |  | |
|  | В ОО разработаны стандарты и регламенты, определяющие учебную работу преподавателей\* | Со всеми стандартами и регламентами, определяющими работу преподавателей НИУ ВШЭ, можно ознакомиться на странице «Справочник учебного процесса», раздел «Преподавателям»:  <http://www.hse.ru/studyspravka/>  Справочник учебного процесса в разделе «Преподавателям» (<http://www.hse.ru/studyspravka/PlanUchebNagr>) приведены утвержденные:  - Принципы планирования и учета объема работы научно-педагогических работников, выполняющих учебную работу в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики», на 2014-2015 учебный год.  2. Нормативы для расчета учебной нагрузки научно-педагогических работников Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» на 2014-2015 учебный год.  3. Процедура подтверждения реализации учебной нагрузки научными работниками НИУ ВШЭ на 2014-2015 учебный год.  4. Нормативы для расчета дополнительной учебной нагрузки, выполняемой научными работниками, не являющимися одновременно работниками профессорско-преподавательского состава Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» на 2014-2015 учебный год.  Подробно: Справочник учебного процесса, разделе «Преподавателям» (<http://www.hse.ru/studyspravka/PlanUchebNagr>).  В частности, там размещены материал ы по разделам:   * [Оформление на работу](http://www.hse.ru/studyspravka/oformlenie) * [Планирование учебной нагрузки ППС](http://www.hse.ru/studyspravka/PlanUchebNagr) * [Индивидуальная учебная нагрузка](http://www.hse.ru/studyspravka/indnagruzka) * [Кафедральная учебная нагрузка](http://www.hse.ru/studyspravka/kaf_nagr) * [Конкурсы ППС](http://www.hse.ru/studyspravka/konkurs) * [Надбавки за английский язык](http://www.hse.ru/studyspravka/Nadbavki%20za%20angliski%20jazik) * [Ординарные профессора](http://www.hse.ru/studyspravka/ordprof) * [Программа учебной дисциплины](http://www.hse.ru/studyspravka/programmauchdisc) * [Расписание занятий](http://www.hse.ru/studyspravka/raspisanie) * [Заказ аудиторий, техники](http://www.hse.ru/studyspravka/zakaz) * [Контроль знаний студентов](http://www.hse.ru/studyspravka/kontrol) * [Итоговая государственная аттестация](http://www.hse.ru/studyspravka/ob%20itogah) * [Творческий отпуск](http://www.hse.ru/studyspravka/tvorchotpusk) * [Система управления учебным процессом (LMS)](http://www.hse.ru/studyspravka/lms) * [Academic Writing Center](http://www.hse.ru/studyspravka/acwr) * [Выразительная кнопка](http://www.hse.ru/studyspravka/vrkn) * [Общеуниверситетские факультативы](http://www.hse.ru/studyspravka/ouf_pps) * [ПАМЯТКА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ](http://www.hse.ru/studyspravka/pamm) * [Особенности организации учебного процесса в НИУ ВШЭ](http://www.hse.ru/studyspravka/pers) * [Персональная страница преподавателя](http://www.hse.ru/studyspravka/nach) * [До начала занятий](http://www.hse.ru/studyspravka/vovr) (алгоритмы действий) * [Во время занятия](http://www.hse.ru/studyspravka/posz) (алгоритмы действий) * [При проведении письменных работ](http://www.hse.ru/studyspravka/pism) * [До начала экзамена (зачета)](http://www.hse.ru/studyspravka/dex) (алгоритмы действий) * [Основные правила проведения экзамена/зачета](http://www.hse.ru/studyspravka/ofved) * [О формировании результирующей оценки за дисциплину](http://www.hse.ru/studyspravka/posle) * [Пересдача экзамена/зачета](http://www.hse.ru/studyspravka/ktogotov) * [Апелляция](http://www.hse.ru/studyspravka/ap?__t=746912&_r=122131378792530.69908&__r=OK) * [Сервисы и инструменты для преподавателей](http://www.hse.ru/studyspravka/serv) * [Кто всегда готов помочь преподавателю?](http://www.hse.ru/studyspravka/pomogi) * [Контрольно-измерительные материалы (КИМы)](http://www.hse.ru/studyspravka/kim): правила разрботки и методические материалы. |  |  | |
|  | Опишите процедуру проведения опроса или анкетирование студентов и выпускников по оценке работы штатных преподавателей, результаты которых учитываются при аттестации преподавателей\* | Для учета мнений студентов два раза в год проводится их опрос с целью определения рейтинга преподавателей и выявления замечаний и предложений студентов, высказанных в ходе рейтинга. По результатам этого рейтинга руководством факультета и университета принимаются решения о совершенствовании учебного процесса, оценивается информация о возможном возникновении конфликтных ситуаций во взаимоотношениях студентов с преподавателями и выявляются возможные пути разрешения подобных ситуаций, также рейтинги преподавателя являются одним из критериев избрания на должность.  Опрос проводится Центром внутреннего мониторинга, с процедурой можно ознакомиться по ссылке: <http://cim.hse.ru/p_rating>  Рейтингование преподавателей проходит каждые полгода (в конце 2 модуля и в конце 4 модуля) на всех факультетах и отделениях НИУ ВШЭ уже более 10 лет. Оно рассматривается как одна из мер, направленных на улучшение качества планирования и организации учебного процесса.   Основная цель рейтингования – обеспечение обратной связи от студентов по поводу качества преподавания учебных дисциплин, что является показателем деятельности преподавателей.   В опросе предлагается принять участие всем студентам бакалавриата, специалитета и магистратуры всех факультетов и отделений НИУ ВШЭ в Москве.  С декабря 2011 года рейтингование проходит в электронной форме. Каждому студенту на корпоративный и личный электронный адрес высылается письмо со ссылкой на электронную анкету. В ней студентам предлагается оценить преподавание учебных дисциплин за 1-2 или 3-4 модули по ряду критериев. Оценивание происходит отдельно для лекционных и семинарских занятий.   После проведения сбора данных информация обрабатывается сотрудниками Центра внутреннего мониторинга (далее – ЦВМ). Ответы студентов обобщаются, при этом индивидуальные ответы студентов не разглашаются. После того, как проведен анализ ответов, формируются электронные сборники с результатами рейтингования, которые рассылаются в деканаты, учебные части факультетов, кафедры.  Процедура рейтингования определяется ежегодно принимаемым локальным нормативно-правовым актом Университета. Например, в 2012/2013 учебном году проведение рейтинга регламентировалось Порядком проведения рейтингования преподавателей НИУ ВШЭ в 2012/2013 учебном году (<http://www.hse.ru/docs/68399374.html>) |  |  | |
|  | Приглашаются ли профессора и преподаватели, реализующие программу, в другие ОО: для чтения специальных курсов; для руководства выпускными квалификационными работами; для проведения мастер-классов | Преподаватели приглашаются для чтения курсов, руководства курсовыми работами и магистерскими диссертациями, ведения мастер-классов как на другие магистерские программы факультета менеджмента и других факультетов НИУ ВШЭ, так и на программы дополнительного образования.  Информация о чтении курсов преподавателями представлена на их персональных страницах. |  |  | |
|  | Доля преподавателей, совмещающих работу в ОО с профессиональной деятельностью по специальности\*. | 100% (консалтинговая и экспертная работа в области управления человеческими ресурсами) |  |  | |
|  | Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих опыт работы по профилю реализуемой дисциплины (не позднее 5-ти летней давности) | 100% (консалтинговая и экспертная работа в области управления человеческими ресурсами) |  |  | |
|  | Доля ППС, обладающих сертификатами соответствия требованиям профессиональных отраслевых стандартов и квалификационных рамок | Сведения о наличии сертификатов представлены на персональных страницах преподавателей. |  |  | |
|  | Опишите, каким образом осуществляется подготовка и переподготовка преподавателей. Наличие у преподавателей документированных подтверждений систематического повышения квалификации (стажировки, программы дополнительного образования, семинары, курсы и т.д.) | В соответствии с Приказом НИУ ВШЭ от 28.03.2011 г. № 6.18.1-06/2803-06  **"О повышении квалификации работников профессорско-преподавательского состава Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»"**, в частности, устанавливаются:   1.  Необходимость прохождения **всему профессорско-преподавательскому составу** НИУ ВШЭ, имеющему **основное место работы** в университете (*за исключением преподавателей базовых кафедр, кафедры физического воспитания и военной кафедры*), периодического повышения квалификации **в течение трех лет** (***начиная с 01 июля 2010 года***)  в следующих возможных формах:  - по программам Центра повышения квалификации НИУ ВШЭ;  - по программам структурных подразделений НИУ ВШЭ, реализующих программы дополнительного профессионального образования (*т.е. институтов и центров ДПО*);  - в российских и зарубежных вузах, научных центрах и специализированных организациях с предоставлением документа (свидетельства, сертификата, удостоверения) о повышении квалификации.   2. Повышение квалификации направлено исключительно на формирование **новых общих и специальных компетенций, соответствующих их научно-педагогической специализации** в НИУ ВШЭ (*то есть, например, языковые курсы к  таковым не относятся*).   3. Повышение квалификации необходимо будет проходить не реже, чем **раз в три года**.   4. Не прошедшие повышение квалификации в указанные сроки (*т.е. до  01 июля 2013 года*) работники профессорско-преподавательского состава  НИУ ВШЭ **могут быть лишены  ежемесячной стимулирующей доплаты**.   В Центре повышения квалификации НИУ ВШЭ (далее - ЦПК), в том числе для целей исполнения данного приказа,  формируется**база данных** работников НИУ ВШЭ, прошедших повышение квалификации. Внесенные в нее сведения и будут являться основанием для установления/лишения вышеуказанной надбавки. Соответственно, при прохождении внутренних курсов повышения квалификации совсем *не обязательно* стремиться получить сертификат НИУ ВШЭ об их окончании, эта информация будет введена в базу данных автоматически.  При обучении в российских внешних организациях и стажировках за рубежом ***вне рамок программ ЦПК***  для целей учета во исполнение данного приказа (внесения в базу данных) необходимо предоставить в Центр короткий отчет по определенной форме.  Организация повышения квалификации преподавателей осуществляется в следующих формах и видах мероприятий:  • программы повышения квалификации различной продолжительности, проводимые на базе подразделений (факультетов, кафедр, институтов) НИУ ВШЭ;  • краткосрочные программы повышения квалификации (до 20 часов), включая лекционно-семинарские циклы, мастер-классы, групповые тренинги, проводимые на базе профильных подразделений НИУ ВШЭ или его филиалов;  • выездные мероприятия по повышению квалификации, включая летние школы, краткосрочные курсы и семинары в филиалах, проводимые сотрудниками НИУ ВШЭ;  • дистанционное интерактивное обучение, в т.ч. мастер-классы, курсы обучения, семинары, групповые тренинги, проводимые подразделениями НИУ ВШЭ;  • индивидуальные стажировки в подразделениях НИУ ВШЭ или его филиалах;  • совместная научно-исследовательская или проектная деятельность, в том числе с участием работников других вузов, а также зарубежных специалистов;  • программы повышения квалификации, проводимые приглашенными специалистами, другими вузами или специализированными организациями, в том числе зарубежными, на базе НИУ ВШЭ и его филиалов;  • курсы повышения квалификации на базе других вузов, научных центров и специализированных организаций, в том числе зарубежных;  • педагогические и научные стажировки, целевые стажировки (для административно-управленческого персонала) в других вузах, исследовательских центрах и специализированных организациях, в том числе зарубежных, а также участие в конференциях и других научных мероприятиях.  Таким образом, система подготовки и переподготовки ППС в НИУ ВШЭ включает мероприятия, проводимые:  • Центром повышения квалификации НИУ ВШЭ (ЦПК) – краткосрочные и долгосрочные программы повышения квалификации;  • Методическим центром - краткосрочные семинары в рамках проектов по актуальным направлениям развития Университета и системы высшего образования в целом (цикл «Методические среды», семинары для разработчиков образовательных стандартов (ОС НИУ ВШЭ, ФГОС ВО) и контрольно-измерительных материалов к ним, по реализации компететностного подхода и т.п.)  • Центром развития образовательной среды ( обучение использованию инструментов информационно-образовательной среды –LMS, АСАВ и т.п.);  • Управлением академического развития – методическая мастерская Profi-T по обмену опытом для кадрового резерва ППС.  (См. также подробнее в п.5 настоящей таблицы). Центр повышения квалификации поддерживает также на конкурсной основе заявки на повышение квалификации и переподготовку во внешних по отношению к НИУ ВШЭ организациях.  Повышение квалификации ППС за рубежом осуществляется как по общим программам НИУ ВШЭ, так и в рамках индивидуальных и групповых поездок на стажировки, конференции, семинары и тренинги, а так же в виде чтения лекций преподавателями факультета менеджмента в зарубежных вузах.  Преподаватели Программы участвуют в проведении научных и научно-практических конференций, методических и исследовательских семинаров, осуществляют подготовку и издание серий учебников и научных монографий, создание открытых порталов с качественными профессиональными электронными ресурсами. |  |  | |
|  | Каким образом осуществляется привлечение работодателей к реализации программы (разработка авторских курсов, проведение мастер-классов, тренингов, руководства ВКР, участие в проведении ИГА) | В настоящее время быстро расширяется практика участия работодателей в образовательной деятельности НИУ ВШЭ в оценке качества образования, поскольку работодателям нужны гарантии того, что на рынке труда они смогут найти специалистов нужной квалификации, способных сразу приступить к работе.  Практика НИУ ВШЭ показывает, что работодатели влияют на качество образования, участвуя в:   * оценке качества отдельных учебных курсов, реализуемых в НИУ ВШЭ; * оценке результатов производственных практик и стажировок студентов; * реализации образовательных программ, как на стадии разработки учебных курсов, так и в процессах формирования предметных компетенций (чтение лекций, проведение мастер-классов и семинаров, практик, руководство курсовыми и дипломными работами (совместно с преподавателями вуза)и др.); * в работа в государственных аттестационных комиссий; * государственной аккредитации программ и учебных заведений в качестве экспертов; * аккредитации образовательных программ работодателями или профессиональными сообществами; * оценке и сертификации квалификаций выпускников. * приеме выпускников на работу. * В разработке и (или) экспертизе учебных курсов и образовательных программ с включением в учебные дисциплины вопросов, связанных с реальными производственными ситуациями на предприятиях работодателей. * в качестве внешних экспертов в оценке учебных курсов и образовательных программ с точки зрения требований производства и рынка труда; * в разработке новых образовательных программ; * в формировании механизмов, позволяющих отслеживать изменение конъюнктуры рынка труда и требований работодателей; * в качестве приглашенных специалистов-практиков для чтения спецкурсов и проведения семинаров; * в формировании большей практической направленности научно-исследовательских работ преподавателей, студентов и выпускников. * разработке и обсуждении предполагаемых результатов обучения; * пересмотре и актуализации содержания программ производственных практик; * в формировании оригинальных образовательных стандартов, основанных на компетентностном подходе; * в формированию тем выпускных квалификационных работ; * в проведении совместных с образовательной программой научных исследований и технологических разработок; * в проведении совместных научно-практических конференций; * в создании совместных инновационных центров и «корпоративных» кафедр (базовых); * в проведении переподготовки и целевой подготовки специалистов для предприятий и организаций работодателей-партнеров; * в формирование: * системы независимой оценки качества профессионального образования; * перечней направлений подготовки специалистов, исходя из перспектив развития техники и технологии, науки, культуры, экономики и социальной сферы; * независимой системы оценки и сертификации квалификаций на основе профессиональных стандартов; * разработки и экспертизы образовательных программ (по запросу учебного заведения).   Работодатели в процессах внешней оценки или профессионально-общественной аккредитации могут выступать в двух ипостасях:  1. как потребители результатов образовательной деятельности учебных заведений, заинтересованные в установлении реального потенциала образовательной программы, оценке качества образования с точки зрения его достаточности для ведения профессиональной деятельности на своих предприятиях. В этом качестве работодатели хотят расширить свое участие в определении направлений подготовки и набора компетенций, формируемых в ходе обучения; в предоставлении учебному заведению консультативной помощи в разработке и развитии образовательных программ, в поддержании соответствия целей программы требованиям рынка труда и обеспечении конкурентоспособности программ.  2. как эксперты, действующие от имени независимых экспертных организаций. В этом случае они участвуют в оценке как независимые эксперты, хорошо знающие потребности работодателей, и обязаны соблюдать нормы и правила, установленные экспертной организацией, и не могут быть лоббистами интересов соответствующих предприятий или профессиональных сообществ.  Формы взаимодействия с работодателями описаны в Концепции магистерской программы:  <http://www.hse.ru/ma/hrm>  На уровне факультета менеджмента разработана Концепция взаимодействия факультета менеджмента НИУ ВШЭ с компаниями-партнерами  (см. Приложение № 4 ) |  |  | |
|  | Количество штатных научно-педагогических работников, реализующих программы, ведущих научную и преподавательскую деятельность в зарубежных вузах | 2 человека |  |  | |
|  | Доля преподавателей:   * полностью удовлетворенных кадровой политикой, реализуемой на уровне программы, * частично удовлетворенных кадровой политикой, * неудовлетворенных | - 56 % полностью удовлетворенных кадровой политикой, реализуемой на уровне программы;  - 19 % частично удовлетворенных кадровой политикой,  - 19 % неудовлетворенных  (Данные приведены по результатам опроса преподавателей программы в декабре 2014 г.) |  |  | |
|  | Доля преподавателей:   * полностью удовлетворенных системой мотивации, действующей в образовательном учреждении * частично удовлетворенных системой мотивации * неудовлетворенных системой мотивации | - 13% полностью удовлетворенных системой мотивации, действующей в образовательном учреждении  - 63% частично удовлетворенных системой мотивации  - 19 % неудовлетворенных системой мотивации  Данные приведены по результатам опроса преподавателей программы в декабре 2014 г. |  |  | |
|  | **Вариативные показатели** | | | | |
|  | Доля преподавателей, имеющих базовое образование, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин (соотнести с требованием ФГОС по направлению) | 100% |  | |  |
|  | Остепененность штатных и внештатных ППС, реализующих ОПОП (ученая степень по профилю специальности) | - кандидат/ доктор социологических наук - 7 чел.  - кандидат/ доктор экономических наук - 4 чел.  - кандидат/ доктор психологических наук – 2 чел.  - кандидат исторических наук – 1 чел.  - доктор философских наук – 1 чел.  - доктор физико-математических наук – 1 чел. |  | |  |
|  | Доля преподавателей, принимающих участие в научной/научно-методической и творческой деятельности | 100% |  | |  |
|  | Доля лауреатов государственных премий и премий Правительства в области образования и науки в составе ППС, реализующих ОПОП | - |  | |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ И ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРОГРАММЫ** | | | | |
|  | **Инвариантные показатели** | | | |
|  | Опишите материально-технические ресурсы, обеспечивающие эффективную и результативную организацию процесса обучения. Приведите перечень внутренних нормативных документов, определяющих виды и объемы материально-технических ресурсов, привлекаемых для реализации программы\* | В НИУ ВШЭ продолжительность учебных занятий и распределение аудиторного фонда за структурными подразделениями утверждаются приказом ректора/первого проректора НИУ ВШЭ. В соответствии с этим приказом за факультетами, осуществляющими реализацию программы подготовки по направлению «Менеджмент», закрепляются лекционные и семинарские аудитории, компьютерные классы, с установленным на них программным обеспечением, необходимым для сопровождения учебного процесса. Компьютеры объединены во внутри вузовскую единую локальную сеть с выходом в Интернет.  Имеется мультимедийное оборудование, используемое в лекционных аудиториях по заказам преподавателей. Вся материально-техническая база находится в рабочем состоянии и продолжает увеличиваться и совершенствоваться.  Студенты могут беспрепятственно проводить самостоятельное обучение, как в компьютерных классах, так и в оборудованных аудиториях для самостоятельной работы студентов в свободное от учебных занятий время. |  |  |
|  | Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса | Во всех учебных аудиториях, в которых проводятся занятия, предусмотрена возможность подключения ноутбуков и мультимедийных средств обучения, есть выход в глобальную сеть Интернет и доступ к различным электронным базам данных и другим интернет-источникам. |  |  |
|  | Доля лабораторий (от общего кол-ва лабораторий, необходимых для реализации ОПОП), оснащенных современными приборами и оборудованием (наличие и использование в образовательном процессе современного оборудование, позволяющего студентам формировать профессиональные компетенции) | Для обеспечения учебного процесса оборудованы и функционируют компьютерные классы, оснащенные персональными компьютерами, объединенными в корпоративную локальную сеть с выходом в Интернет и установленным необходимым и специальным программным обеспечением. |  |  |
|  | Располагает ли ОО современным оборудованием для проведения фундаментальных и прикладных научных исследований по направлению подготовки (специальности)\* | Необходимое оборудование для проведения исследований в области УЧР предполагает доступность информационных ресурсов, которое обеспечивается НИУ ВШЭ:  <http://www.hse.ru/pubs.html> |  |  |
|  | Оцените, насколько материально-технические ресурсы программы позволяют внедрять e-learning в учебный процесс программы, а также совершенствовать механизмы его использования | Обучение в электронной образовательной среде с целью расширения доступа к образовательным ресурсам (теоретически к неограниченному объему и скорости доступа), увеличения контактного взаимодействия с преподавателем, построения индивидуальных траекторий подготовки и объективного контроля и мониторинга знаний студентов-магистров обеспечивается материально-техническими возможностями , связанными с наличием мультимедийного оборудования во всех аудиториях, оборудованных компьютерных классов, развития в НИУ ВШЭ единой образовательной среды LMS, включением в образовательный процесс дистанционных курсов. |  |  |
|  | Оснащены ли базы производственной практики современным оборудованием и приборами, специализированными полигонами в степени, необходимой для формирования профессиональных компетенций\* | Отбор баз практики осуществляется на основании их возможности и согласия для проведения исследований, которые должны лечь в основу курсовых работ и магистерских диссертаций студентов.  Базы практики 2014 г. Представлены в Приложении № 5. |  |  |
|  | Каким образом обеспечивается доступность образования для людей с ограниченными возможностями\* | Вход в здание оборудован пандусами. В здании есть лифты (в том числе и грузовые). |  |  |
|  | Опишите процессы формирования бюджета, необходимого для реализации программы, контроль его исполнения, результативности использования выделяемых ресурсов в ходе реализации программы, плана развития и совершенствования образовательных и материально технических ресурсов программы в целях поддержания и повышения качества образования. Приложите документы, регламентирующие данный процесс\* | Формирование бюджета, необходимого для реализации программы, контроль его исполнения, результативности использования выделяемых ресурсов в ходе реализации программы, плана развития и совершенствования образовательных и материально технических ресурсов программы в целях поддержания и повышения качества образования осуществляется на уровне НИУ ВШЭ.  Сайт Планово-финансового управления:  <http://www.hse.ru/org/hse/aup/finplan/> |  |  |
|  | Являются ли прозрачными процессы формирования и использования финансовых ресурсов, направляемых на реализацию программы, для преподавателей, студентов, общественности. Приведите адрес информационного ресурса, где размещается данная информация\* | С Планом финансово-хозяйственной деятельности НИУ ВШЭ за 2014 г. и на плановый период 2015-2016гг. можно ознакомиться по ссылке:  <http://www.hse.ru/data/2014/07/28/1311588709/%D0%9F%D0%BB%D0%B0%D0%BD%20%D0%A4%D0%A5%D0%94%20%D0%BD%D0%B0%202014-2016_%D1%83%D1%82%D0%B2.%2030.06.2014.pdf> |  |  |
|  | Насколько финансовые ресурсы программы позволяют приобретать, обслуживать и эксплуатировать материально-техническую базу и оборудование, необходимые для реализации программы\* | Формирование бюджета, необходимого для реализации программы, контроль его исполнения, результативности использования выделяемых ресурсов в ходе реализации программы, плана развития и совершенствования образовательных и материально технических ресурсов программы в целях поддержания и повышения качества образования осуществляется на уровне НИУ ВШЭ.  Сайт Планово-финансового управления:  <http://www.hse.ru/org/hse/aup/finplan/> |  |  |
|  | Насколько финансовые ресурсы программы позволяют обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками, с высоким уровнем квалификации и компетентности\* | См. выше |  |  |
|  | Как осуществляются процессы, направленные на получение дополнительного финансирования программы, например, предпринимательская деятельность, связанная с оказанием образовательных услуг и реализацией научных и технических достижений преподавателей и студентов, а также – привлечение негосударственных инвестиций\* | Регламентируется на уровне НИУ ВШЭ |  |  |
|  | Количество лабораторий, оснащенных оборудованием и расходными материалами за счет средств социальных партеров (работодателей) | Нет, так как процесс обучения и научно-исследовательской работы не предусматривает использования специально оборудованных лабораториях |  |  |
|  | **Вариативные показатели** | | | |
|  | Оцените возможность доступа всех обучающихся к фондам учебно-методической документации и библиотечным системам, сформированным на основании прямых договоров с правообладателями. Приведите примеры договоров с правообладателями | 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. Примеры договоров с правообладателями в приложении к Отчету.  Библиотека НИУ ВШЭ считается одной из лучших российских вузовских библиотек — в ней собрано более 500 тыс. печатных изданий, в том числе моно-графии и учебники по профилю факультетов ВШЭ, редкие книги. У библиоте-ки одна из самых обширных в России коллекций электронных ресурсов. Среди них — базы данных зарубежной и российской периодики, научного цитирова-ния ISI Web of Knowledge и Scopus; издания и статистические ресурсы Всемир-ного банка, OECD и МВФ; отечественные и зарубежные словари и энциклопе-дии. В электронном доступе более 170 тысяч книг самой разной тематики: от экономики и финансов до психологии и философии, от переизданий классики до новейших исследований. Около 80% электронных книг на английском язы-ке, 20% — на русском. Студенты и сотрудники Вышки могут подписаться на архивы ведущих мировых научных журналов — с конца XIX века до свежих номеров, а также магистерских и докторских диссертаций, защищенных в Ев-ропе и Северной Америке за последние 20–30 лет.Студентам обеспечен доступ к современными профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам «Консультант Плюс», «Гарант», «Экономика. Социология. Менеджмент. Образовательный портал», Единый архив экономических и социологических исследований, «Российский ресурсный центр учебных кейсов», EBSCO, ScienceDirect, ProQuest, eLibrary, INTEGRUM, др, а также базам данных СПАРК, EMIS, Медиалогия.  <http://www.hse.ru/pubs.html> |  |  |
|  | Укомплектованность фондов библиотеки достаточным для реализации учебного процесса количеством основной и дополнительной учебной литературой, а также научными периодическими изданиями | Реализация Программы обеспечена полным доступом каждого студента к базам данных и библиотечным фондам, формируемым по полному перечню дисциплин (модулей) основной образовательной программы. В библиотеке университета организован электронный каталог, что упрощает студентам поиск необходимой литературы и возможность проверять ее наличие: <http://library.hse.ru/>  В библиотеке НИУ ВШЭ студентам доступен большой пул отечественных и зарубежных журналов  <http://library.hse.ru/e-resources/e-resources.htm> |  |  |
|  | Осуществляется ли среднегодовой объем финансирования научных исследований не менее рекомендуемых аккредитационных показателей. Документально подтвердите объем финансирования научных исследований за последние три года | Финансирование научных исследований реализуется по нескольким каналам:  - гранты Научного фонда НИУ ВШЭ (<http://www.hse.ru/science/scifund/> )  - гранты факультета менеджмента.  Преподаватели, обеспечивающие обучение по Программе, участвуют также в ряде исследований и консалтинговых проектах внешних организаций.  Полный перечень исследований и грантов представлен в Приложении № 11. |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **7. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ** | | | | | |
|  | **Инвариантные показатели** | | | | |
|  | Опишите возможность использования информационной инфраструктуры, предназначенной для создания, хранения и доставки образовательного контента\* | | В соответствии с ГОСТ Р 52653-2006 «Информационно-коммуникационные технологии в образовании. Термины и определения» образовательный контекст определяется как струк-турированное предметное содержание, используемое в образовательном процессе.  В НИУ ВШЭ образовательный контент формируется с учетом основных видов образова-тельной деятельности (базовая и дополнительная подготовка, переподготовка, консультирование, повышение квалификации) и категорий пользователей (абитуриенты, студенты, аспиранты, специалисты, сотрудники, кадры предприятий).  Инфраструктура образовательного контента и технология управления им отражают методологию видения учебного процесса, а информационное наполнение и возможности сервисов определяют качество виртуальной информационно-коммуникационной среды Университета. Основные дидактические требования к образовательному контенту отражены в трех характеристиках:   соответствие активной модели обучения;   обеспечение сопровождения и поддержки текущей самостоятельной работы студентов по освоению дисциплин учебного плана;   возможность индивидуализации содержательной инфраструктуры отдельной дисциплины и алгоритма ее освоения.  Главным коммуникационным средством является сайт (корпоративный портал) Университета, объединяющий сайты структурных подразделений университета, вузовских сообществ, вплоть до сайтов отдельных преподавателей и студентов. Корпоративный портал НИУ ВШЭ – система логически и технологически связанных между собой информационных страниц, представляющих деятельность Университета в целом и/или используемых подразделениями в служебных целях и размещенных в открытом и/или закрытом доступе в сети Интернет.  Материалы портала, размещаемые в открытом доступе, имеют внешнюю и внутреннюю аудиторию.  Внешняя аудитория (целевые группы):  • абитуриенты (а также их родители); лица, заинтересованные в получении дополнительного и бизнес-образования;  • экспертное и бизнес-сообщество;  • органы государственной власти;  • российские и зарубежные вузы-партнеры и вузы-конкуренты;  • зарубежное образовательное и экспертное сообщество;  • выпускники.  Внутренняя аудитория (пользователи):  • сотрудники;  • студенты, аспиранты, слушатели программ дополнительного и бизнес-образования.  Материалы портала, размещаемые в закрытом доступе, используются подразделениями в служебных целях, для решения учебных, исследовательских и иных задач, стоящих перед подразделениями.  Основными целями портала являются: 1) информационное представительство НИУ ВШЭ в Интернете; 2) координация Интернет-проектов, осуществляемых подразделениями НИУ ВШЭ или при участии НИУ ВШЭ.  Портал предоставляет следующие возможности с точки зрения хранения и доставки образовательного контента:  • В свободном доступе размещены учебные планы, программы учебных дисциплин, программы стажировок, сайты образовательных программ (которые по набору представляемой информации являются наиболее полным отражением образовательной программы); на них размещены все необходимые документы и материалы, характеризующие образовательную программу – например, концепция программы, сведения о преподавателях, расписание, контактная информация о руководстве программы и учебном офисе, новости для студентов, инструменты обратной связи («выразительная кнопка», инструменты и формы записи на факультативы, мероприятия, формы согласования индивидуальных учебных планов) и т.п.;  • Через инструменты портала организуется сбор информации о публикациях ППС, учебно-методических отчетов кафедр,  • Предоставляется доступ к методическим материалам в рамках отдельных проектов, реализуемых подразделениями университета (методическим разработкам, материалам конференций, нормативным и методическим документам),  • Предоставляется доступ к хранилищу видеоматериалов (в т.ч. анонсов курсов по выбору, записей видеолекций);  • Предоставляется доступ к хранилищу ВКР и курсовых работ (анонсированное или полнотекстовой размещение с 2013 года).  Кроме этого, возможности портала включают  • Информационную поддержку наиболее значимых мероприятий образовательного, научного, общественного характера, проходящих и (или) организуемых НИУ ВШЭ;  • подготовка иных репортажей и информационных материалов, способствующих достижению общих целей портала;  • сбор новостной информации от подразделений НИУ ВШЭ, обработка полученной информации и ее размещение в соответствующем формате в лентах новостей портала.  • Контроль орфографической, пунктуационной, стилистической и фактографической корректности материалов, размещаемых в новостных лентах портала.  • Фотосъемка мероприятий для портала и ведение фотоархива НИУ ВШЭ;  • Возможности поиска по ключевым словам, названию, расширенного поиска и.т.д. по порталу; поддержка форумов; сервисы с персонализацией; статистика посещаемости; статистика активности и т.д.  В основу реализации основных задач портала положены следующие принципы:  • информационная интегрированность;  • единство технологических и стилистических решений с учетом специфики и потребностей конкретных подразделений;  • удобство навигации по порталу;  • удобство поддержания ресурсов портала в актуальном состоянии на основе распределенного механизма наполнения и обновления ресурсов;  • доступность открытых ресурсов портала всем целевым группам.  Эти принципы способствуют гармонизации различных разделов портала между собой, обеспечивают полноценную работу общих функциональных блоков и уточняются для каж-дого из обозначенных блоков задач.  Все подразделения НИУ ВШЭ вправе предлагать свои материалы для размещения в интернет-газете портала, однако целесообразность размещения и формат подачи материалов определяется подразделением, ответственным за ведение интернет-газеты. Материалы, значимые только для отдельного подразделения, размещаются в ленте новостей отдельного подразделения.  Наполнение и обновление информационных ресурсов портала осуществляется на распределенной основе, но при наличии координационного центра. Руководители учебных, научных и иных подразделений отвечают за ведение страниц своих подразделений, достоверность и актуальность публикуемой информации и организуют работу по обновлению информации на этих страницах. Подразделение, ответственное за поддержание и развитие портала, контролирует обновление информации на страницах подразделений. Порядок и периодичность обновления, а также порядок взаимодействия подразделений с координационным центром (подразделением, ответственным за поддержание и развитие портала в целом) определяются соответствующим регламентом.  При разработке структуры и визуализации имеющейся информации приоритет отдается четкой, интуитивно понятной классификации разделов и размещении материалов в соответствии с этой классификацией. Главный критерий эффективности структуры портала – обеспечение возможности каждому пользователю (представителю каждой целевой группы) легко находить необходимую ему информацию.  Для обеспечения гибких связей между блоками информации и типами ресурсов во всех случаях, где выгоды от использования превышают издержки создания и внедрения, для каждой единицы информации создается метаописание, на основе которых далее динамиче-ски выстраиваются требуемые страницы. Портал предоставляет подразделениям НИУ ВШЭ гибкие возможности создания собственных страниц, разрабатывая достаточное количество шаблонов.  Редакторский интерфейс портала является простым и интуитивно понятным, позволяя вы-полнять работу по созданию и обновлению страниц сотрудникам НИУ ВШЭ, не имеющим специальной подготовки.  5Основное доменное имя портала http://www.hse.ru/, однако для достижения поставленных перед ними целей подразделения вправе регистрировать собственные доменные имена, согласно соответствующему регламенту. Портал реализуется на основе системы управления контентом X-Ware, разработанной группой компаний «Стек». НИУ ВШЭ сотрудничает с данными разработчиками с 2002 г. в рамках работы над проектом создания и развития федерального образовательного портала «Экономика. Социология.Менеджмент» (http://ecsocman.edu.ru).  X-Ware представляет собой программно-технологическую платформу для построения информационных систем, ориентированных на хранение документов (публикаций) различных типов и организацию доступа к ним, в том числе для построения информационных систем с Web-доступом (Web-сайтов, порталов, каталогов, электронных библиотек, торговых площадок, электронных магазинов и т.п.).X-Ware включает в себя ряд компонентов, позво-ляющих создавать хранилища данных и документов различной структуры и организовы-вать доступ к ним, в том числе с использованием веб-интерфейсов, набор средств для по-строения веб-сайтов и порталов на основе компонентного дизайна, в том числе с персона-лизованным доступом, набор средств для организации распределенных информационных систем и взаимодействия с другими информационными системами. В комплект поставки средств для построения портала входит также готовый набор автоматизированных рабочих мест с веб-интерфейсами для управления хранилищем публикаций и доступом к нему.  Хранилище публикаций X-Ware представляет собой хранилище контента и метаописаний данных с асинхронным вводом информации и объектно-ориентированным API. Основой хранилища данных является реляционная БД базовой структуры, действующая на основе свободно распространяемой СУБД PostgreSQL или коммерческих СУБД IBM DB/2, Oracle или других, имеющих открытый API. В том числе в хранилище могут быть использованы специализированные СУБД, оптимизированные под те или иные конкретные задачи. Базо-вая структура БД содержит минимальный набор таблиц и индексов, требующийся для функционирования X-Ware, и может пополняться по необходимости в конкретных при-кладных реализациях.  Разработка, поддержка и развитие корпоративного портала осуществляется Дирекцией по информационным ресурсам НИУ ВШЭ, в структуру которой входят:  • Отдел новостей (занимается подготовкой материалов для лент новостей на главной странице корпоративного портала http://www.hse.ru/ (анонсы, репортажи, интервью и пр.), организация фотосъемки и видеосъемки.);  • Отдел технической поддержки  (занимается технической поддержкой портала, сайтов подразделений, персональных страниц, форумов, баз данных и информационных подсистем, действующих на ос-нове портала);  • Информационно-редакторский отдел (занимается созданием, обновлением и разви-тием информационных разделов корпоративного портала http://www.hse.ru/, кон-сультирует подразделения и сотрудников по вопросам базы публикаций, редактиро-вания сайтов и страниц, которые они ведут в рамках портала.). В связи с выходом Университета в международное образовательное пространство отдел пополнился подразделением, ответственным за осуществляется редакцию английской версии корпоративного портала.  • Отдел перспективных разработок и поддержки информационных систем;  • Редакция Федерального образовательного портала "Экономика. Социология. Ме-неджмент" (http://ecsocman.hse.ru/)  Занимается поддержкой и развитием образовательного портала;  • Редакция образовательных новостей  Ведение партнерской рубрики по вопросам образования совместно с РИА-Новости на сайте http://rian.ru/education, ведение экспертной рубрики на образовательном портале "Экономика. Социология. Менеджмент", поддержка горячей линии с экс-пертами Российского общественного совета по развитию образования (http://rosro.ru/)  Наряду с этим для выполнения поставленных задач Дирекция по порталам взаимодействует с подразделениями НИУ ВШЭ по вопросам:  • связанным с подготовкой информационных материалов;  • обновления информации на портале;  • внесения предложений по оптимизации формата и структуры информации, разме-щаемой ими на портале;  • внесения предложений подразделениям, реализующим собственные Интернет-проекты, по организации данных проектов, а также в части возможности использо-вания имеющихся технологических и информационных возможностей корпоратив-ного портала.  В случае необходимости для выполнения поставленных задач привлекаются внешние ис-полнители.  Регламент взаимодействия Дирекции по порталам с учебными, учебно-вспомогательными и научными подразделениями Государственного университета – Высшей школы экономики (http://www.hse.ru/docs/20958018.html)  Корпоративный сайт регулярно обновляется и дополняется с учетом новых задач и пер-спектив развития Университета (см. Презентация «Новый сайт Высшей школы экономики» (http://www.hse.ru/data/misc/hse-site-present.pdf)  Использование социальных сетей в создании образовательного контента превращает обу-чение в важную форму приобретения социального опыта, их интенсивное использование значительно упрощает и ускоряет работу по созданию собственных электронных учебных материалов, оптимизирует поиск и адаптацию уже существующих цифровых образователь-ных ресурсов к индивидуальным требованиям пользователя. НИУ ВШЭ широко представ-лен социальных сетях, представляющими собой интернет-площадку (сайт), который позво-ляет зарегистрированным на нем пользователям размещать информацию о себе и коммуни-цировать между собой, устанавливая социальные связи. Социальная сеть объединяет людей разных национальностей, религий, профессий, социальных групп, возрастов, полов и т. д.  Как уже было сказано, важнейшим элементом хранения, организации и доставки образова-тельного контента являются сайты образовательных программ в рамках Портала. Учиты-вая, что организация и администрирование учебного процесса переданы с уровня факуль-тета на уровень конкретной образовательной программы, а также в соответствии со ст. 29 ФЗ «Об образовании», Постановлением Правительства Российской Федерации № 582 от 10.07.2013 г., Приказом от 29 мая 2014 г. № 785 Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, которые предписывают обеспечить информационную открытость об-разования, взаимодействие с потребителями образовательных услуг и предоставление государственных услуг в электронном виде, принципиально важным становится единообразное и максимально доступное наполнение сайтов образовательных программ Университета.  Сайты обеспечивают соответствие контента действующей нормативно-правовой базе, единую идеологию и структуру информационно-образовательного контента, что суще-ственно повышает качество и удобства получения любым потребителями необходимой ин-формации. Разработанный подход дает возможность централизованно предоставлять пра-вовую, методическую и техническую поддержку образовательным подразделениям, реализовать унифицированные и вариативные тематические разделы (подразделы) сайтов.  Технология единого шаблона (типового сайта) позволяет размещать контент в единой структуре сайтов всех образовательных программ, включающей структуру меню разделов и подразделов. Образовательная программа имеет возможность дополнить инвариантную (унифицированную) часть разделов своего сайта дополнительными подразделами, контент которых отражает индивидуальные стороны деятельности программы  ИУ ВШЭ представлен в самых известных и популярных социальных сетях в России:  Вконтакте (<http://vk.com/hse_university>),  Фейсбук (<https://www.facebook.com/hse.ru>),  Ютуб (<http://www.youtube.com/user/hse>),  Твиттер (<https://twitter.com/SU_HSE>),  Инстаграм (<http://instagram.com/hse_live>),  Рсс (<http://www.hse.ru/rss/rss_news.rss>),  LinkedIn (<https://www.linkedin.com/edu/school?id=17073>).  Сети используются, в том числе, как ин-струменты организации группового взаимодействия в рамках образовательных задач, на их страницах размещаются значимые элементы образовательного контента, часто формируе-мые через «сообщества знаний».  Учитывая стратегический курс руководства НИУ ВШЭ на формирование открытой образо-вательной среды, следующим важным элементом информационной инфраструткуры мож-но считать информационную образовательную среду поддержки образовательного процесса (LMS, Learning Management System). Целью ее развития является повышение уровня и каче-ства методической, дидактической, информационной поддержки организации учебного процесса для студентов, преподавателей и административных работников учебных офисов; создание условий для вовлечения студентов в активный учебный процесс, для активного взаимодействия студентов и преподавателей, в том числе, в электронном формате, обуче-ние в активной среде взаимодействия всех участников образовательного процесса в офф-лайне и он-лайне.  Использование LMS в Университете позволяет:  1) обеспечить общеуниверситетскую системы аутентификации студентов, которые смогут, используя один логин/пароль получать доступ к информационным ресурсам ВУЗа, включая регистрацию в LMS;  2) Для работников ВУЗа должна быть предоставлена возможность использовать еди-ную аутентификацию во всех системах по доменному логину/паролю.  3) обеспечить интеграцию с единой системой формирования электронного расписания, основанной на актуальных рабочих учебных планах, списках преподавателей и сту-дентов, структуре университета. Это расписание должно стать источником первона-чальной информации для наполнения и структурирования LMS.  4) Определить как обязательные для использования инструменты (расписание, журнал, программа курса, предпочтительные инструменты организации поддержки учебного курса (дисциплины), так и допускающие вариативность (сайт курса, инструменты организации взаимодействия). При этом консалтинг и обучение гарантировать на уровне университета только по обязательным инструментам.  5) при проектировании и использовании функциональности «личного кабинета» (всех пользователей системы), учесть, что оно должно допускать задание пользователем видимой и приватной частей, а также получение пользователем всей важной для не-го информации об обучении (расписание, уведомления об изменениях, дедлайнах, оценки, текущие курсы и прочее).  6) предусмотреть (внутри LMS, либо путем интеграции LMS с уже существующими системами учета и контроля учебных достижений) создание единой системы сбора и аналитики результатов текущего контроля, итоговых контрольных, зачетных работ, защит дипломных, курсовых работ с рецензированием в электронном виде.  Отдельные модули LMS предназначены для связи программы учебной дисциплины и учебного плана образовательной программы в целом, для обеспечения построения индиви-дуальной образовательной траектории через выбор элементов образовательной программы, для хранения общеуниверситетских фондов оценочных средств, для процесса разработки и оценивания курсовых работ и выпускных квалификационных работ (в связке с системой «Антиплагиат»).  Еще одной информационной системой, предназначенной для хранения, накопления, анали-тики и разработки отдельных элементов образовательного контента является система «Абитуриент-Студент-Аспирант-Выпускник» (АСАВ). В этой системе хранится полная информация об обучающихся на разных этапах их пребывания в университете, их индиви-дуальные учебные планы и сведения об образовательных достижениях; в этой системе про-ходит разработка и согласование учебных планов, здесь размещены виртуальные кабинеты- рабочие места кафедр и учебных офисов, ведется каталог учебных дисциплин и образова-тельных стандартов. (Приказ №6.18.1-06/0911-03 от 09.11.2011г «ОБ объединении систем Абитуриент-Студент-Аспирант-Выпускник, эксплуатируемых в г. Москве и филиалах НИУ ВШЭ, в единую систему)С 2010 г. в НИУ ВШЭ развивается единая информационная среда для поддержки образовательного процесса (LMS, Learning Management System), главная цель которой - повышение уровня и качества методической, дидактической, информационной поддержки организации учебного процесса для студентов, преподавателей и административных работников факультетов.  В настоящее время в системе зарегистрированы все студенты, обучающиеся по направлению «Менеджмент»; преподаватели наполняют LMS материалами для самостоятельного изучения учебных дисциплин, проверочными вопросами и домашними заданиями.  LMS предполагает вовлечение студентов в активный учебный процесс, создание условий для активного взаимодействия студентов и преподавателей, обучение в активной среде взаимодействия всех участников образовательного процесса в офф-лайне и он-лайне. Электронная почта используется для сбора результатов заданий и групповых работ студентов, так же как и LMS. При этом каждому студенту выделен официальный адрес электронной почты iofamilia@edu.hse.ru. Почта доступна через веб-доступ. В комплекте к почтовым сервисам: возможность создания групп, альбомов, хранилище документов и виртуальный Microsoft Office, имеет и свой адрес электронной почты.  Информация о системе LMS: <http://www.hse.ru/studyspravka/lms>  <http://lms.hse.ru/> |  |  |
|  | Предоставляется ли студентам и преподавателям доступ к отсутствующим в библиотеке ОО основополагающим работам, основным отечественным и зарубежным журналам по направлению подготовки, монографиям известных ученых и другой литературе по профилю программы через фонды библиотек других ОО и/или электронные информационные ресурсы, размещенные в интернете\* | | Реализация программы обеспечена полным доступом каждого студента к базам данных и библиотечным фондам, формируемым по полному перечню дисциплин (модулей) основной образовательной программы. В ходе обучения студентам доступны информационные ресурсы и базы данных НИУ ВШЭ, к которым они получают доступ после регистрации электронного билета библиотеки. К информационным ресурсам относятся:  - электронные библиотеки НИУ ВШЭ,  -библиотека специализированных изданий,  - Российская государственная библиотека,  - электронные базы данных зарубежной и отечественной научной периодики.  В библиотеке НИУ ВШЭ студентам доступен большой пул отечественных и зарубежных журналов. Оформлена подписка и оплачен доступ к различным онлайновым информационным источникам. Электронные библиотечные ресурсы включают в себя: 1) базы данных зарубежной периодики в подписке ВШЭ; 2) базы данных отечественных газет и журналов, в т. ч. Public.Ru; 3) база данных СМИ России и СНГ; 4) база данных зарубежных диссертаций с полными текстами; 5) базы данных научного цитирования ISI Web of Knowledge и Scopus; 6) издания и статистические ресурсы Всемирного банка, OECD и МВФ, БД для бизнеса: Factiva, Global Market Information Database, CityData, Datamonitor (Marketline), Экономический журнал Высшей школы экономики, коллекции англоязычных и отечественных электронных книг;  7) отечественные и зарубежные словари и энциклопедии, в т.ч. New Palgrave Dictionary of Economics, Oxford English Dictionary, ресурсы для историков и искусствоведов, бизнес-кейсы по развивающимся рынкам; 8) патентную базу Orbit.com.  С электронными ресурсами можно ознакомиться по следующей ссылке: <http://library.hse.ru/e-resources/e-resources.htm> |  |  |
|  | Доступность студентам и преподавателям электронных образовательных ресурсов по направлению подготовки (баз данных; электронных учебников; обучающих компьютерных программ; информационных баз, размещенные в интернете)\* | | С полным перечнем изданий и информационных ресурсов НИУ ВШЭ, доступным пользователям, можно ознакомиться по ссылке:  <http://www.hse.ru/pubs.html> |  |  |
|  | Опишите, как организованы для преподавателей и работников АУП виртуальные рабочие кабинеты, т.е. сервисы, позволяющие преподавателям и сотрудникам ОО обмениваться информацией между собой и работать с онлайн – ресурсами (в т.ч. осуществлять методическую поддержку)\* | | LMS:  Рабочие кабинеты преподавателей, ассистентов преподавателей, сотрудников учебных офисов  LMS предполагает:   создание условий для активного взаимодействия студентов и преподавателей,   обеспечение в активной среде взаимодействия всех участников образовательного процесса в офф-лайне и он-лайне.  Система позволяет вести сайт дисциплины, поддерживая очное обучение студентов через предоставление им материала для ознакомления/изучения, организацию сбора само-стоятельныхработ студентов и их обсуждение, проведение среза знаний через тестирова-ние, отправку объявлений, ведения календаря учебного процесса и т.д.  Система связана с базой АСАВ, из которой в нее импортируются все утвержденные по учебным планам дисциплины с назначенными для ее изучения студентами.  Если одну дисциплину ведут несколько преподавателей и для них целесообразно вести сайт дисциплины отдельно от коллег, то по их требованию, администратором систе-мы, дисциплины создаются вручную. Преподаватель не имеет возможность самостоятель-но в системе присоединять студентов к изучению дисциплины.  Ассистенты преподавателя присоединяются к дисциплине в роли преподавателя только по заявке преподавателя. После этого они имеют практически такие же функции в своем рабочем кабинете, как и преподаватель.  Каждый преподаватель имеет свой виртуальный рабочий кабинет, для входа в ко-торый необходимо с с главной страницы LMS-системы НИУ ВШЭ (http://lms.hse.ru) вве-сти свои логин и пароль кликнуть по кнопке Войти. Начальная страница сайта системы, которую видит преподаватель сразу же после входа, содержит список всех дисциплин, ко-торые он преподает. Список построен иерархически: дисциплины собраны в курсы (если для них установлен признак "только в составе курса"), курсы распределены по категориям.  Преподаватель может просмотреть сводную информацию о каждой дисциплине, наведя на ее наименование мышь. При этом появится окно, содержащее полную информацию о дис-циплине. Справа от ее наименования отображаются иконки доступных действий. Каждый преподаватель имеет свою персональную общедоступную страничку – Профиль, в которой размещает фотографию и краткую информацию о себе.  Сотрудникам учебных офисов факультетов и отделений НИУ ВШЭ и его филиалов в силу их должностных обязанностей обеспечен доступ в разделы LMS, связанные с органи-зационно-техническим администрированием учебного процесса:  доступна сводная статистика об успеваемости групп, отдельных студентов,  доступен просмотр ведомостей преподавателей,  имеется возможность рассылок разным группам пользователей через внутреннюю почту,  имеется возможность индивидуальной переписки,  существует закрытая часть для общения, получения консультаций и обмена опытом между работниками учебных частей (администраций факультетов),  имеется возможность публикации объявлений для студентов и преподавателей,  информация о студентах, преподавателях, группах, назначенных дисциплинах автоматически передается в систему из внешних баз данных,  итоговые оценки из ведомостей преподавателей автоматически передаются в АСАВ,  выбор студентами курсов передается автоматически в АСАВ,  расписание автоматически передается студентам и преподавателям.  На страницах специального сообщества сотрудников учебных офисов факультетов и отделений "Справочник учебного офиса" размещается оперативная информация, объявления и накапливается описание реальных бизнес-процессов, которые регулярно выполняют учебные офисы. Здесь можно задавать вопросы, комментировать, обмениваться опытом, используя механизм «Форум сообщества», а также режим комментариев к размещенным материалам.  СДОУ  Для информационно-документационного обеспечения текущей деятельности руководства, структурных подразделений и сотрудников НИУ ВШЭ в процессе выполнения ими своих функций предназначена система документационного обеспечения управления (СДОУ), которая автоматизирует технологические операции документационного обеспечения управления НИУ ВШЭ и функционирует в НИУ ВШЭ с 2007г.  Работа в СДОУ возможна только из внутренней сети ВШЭ.  В 2010-2011 годах была проведена интеграция СДОУ с системой кадрового учета ИС-ПРО. Объектом, с которым работает Система, является электронный документ. В соответствии с идеологией документационного обеспечения управления в системах подобного типа, документ представляется регистрационной карточкой и электронным образом документа - файлом или набором файлов. В настоящее время в системе зарегистрировано более 400000 электронных документов и реализованы следующие документопотоки:  Входящий документ.  Исходящий документ.  Служебная записка.  Поручение.  Приказ.  Протокол заседания.  Приказ по личному составу.  Трудовой договор.  Доверенность.  Документ ДПО.  Настоящая Система является многопользовательской, т.е. работа с Системой подразумевает коллективную работу с общей базой данных всех участников рабочего процесса. Каждый пользователь в Системе имеет уникальное регистрационное имя и пароль, определяющие соответствующие права доступа и должностные обязанности для использования необходимых функций Системы. Разработаны модули интеграции в части хождения приказов из си-стемы АСАВ и из системы кадрового учета, что позволяет сократить трудоемкость передачи информации между системами и исключить ручной ввод.  АСАВ  АСАВ предназначена для учета контингента абитуриентов, студентов, аспирантов, выпускников Университета. В соответствии с этапами жизненного цикла учащегося в ВУЗе система разбита на четыре основных участка. Каждый из участков отвечает за сбор, хранение и анализ информации, характерной для соответствующего этапа. Доступ к каждому из участков имеют специалисты, ответственные за его ведение (приказ №6.18.1-06/0911-03 от 09.11.2011г. «Об объединении систем Абитуриент – Студент – Аспирант – Выпускник, эксплуатируемых в г. Москве и филиалах НИУ ВШЭ, в единую систему»). В АСАВ виртуальные рабочие кабинеты имеют разработчики учебных планов, деканы, сотрудники цен-трального аппарата, сотрудники учебных офисов.  В модуле «Кабинет кафедры» сотрудникам Учебных офисов и ответственным от кафедр предоставлена возможность самостоятельно формировать учебные планы, печатать ведомости на дисциплины по группам или в виде сводной ведомости; предусмотрена возможность вывода двуязычных ведомостей: на русском и на английском языках.  В связи с увеличением иностранных студентов выполнены следующие доработки модуля «Международная мобильность» системы АСАВ:   для всех иностранных студентов создаются корпоративные электронные адреса, что позволяет автоматически интегрировать их в систему LMS и прикреплять к соответствую-щим дисциплинам;   при формировании ведомостей иностранных студентов автоматически относят на кафедру, где читается дисциплина.  Персональная страница и Личный кабинет  Персональная страница преподавателя – визитная карточка для студентов и аттестационной комиссии университета. Преподаватель несет ответственность за актуальность данных, опубликованных на его персональной странице.  За помощью в размещении информации на персональной странице преподавателя необходимо обратиться к ответственному работнику кафедры, который отвечает за редактирование сайта кафедры.  Информация для персональной страницы преподавателя на официальном сайте (портале) включает:  o Персональные данные,  o Список публикаций за последние пять лет;  o Информацию о выступлениях с докладом на научных семинарах и конференциях(с указанием темы выступления, организатора, места и даты проведения),  o Информацию об участии в проектах Научного фонда, Центра фундаментальных исследований и других исследовательских проектах Университета за последние пять лет;  o Информацию о научном руководстве аспирантами и докторантами за последние пять лет;  o Информацию об учебных курсах, в реализации которых преподаватель принимает участие;  Подробно о содержании каждого раздела см. Регламент контроля заполнения и обновления персональных страниц преподавателя на официальном сайте (портале)  (<http://www.hse.ru/docs/10527584.html>).  Как осуществляется доступ к редактированию персональной страницы?  Персональная страница появляется на портале автоматически после внесения данных в базу сотрудниками Управлением персонала.  Управление страницей осуществляется через личный кабинет www.hse.ru/user/.  Для получения доступа к личному кабинету отправьте заявку по электронному адресу portal@hse.ru.  • Форма заявки для пользователей Microsoft Outlook  • Форма заявки в формате MS Word  В личном кабинете Вы всегда можете включить режим подсказок «Как это работает», кото-рый поможет Вам разобраться в ЛК и добавить/отредактировать информацию о себе.  Созданы персональные страницы всех преподавателей и сотрудников НИУ ВШЭ, являющиеся их личными кабинетами, сотрудники обязаны управлять личными кабинетами самостоятельно. Полная информация о личных кабинетах и инструкция пользователя доступны по ссылке: <http://portal.hse.ru/help>  Кроме того, функции методической поддержки читаемых дисциплин осуществляютсячерез единую информационную среду для поддержки образовательного процесса (LMS, Learning Management System) <http://lms.hse.ru>  Для преподавателей и работников АУП разработана система управления учебным процессом - АСАВ. В возможностями системы можно ознакомиться по ссылке:  <http://it.hse.ru/asav> |  |  |
|  | Имеется ли у студента Личный кабинет - сервис, позволяющий работать с персональными данными, например, отображать текущую успеваемость; смотреть расписание занятий; а также пользоваться электронной библиотекой ОО, работать с учебными онлайн-курсами; подписываться на новостные рассылки и т.д. | | Функции доступны через единую информационную среду для поддержки образовательного процесса (LMS, Learning Management System)  <http://lms.hse.ru/>  Все студенты автоматически регистрируются в единой информационно-образовательной среде Университета (далее – LMS, Learning management system). На странице официального сайта НИУ ВШЭ в разделе «Справочник учебного процесса» в разделе «Студентам» есть подробная инструкция использования LMS (http://www.hse.ru/studyspravka/corpemail)  Система формирует для каждого студента Личный кабинет. Сначала необходимо войти в LMS, для которого необходимо знать свой персональный адрес корпоративной электрон-ной почты (типа epfandorin@edu.hse.ru) и номер студенческого билета. Эти сведения, при необходимости, можно уточнить у сотрудников учебного офиса образовательной программы. В качестве логина для доступа к личному кабинету в системе LMS используется корпоративный адрес, пароль формируется на основании дополнительных символов Edu в начале и цифр из номера студенческого билета (например, номер студенческого билета М141БУПРВ013 -> пароль Edu141013). Адреса корпоративной почты есть у всех студентов и аспирантов, включая (с 2014 года) иностранных студентов.  Студенты могут:  • Просматривать, копировать, распечатывать и комментировать учебные материалы  • Выполнять и присылать исправленные варианты домашних заданий в срок, определенный преподавателем  • Задавать вопросы и обсуждать изучаемые темы с преподавателем и другими студентами  • Получать сообщения от преподавателей по корпоративному адресу электронной почты live@edu  • Знакомиться с информацией о полученных оценках по каждой из форм контроля знаний, которые были проведены в LMS в течение изучения дисциплины  • Выбирать дисциплины по выбору для своего индивидуального плана в LMS  • Передавать выбранный ИУП в учебную часть для его утверждения  • Соединить личный кабинет в LMS с профилями в социальных сетях и получать ин-формацию о дедлайнах по курсовым и проектам, объявлениях учебных частей непо-средственно на «стену»  • Участвовать в вебинарах в режиме удаленного доступа  • Коллективно работать над учебными материалами по заданию преподавателя  • Получить доступ к изученным материалам в течение летних каникул и подготовиться к следующему году обучения |  |  |
|  | Позволяют ли информационные ресурсы программы осуществить постоянное функционирование и обновление электронной биржи труда, т.е. база вакансий в компаниях-партнерах ОО\* | | На уровне Университета функционирует Центр развития карьеры (ЦРК) как основной канал входа партнеров в НИУ ВШЭ. Целью ЦРК является помощь студентам и выпускникам университета в правильном построении карьеры и трудоустройстве. ЦРК был создан в 2002 году как студенческая организация, в 2006 году вошел в состав Управления по развитию карьеры и взаимодействию с выпускниками НИУ ВШЭ в качестве отдела, а в 2009 году стал самостоятельным подразделением НИУ ВШЭ (http://career.hse.ru/ourmission)  Положение о Центре Развития Карьеры НИУ ВШЭ\*( <http://career.hse.ru/sites/default/files/polozhenie_o_crk_gu-vshe_14_01_10_itog.pdf>)  Центр развития карьеры НИУ ВШЭ (подробнее о ЦРК в п.9) решает задачи по информированию студентов и выпускников НИУ ВШЭ о вакансиях, стажировках, возможностях про-хождения практики, карьерных мероприятиях в НИУ ВШЭ и на внешних площадках через онлайн и оффлайн-каналы коммуникации.   сайт http://career.hse.ru/ На сайте зарегистрировано 800 компаний-работодателей (крупный, средний бизнес, старт-ап проекты, компании выпускников, государственные органы, некоммерческие организации), 8000 студентов и 2000 выпуск-ников. Посещаемость в 2014 году – от 850 до 1500 уникальных пользователей в день. За 2014 год присоединилось около 120 компаний, около 1500 новых пользователей. Еже-дневно на сайте размещено от 50 до 100 актуальных вакансий и стажировок для студен-тов и выпускников НИУ ВШЭ.   социальные сети. Группа ЦРК в социальной сети Vkontakte за 2014 год выросла на 1000 пользователей, на данный момент в группе - 5400 чел. (студенты и выпускники НИУ ВШЭ)  На сайте career.hse.ru ежедневно работодателями-партнерами и сотрудниками ЦРК размещаются новые вакансии, стажировки для студентов и выпускников НИУ ВШЭ.  Сайт Центра развития карьеры рассматривается прообразом электронной биржи труда, которая позволяет объединить студентов и выпускников Университета, ищущих места про-хождения практики и стажировок и ключевых работодателей.Постоянное обновление электронной биржи труда осуществляется Центром развития карьеры НИУ ВШЭ: <http://career.hse.ru/fair>  Текущие актуальные предложения по стажировкам и вакансиям публикуются на сайте факультета менеджмента и на «Доске объявлений» на сайте кафедры:  <http://management.hse.ru/>  <http://management.hse.ru/hr/>  Кроме того, актуальные предложения, поступающие от работодателей непосредственно преподавателям программы, осуществляющим взаимодействие с партнерами, и на кафедру управления человеческими ресурсами, рассылаются студентам на электронную почту групп. |  |  |
|  | Опишите информационную систему управления, предназначенную для обеспечения административной и технической поддержки процессов, связанных с электронным обучением (возможность ее использования в рамках реализации ОПОП) | | Возможности электронного обучения предусмотрены в рамках системы LMS  <http://www.hse.ru/studyspravka/lms>  В рамках внедрения систем е-learning c 2010 года в НИУ ВШЭ идет строительство единой системы информационной поддержки образовательного процесса.  В настоящее время в системе зарегистрированы все студенты, преподаватели наполняют страницы учебных дисциплин материалами для самостоятельного изучения, проверочными вопросами и домашними заданиями.  Главная цель информационной образовательной среды (LMS, Learning Management System) - это повышение уровня и качества методической, дидактической, информационной поддержки организации учебного процесса для студентов, преподавателей и админи-стративных работников факультетов.  LMS – это система онлайн-поддержки учебного процесса НИУ ВШЭ. Она содержит дисциплины рабочих учебных планов с прикрепленными к ним студентами. Система связана с базой, из которой в нее импортируются все утвержденные по рабочим учебным планам дисциплины с назначенными для ее изучения студентами.  Система позволяет организовать проведение одной дисциплины несколькими преподавателями.  Проекты по развитию единой электронной образовательной среды Университета –Learning Management System (LMS) – и информационной системы по обеспечению образовательной деятельности АСАВ (Абитуриент. Студент. Аспирант. Выпускник) – обеспечивают широкий спектр потребностей в обучении.  Осуществляется модификация информационных систем LMS и АСАВ с учетом задач новой образовательной модели НИУ ВШЭ. В 2014 году разработана электронная система конструирования образовательного процесса, включающая возможности создания расписания, заказа аудиторий, учета контактных часов преподавателей и др. (готовность – 50%).  Создано и модернизировано более 40 новых модулей систем, основные их них:   Справочник образовательных программ в АСАВ, который позволяет осуществить переход на новое управление учебным процессом, в частности организовать через АСАВ зачисление и учет студентов на образовательных программах, курируемых конкретным учебным офисом.   Модуль для передачи ведомостей преподавателям позволяет организовать обмен ведомостями между преподавателями и учебными офисами образовательных программ с использованием сети Internet, что особенно актуально в связи с распределенностью кампуса университета и перехода к новой модели организации учебного процесса (с включением курсов МагоЛего, майноров), в соответствии с которой в состав учебной группы входят студенты разных факультетов и курсов, в связи с чем возникает необходимость в заполнении и передаче ведомостей в учебные офисы разных образовательных программ, располо-женных в разных корпусах университета.   Модуль «Выпускные квалификационные работы и курсовые работы» в LMS обеспечивает полный цикл управления процессом выбора, согласования темы квалификационной работы или курсовой работы, получения рецензий, отзывов, подготовки к защите, передачи текста работы для проверки в систему «Антиплагиат».  Разработана электронная система конструирования образовательного процесса, включающая возможность планирования расписания. Система позволяет:   интегрировать нагрузку из системы АСАВ, осуществлять группировку студентов для изучения дисциплин по выбору, общеуниверситетских дисциплин и факультативов;   планировать расписание учебных занятий по образовательным программам;   публиковать готовое расписание учебных занятий на web-ресурсе с детализацией по отдельному студенту или преподавателю;   публиковать готовое расписание учебных занятий в мобильном приложении (для iOS, Android, Windows Phone) с детализацией по отдельному студенту или преподавателю;   работать с готовым расписанием учебных занятий: осуществлять отмену занятий, переносить занятия, вносить замену преподавателя, если это необходимо;   уведомлять всех заинтересованных лиц о вносимых изменениях в готовое расписание учебных занятий (студентов и преподавателей) с использованием корпоративной электронной почты, а также push-уведомлений на мобильном приложении при условии авторизации;   подавать заявку на бронирование аудиторного фонда, которая попадает диспетчеру на рассмотрение, отвечающему за данный аудиторный фонд с использованием мобильного приложения (при условии авторизации) или через web-сервис;   уведомлять ответственное лицо о рассмотрении заявки на бронирование аудиторного фонда, при условии авторизации, через корпоративную почту или push-уведомлением на мобильное приложение;   подавать заявку на дооснащение аудитории необходимым дополнительным оборудованием через web-сервис;   готовить аналитические отчеты по аудиторному фонду, преподавателям, студентам.  Для организации проектной и исследовательской работы студентов разработан на уровне алгоритмов и действующих прототипов участок в Модуле «Выпускные квалификационные работы и курсовые работы» системы LMS, что уже позволило интегрировать в учебный процесс сотрудников одной из научных лаборатории (лаборатории по информационному праву). Благодаря данному сервису руководитель выпускной квалификационной или курсовой работы может:   отслеживать активность студентов по выполнению исследований/проектов;   осуществлять проверку работ в автоматическом режиме на плагиат с использованием системы «Антиплагиат.Вуз».  Планируется перевод других административных сервисов в систему АСАВ.  Запланировано использование дистанционных курсов Coursera в качестве курсов по выбору в рамках магистерской программы ( модель их использования на данный момент отрабатывается в бакалавриате). |  |  |
|  | Отметьте, в каких процессах используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ): | |  | ***Средний балл*** |  |
|  | в процессах управления | Система документационного обеспечения управления СДОУ (реализована на платформе EMC Documentum). Реализован ряд административных сервисов, оказываемых в электрон-ном формате, предоставляемых системой: Сервис интеграции с ИС-ПРО в части организационной структуры; Сервис предоставления данных для портала НИУ ВШЭ; Сервис обес-печения обмена данными с АСАВ и ИС-ПРО в части приказов. |  |  |
|  | в планировании деятельности | LMS |  |  |
|  | в процессе обеспечения электронного документооборота, в т.ч. для передачи и хранения отчетов сотрудников | Система документационного обеспечения управления СДОУ (реализована на платформе EMC Documentum). Реализован ряд административных сервисов, оказываемых в электрон-ном формате, предоставляемых системой: Сервис интеграции с ИС-ПРО в части организационной структуры; Сервис предоставления данных для портала НИУ ВШЭ; Сервис обеспечения обмена данными с АСАВ и ИС-ПРО в части приказов |  |  |
|  | в системе контроля поручений | Система документационного обеспечения управления СДОУ (реализована на платформе EMC Documentum). Реализован ряд административных сервисов, оказываемых в электрон-ном формате, предоставляемых системой: Сервис интеграции с ИС-ПРО в части организационной структуры; Сервис предоставления данных для портала НИУ ВШЭ; Сервис обес-печения обмена данными с АСАВ и ИС-ПРО в части приказов |  |  |
|  | для ведения БД студентов и формирования их e-Portfolio | АСАВ |  |  |
|  | для ведения БД преподавателей и формирования их e-Portfolio | Кадрово-финансовая учетная система (реализованной на платформе ИС-ПРО) |  |  |
|  | для планирования учебного расписания | Ввод модуля LMS с марта 2015 года |  |  |
|  | для формирования учебных планов и программ дисциплин | АСАВ, LMS |  |  |
|  | для планирования и учета нагрузки ППС | АСАВ, LMS |  |  |
|  | для организации обратной связи со студентами, выпускниками и работодателями, в т.ч. для сбора информации о качестве преподавания | Портал hse.ru: «Выразительная кнопка», форумы  Портал для выпускников ВышкаFamily |  |  |
|  | для информирования о программах/услугах, реализуемых факультетом | Портал hse.ru |  |  |
|  | Оцените информационную открытость ОО\*: | |  | ***Средний балл*** |  |
|  | Наличие официальных страниц и аккаунтов в социальных сетях общего пользования (Facebook, Twitter, Вконтакте, ЖЖ) (Указать ссылку/Количество подписчиков на момент проведения мониторинга) | Ресурсы НИУ ВШЭ  *Русскоязычные*  «ВКонтакте» <http://vk.com/hse_university> 32449  Facebook <https://www.facebook.com/hse.ru> 7283  Youtube <http://www.youtube.com/user/hse/> 5417  Twitter <https://twitter.com/SU_HSE> 7202  Instagram <http://instagram.com/hse_live> 3404  Linkedin <https://www.linkedin.com/edu/school?id=17073> 15 499  *Англоязычные*  Facebook<https://www.facebook.com/HSE.english> 2243  Twitter<https://twitter.com/HSE_eng> 271  Ресурсы программы «Управление человеческими ресурсами»  Сайт НИУ ВШЭ: <http://www.hse.ru/org/hse/man/3376578/>  <http://management.hse.ru/>  <http://management.hse.ru/hr/>  Facebook: <https://www.facebook.com/groups/584199514989899/> (124 участника) |  |  |
|  | «Полезные» файлы на сайте (ах) ОПОП (Общее число файлов в форматах doc, pdf, ppt, xls, на момент проведения мониторинга) | Всего файлов на hse.ru: 173712.  О программе "Управление человеческими ресурсами": 35 файлов.  Полезные файлы по управлению человеческими ресурсами доступны на портале «Открытые информационные ресурсы»: <http://www.hse.ru/org/hse/open> |  |  |
|  | Наличие архива научных публикаций/учебно-методических материалов в открытом доступе (Интернет адрес/Количество скачиваний, на момент проведения мониторинга) | Архив научных публикаций представлен на сайте НИУ ВШЭ:  <http://publications.hse.ru/>  Всего научных публикаций, учебно-методических материалов на портале 18 260 (в том числе научных публикаций с полными текстами в открытом доступе (<http://publications.hse.ru>) – 15545, ВКР с полными текстами в открытом доступе (<http://www.hse.ru/edu/vkr/>) – 1577, диссертаций с полными текстами в открытом доступе (<http://www.hse.ru/sci/diss/>) – 144). |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **КРИТЕРИЙ 8. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ** | | | | |
| **№** | **Показатель** | **Ответ** | **Оценка**  **эксперта** | **Положительная практика, замечания, риски, рекомендации** |
|  | **Инвариантные показатели** | | | |
|  | Опишите организацию научно-исследовательской деятельности (НИД), осуществляемой преподавателями и заведующими кафедрами, за счет внешнего и внутреннего финансирования. Приведите примеры НИР, осуществленных за счет внешнего финансирования, и за счет внутренних грантов, результаты которых востребованы самим ОО и/или другими организациями\* | Научно-исследовательская деятельность преподавателей и сотрудников проводилась по основным направлениям, которые в целом совпадают с тематикой кафедры управления человеческими ресурсами (<http://management.hse.ru/hr/>) и научного подразделения Центр исследований социальной организации фирмы (руководитель проф. Эфендиев А.Г. Сайт Центра: <http://management.hse.ru/socorg_research/>  Научно-исследовательская деятельность велась посредством следующих мероприятий:  • проведение научных исследований;  • подготовка и публикация монографий, глав в коллективных монографиях, статей в журналах, сборниках; выступление и участие на международных и всероссийских конференциях;  • научный семинар преподавателей и исследователей;  • организация и проведение научных конференций, тематических секций, сессий конференций;  • научно-исследовательская работа студентов и аспирантура;  • работа Диссертационного Совета по экономическим наукам Д 212.048.06 по защитам докторских (кандидатских) диссертационных работ по специальности 08.00.05- экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: маркетинг, управление инновациями, менеджмент).  Участие преподавателей в научных мероприятияхкак в рамках НИУ ВШЭ, так и вне ее представлено в Приложении № 11.  Сведения о НИР представлены в Приложении № 13.  Кроме этого, можно ознакомиться с научной деятельностью и публикациями каждого из преподавателей программы на его персональной странице на сайте НИУ ВШЭ. |  |  |
|  | Доля использования результатов НИР в образовательном процессе и в системе организации управления образовательной деятельности в ОО (в % за последние три года)\* | Большое внимание уделяется интеграции результатов научных исследований в учебный процесс. На основе проведенных исследований ежегодно корректируются и дополняются программы всех учебных дисциплин: либо на уровне содержания (дисциплины «Теория социальных систем и социальных взаимодействий», «Организационное поведение», «Стратегии в менеджменте» и др.), либо на уровне методических материалов для проведения занятий (кейсы, деловые игры и т.д.) и оценочных средств). |  | Нет ответа на вопрос |
|  | Опишите процессы привлечения и участия студентов и аспирантов в выполнении НИР, реализуемых за счет внешних и внутренних источников финансирования. Приведите примеры НИР | НИУ ВШЭ является исследовательским университетом, поэтому научная работа включена образовательный процесс в качестве обязательного элемента: научно-исследовательская работа студентов в соответствии с образовательным стандартом занимает не менее половины кредитов, отведенных на освоение программы. Концепция обязательного для все студентов программы научно-исследовательского семинара, который реализуется в течение двух лет, представлена на странице:  <http://www.hse.ru/ma/hrm/seminar/><http://management.hse.ru/hr/methodical_office>  Кроме этой регулярно научно-исследовательской работы студенты привлекаются к участию в научных и прикладных исследованиях через систему проектных учебных групп и научных учебных лабораторий. В 2014 – 2015 уч. году в рамках Программы действовала научно-учебная лаборатория сравнительных исследований практик управления человеческими ресурсами  (<http://www.hse.ru/org/hse/comp_study/> ).  Лаборатория создавалась для привлечения студентов и аспирантов к участию в исследовании по методике CranfieldNetworkofComparativeHRMstudies. Исследование CRANET (Cranfield Network on Comparative Human Resource Management) — сравнительное международное исследование практик управления человеческими ресурсами, центром в России является НИУ ВШЭ.  Студенты магистратуры участвуют также в исследованиях, проводимых Центром исследований социальной организации фирмы.  В частности, с участием аспирантов и студентов реализовывался проект «Социальные факторы и механизмы карьерного продвижения руководителей в российских бизнес-организациях». |  |  |
|  | Количество преподавателей, студентов, принявших участие в научных конференциях в стране и за рубежом в качестве приглашенных (пленарных) докладчиков (за предыдущий год) | Информация об участии в конференциях с докладами представлена в Приложении № 11, а также на персональных страницах преподавателей. |  | Количество? |
|  | Количество и название научных студенческих кружков, которыми руководят преподаватели (заведующие кафедрами) | Научно-учебная группа сравнительных исследований практик управления человеческими ресурсами  (<http://www.hse.ru/org/hse/comp_study/> ). |  |  |
|  | Доля студентов (от общего кол-ва студентов направления), занимающихся в научных кружках (за предыдущий год) | 20% от общего количества студентов направления участвовала в работе Лаборатории сравнительных исследований практик управления человеческими ресурсами. |  |  |
|  | Докажите, что результаты научных исследований, выполненных студентами и преподавателями программы, внедряются в практику предприятий и организаций. Приведите примеры\* | Студенты магистерской программы выполняют научные работы в рамках подготовки магистерских диссертаций по темам, актуальным для работодателей по месту прохождения практик. Проектные варианты магистерских диссертаций находят применение в детальности организаций.  Темы магистерских диссертаций представлены в Приложении 7. |  |  |
|  | Доля результатов НИР в рамках профиля специальности, нашедших практическое применение в реальном (или финансовом) секторе экономики и подтвержденных актами внедрения на предприятиях в рамках профиля специальности и/или успешно коммерциализированных результатов НИР студентов и магистрантов, включая создание ими собственного бизнеса (за последние три года)\* | Компании, внедряющие результаты научно-исследовательских и проектных работ в области управления человеческими ресурсами, считают информацию в этой области конфиденциальной, поскольку результаты исследований касаются внутренних организационных процессов и изменений. |  | Нужно привести результат и примеры |
|  | Доля патентов и сертификатов соответствия результатов НИР российским и международным стандартам качества в общем объеме НИР в рамках профиля специальности (в % за последние три года) | Специфика научно-исследовательских работ в области управления человеческими ресурсами не предполагает получение патентов или сертификатов. |  |  |
|  | Количество студентов программы, получающих дополнительные стипендии (Президента РФ, губернатора, ректора, корпораций) | Oxford Russia Fund:  в 2012/2013 – 3 чел. ;  в 2013/2014 г. – 2 чел. |  |  |
|  | Доля студентов по ОПОП – победителей научных грантов (российских, зарубежных, в % за последние три года) | - |  | Нет ответа на вопрос |
|  | **Вариативные показатели** | | | |
|  | Количество научных публикаций в ведущих российских и зарубежных журналах | Учет количества научных публикаций ведется на уровне НИУ ВШЭ. Научные публикации преподавателей представлены на их персональных страницах и в базе НИУ ВШЭ:  <http://publications.hse.ru/>  Публикации преподавателей 2014 г. представлены в Приложении 11. |  | Нужно привести результат |
|  | Количество проведенных на базе ОО международных и/или всероссийских международных научных и/или научно-практических конференций, художественно-творческих мероприятий в рамках осуществляемых научных и творческих исследований | Информация обо всех научных мероприятиях, проводимых в НИУ ВШЭ, представлена на странице: <http://www.hse.ru/science/events> |  | Нужно привести результат |
|  | Опишите результаты проведения методической деятельности преподавателя (количество учебников и учебных пособий, созданных преподавателями, реализующими ОПОП, создание методических, педагогических школ и др.) | Профессорско-преподавательский состав, участвующий в учебном процессе в рамках реализации программы, считает одним из важнейших направлений проведение методической работы, которая осуществляется путем участия преподавателей в научных конференциях, как российских, так и международных, семинарах, круглых столах, подготовке и публикации учебно-методических материалов, необходимых для сопровождения образовательного процесса. публикации материалов в научной периодике, выступлении на телевидении и радио.  Ряд дисциплин являются авторскими и, как следствие, в случае отсутствия как таковой литературы, акцент делается на электронные ресурсы, доступные студенту, а также подготовку преподавателями материалов для изучения, в том числе ридеров. Кроме того, используется литература и доступные методические материалы, имеющиеся на факультетах, реализующих сходные образовательные программы, в том числе и зарубежных вузов.  Разрабатываемые преподавательским составом, принимающим непосредственное участие в учебном процессе, включая методические разработки по сопровождению учебного процесса как при теоретическом обучении, так и при прохождении студентами семинарских и практических занятий, а также по самостоятельной работе студентов, соответствуют требованиям ОС НИУ ВШЭ подготовки магистра, а именно компетенциям, диагностическим средствам (экзаменационные билеты, тесты, контрольные и домашние задания, кейсы и др.), т.е. сбалансированы разные формы освоения материала. Учитывается как отечественный, так и зарубежный опыт.  Более подробная информация об изданных учебниках и учебных пособиях представлена в Приложении № 12. Методические разработки по дисциплинам представлены на кафедре управления человеческими ресурсами. Публикации преподавателей представлены на их персональных страницах. |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **КРИТЕРИЙ 9. УЧАСТИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ** | | | | |
| **№** | **Показатель** | **Ответ** | **Оценка**  **эксперта** | **Положительная практика, замечания, риски, рекомендации** |
|  | **Инвариантные показатели** | | | |
|  | Каким образом политика ОО в сфере улучшения качества образования поощряет участие работодателей в реализации программы\* | Политика НИУ ВШЭ в сфере улучшения качества образования отражена в ряде программных стратегических документов и регламентов, которые закладывают нормы привлечения работодателей в разработке, реализации и оценке образовательных программ. Можно выделить следующие содержательные линии такой работы:  1. Самостоятельно устанавливаемые образовательные стандарты как норма качества, обязательная при реализации НИУ ВШЭ образовательных программ.  На уровне ОС НИУ ВШЭ заложены требования к привлечению представителей работодателей к реализации образовательных программ:  • Нормы привлечения совместителей-практиков в качестве преподавателей к реализации программы;  • Требование привлечения работодателей к процессу проектирования образовательных результатов и результатов обучения по конкретной образовательной программе,  • Требования к привлечению работодателей к текущему и промежуточному контролю образовательных результатов студентов в ходе образовательной программы.  Документы: утвержденные ученым советом макеты ОС НИУ ВШЭ (уровни бакалавриата, магистратуры, аспирантуры), Регламент\_разработки, утверждения, внесения изменеий и вывода из использования ОС НИУ ВШЭ- 2014.doc  2. Усиление практикоориентированности образовательных программ и развитие взаимодействия с работодателями.  Принятая в НИУ ВШЭ в 2014 г. новая концепция реализации образовательных программ предполагает увеличение объема проектной и практической работы, увеличение практикоориентированной составляющей в образовательных программах. В частности, это означает включение в образовательные программы модулей и дисциплин, потенциально готовящих студентов к получению профессиональных сертификатов. Добавить про такие дисциплины в ОП, если есть  3. Создание площадок для экспертного обсуждения с работодателями качества образования в НИУ ВШЭ.  НИУ ВШЭ не только исследует инновации, но и создает многоуровневую инфраструктуру для их развития:  образовательные программы в сфере управления инновациями;  стимулирование и поддержка предпринимательских инициатив и стартапов студентов, выпускников и преподавателей;  помощь в регистрации интеллектуальных прав и коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности сотрудников университета;  организация платформы для взаимодействия начинающих предпринимателей и венчурных инвесторов.  Бизнес-инкубаторы открыты в московском и пермском кампусах ВШЭ, при нижегородской Вышке действует Центр предпринимательства. Они обучают резидентов эффективным методам построения бизнеса, обеспечивают экспертную поддержку их проектов, помогают привлекать инвестиции для стартапов.  Инновационный центр ВШЭ занимается коммерциализацией интеллектуальных разработок сотрудников университета и формирует пояс «дочерних» инновационных компаний Вышки, помогает привлекать к этим проектам внешних инвесторов и партнеров.   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Фонд поддержки инновационного предпринимательства ВШЭ | | | | | 4  ГОДА | 10  МАЛЫХ КОМПАНИЙ | 100  МЛН РУБЛЕЙ ДОХОДОВ |  |   Venture Kitchen, совместный проект Инновационного центра ВШЭ, портала RusBase и Российской венчурной компании, стала новой интернет-площадкой для венчурных инвесторов. Она включает возможность поиска по базе перспективных проектов и стартапов, получения информации о маркетинговых исследованиях и венчурных образовательных программах и другие опции.  Взаимодействие с партнерами в рамках магистерской программы, действующей на факультете менеджмента, определяется Концепцией взаимодействия факультета менеджмента НИУ ВШЭ с компаниями-партнерами (см. Приложение №4).  В рамках этого взаимодействия предполагаются различные формы, которые поощряют участие работодателей в реализации программы:  - участие работодателей в работе государственной экзаменационной комиссии, что дает им возможность оценить выпускников программы и, в случае необходимости, привлечь их в качестве кандидатов на стажировку или те или иные вакантные позиции;  - привлечение студентов и выпускников в качестве стажеров и практикантов. Постоянные партнёры программы имеют приоритет в выборе возможных кандидатов на эти позиции.  - работодатели имеют возможность принять участие в Днях карьеры, мастер-классах и других мероприятиях как на уровне факультета, так и на уровне программы, для презентации своих программ стажировок, программ работы с молодыми специалистами и пр.  - в программы обучения включаются бизнес-кейсы, подготовленные совместно с менеджментом компаний-партнеров.  - реализация совместных с преподавателями и студентами программы консалтинговых проектов в интересах работодателей. |  |  |
|  | Количество мастер-классов, проводимых представителями работодателей (и/или другими участниками профессионального сообщества) в общем объеме учебных занятий по программе\* | В РУПе магистерской программы предусмотрен мастер-класс «Управление человеческими ресурсами» (профессор Олешек М.Д.)  В рамках остальных дисциплин программы (80%) для проведения отдельных занятий по конкретным темам приглашаются представители работодателей (не менее 4-8 часов аудиторной нагрузки по каждой дисциплине).  Проводятся мастер-классы в рамках научно-исследовательского семинара студентов и научного семинара кафедры управления человеческими ресурсами, к участию в котором привлекаются студенты-магистры. |  |  |
|  | Привлекаются ли работодатели к формированию матрицы компетенций студентов. Приведите примеры компетенций, которые были разработаны совместно с работодателями\* | Компетентностная модель выпускника была сформирована с участием Экспертно-консультационный совета, в состав которого входят руководители служб управления персоналом ведущих российских и представительств зарубежных компаний, а также специалисты-практики и консультанты в различных сферах управления человеческими ресурсами. |  |  |
|  | Количество социальных партнеров по программе. Приведите примеры | Ведущими партнерами программы являются Ассоциация менеджеров России (сотрудничество оформлено соответствующими договорами), Национальная конфедерация «Развитие человеческого капитала» (НК РЧК). Среди компаний – партнеров: ОАО «Банк ВТБ», ОАО «Росгосстрах», ФК «УРАЛСИБ», ОАО «СИБУР-Русские шины», КГ «ИМИКОР», METRO Cash & Carry, PERNOD RICARD ROUSS. |  |  |
|  | Принимают ли участие работодателей в наблюдательском, ученом советах и иных органах коллегиального управления | На уровне НИУ ВШЭ действуют  Наблюдательный совет (состав утвержден Правительством РФ в 2014 г.), среди 11 членов которого 8- представители работодателей (крупных банков, общественных объединений работодателей, министерств, аппарата правительства);  Попечительский совет (Положение см. тут), целиком состоящий из руководителей крупных компаний-работодателей),  Международный консультативный комитет, состоящий из экспертов из мировых образовательных и исследовательских центров (являются работодателями для выпускников, выбравших академическую карьеру).  Взаимодействие с заинтересованными сторонами в рамках магистерской программы «Управление человеческими ресурсами» осуществляется по трем основным направлениям:  1. Организация деятельности Экспертно-консультационного совета кафедры управления человеческими ресурсами.  На кафедре управления человеческими ресурсами создан Экспертно-консультационный совет, в состав которого входят руководители служб управления персоналом ведущих российских и представительств зарубежных компаний, а также специалисты-практики и консультанты в различных сферах управления человеческими ресурсами. Основными направлениями деятельности Совета являются:  – помощь студентам в прохождении практики и поиске стажировок;  – участие в трудоустройстве студентов и выпускников магистерской программы;  – помощь в разработке новых учебных курсов, ориентированных на потребности бизнеса;  – проведение регулярной экспертизы существующих учебных курсов с целью поддержания их актуальности;  – проведение профессиональных мастер-классов;  – содействие в реализации учебных консалтинговых проектов с совместным участием представителей компании, профессорского преподавательского состава и студентов программы.  2. Проведение открытых научно-методических семинаров.  Кафедра управления человеческими ресурсами проводит регулярные научно-методические семинары, в рамках которых организуются открытые дискуссии по актуальным проблемам теории и практики управления человеческими ресурсами с участием ведущих экспертов и специалистов, с приглашением представителей бизнес сообщества, преподавателей и студентов.  3. Взаимодействие с выпускниками магистерской программы «Управление человеческими ресурсами».  Выпускники магистерской программы «Управление человеческими ресурсами» – это:  – специалисты и руководители HR-отделов, проектов, направлений в средних и крупных, ведущих российских и зарубежных компаниях, работающих в разных секторах экономики и сферах бизнеса;  – директора по персоналу;  – ведущие специалисты и менеджеры подразделений стратегического развития и управления эффективностью бизнеса компаний;  – профессиональные консультанты и бизнес-тренеры;  – профессиональные рекрутеры и хэдхантеры;  – преподаватели и исследователи.  Выпускники магистерской программы работают в таких компаниях, как ОАО «ГАЗПРОМНЕФТЬ», ФК «УРАЛСИБ», ОАО «СИБУР-Русские шины», ОАО «Компания «Сухой», ООО «ЕвразХолдинг», Procter&Gamble, WrigleyRussia, GE Money Bank, Goldman Sachs Bank Russia,SHISEIDO, SanofiRussia, METROCash&Carry, AXESMANAGEMENT, Luxoft и других.  Выпускники магистерской программы входят в состав Экспертно-консультационного совета, выступают с докладами на научно-методических семинарах, проводят мастер-классы для студентов факультета менеджмента. |  |  |
|  | Опишите, каким образом работодатели содействуют трудоустройству выпускников программы\* | Работодатели содействуют трудоустройству выпускников:  - принимают студентов и выпускников программы на практику и стажировку с последующим трудоустройством на постоянную работу;  - участвуют в Днях карьеры факультета менеджмента; <http://career.hse.ru/events/careerday>  - проводят открытые методические семинар для студентов программы с представлением своих компаний, новых проектов и направлений деятельности, привлекая к участию в них студентов и выпускников. |  |  |
|  | Привлекаются ли работодатели к оценке выпускных квалификационных работ не только в качестве членов ГАК. Приведите примеры | Процедура отчета по практике предполагает наличие справки от работодателя с характеристикой практиканта и его работы. Так как в соответствии с существующими методическими документами в ходе практики студент проводит исследование и собирает данные для подготовки эмпирической части своей работы, то ее значимость оценивается работодателем. Эта характеристика учитывается при выставлении оценки за преддипломную практику.  В отдельных случаях работодатели выступают в качестве внешних рецензентов по магистерским диссертациям. |  |  |
|  | Проводятся ли заседания кафедр с участием работодателей и представителей бизнес-сообщества. Приведите примеры | При необходимости обсуждения всех нововведений в учебный процесс, связанных с совершенствованием магистерской программы как в части компетенций выпускников, так и в части развития образовательных технологий, к участию в заседаниях кафедры привлекаются работодатели и представители бизнес-сообществ. |  |  |
|  | Предоставляют ли работодатели, участвующие в реализации программы, ресурсы, в том числе финансовые | Работодатели, участвующие в реализации программы, содействуют этому в первую очередь информационной и методической поддержкой, предоставлением мест стажировок, практики. |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **КРИТЕРИЙ 10. УЧАСТИЕ СТУДЕНТОВ В ОПРЕДЕЛЕНИИ СОДЕРЖАНИЯ ПРОГРАММЫ** | | | | |
| **№** | **Показатель** | **Ответ** | **Оценка**  **эксперта** | **Положительная практика, замечания, риски, рекомендации** |
|  | **Инвариантные показатели** | | | |
|  | Каким образом студенты принимают участие в управлении программой (в т.ч. через органы студенческого самоуправления, участие в мониторинге и др.). Перечислите документы, регламентирующие данные процессы\* | профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 31.01.2012 г. N 53, от 15.08.2012 г. N 835, от 16.01.2014 г. N 33) от 29.03.2014 г. № 252) зафиксировано в п. 184 право студента университета:  в) «на представительство в органах самоуправления университета через студенческие общественные организации».  е) на участие в обсуждении и решении вопросов, относящихся к деятельности универси-тета, в том числе совместно с общественными организациями и органами управления университета».  В НИУ ВШЭ существует Студенческий совет, основная идея которого - дать студентам свободно выражать свое мнение и принимать участие в обсуждении и принятии решений по ключевым вопросам (учебным и внеучебным), затрагивающим интерес студенчества (http://studsovet.hse.ru/about/).  Студсовет имеет право предлагать руководству Университета свое видение развития жизни студентов. Члены Студсовета обладают правом совещательного голоса и на равных участвуют в заседаниях Ученого совета НИУ ВШЭ, на которых высказывают позицию студентов по всем темам совещаний.  Студенты регулярно принимают участие во внутриуниверситетских социологических опросах, проводимых Центром внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ (http://cim.hse.ru/projects), результаты которых обеспечивают руководство, преподавателей и студентов информацией о текущих тенденциях в жизни университета; используются администрацией Университета для выработки стратегии повышения качества управления вузом.  К компетенции студенческого совета относится рассмотрение:   предложений администрации НИУ ВШЭ о размерах и порядке назначения государственных академических стипендий и государственных социальных стипендий студентам в пределах стипендиального фонда НИУ ВШЭ;   проектов локальных нормативных актов НИУ ВШЭ, определяющих размеры и порядок материальной поддержки нуждающихся студентов НИУ ВШЭ;   проектов локальных нормативных актов НИУ ВШЭ, определяющих размер платы за пользование жилым помещением и коммунальные услуги в общежитии для студентов;   проектов локальных нормативных актов, регламентирующих порядок по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;   проектов иных локальных нормативных актов НИУ ВШЭ, затрагивающих права студентов;   проектов студенческих инициатив для рекомендации оказания им содействия со стороны НИУ ВШЭ.  По указанным вопросам Студенческий совет формирует свое мнение и дает рекомендации администрации НИУ ВШЭ. Также студенческий совет формирует предложения по поощрению студентов за активную научную, учебную и общественную деятельность; по совершенствованию образовательного процесса и научно-исследовательской работы студентов НИУ ВШЭ; по организации социально значимой общественной деятельности студенчества; по развитию студенческого самоуправления, реализации студенческих инициатив, содействию студентам НИУ ВШЭ в реализации их творческого, организационного и научного потенциала. Представители студенческого совета участвуют в работе Ученого совета НИУ ВШЭ, ректората, Совета по делам студентов НИУ ВШЭ и других коллегиальных органов.  Студенты оценивают качество преподавания, участвуя в опросах по оценке преподавателей. Рейтингование преподавателей проходит каждые полгода (в конце 2 модуля и в конце 4 модуля) на всех факультетах и отделениях НИУ ВШЭ уже более 10 лет. Оно рассматривается как одна из мер, направленных на улучшение качества планирования и организации учебного процесса. (http://www.hse.ru/docs/68399374.html  В целях стимулирования участия студентов в управлении НИУ ВШЭ Центр поддержки студенческих инициатив реализует широкий комплекс мероприятий, направленных на поддержку и развитие студентов и более 45 студенческих организаций НИУ ВШЭ. Центром был проведен Конкурс, по результатам которого поддержано 13 проектов, 5 из которых – с целью развития механизмов участия студентов в управлении.  Для учета мнений студентов два раза в год проводится их опрос с целью определения рейтинга преподавателей и выявления замечаний и предложений студентов, высказанных в ходе рейтинга. По результатам этого рейтинга руководством Программы, факультета и университета принимаются решения о совершенствовании учебного процесса, оценивается информация о возможном возникновении конфликтных ситуаций во взаимоотношениях студентов с преподавателями и выявляются возможные пути разрешения подобных ситуаций, также рейтинги преподавателя являются одним из критериев избрания на должность. |  | *Ред.правка?* |
|  | Какие существуют документированные процедуры получения факультетом и (или) ОО информации от студентов. Процесс рассмотрения жалоб студентов\* | 1. Регламент организации работы горячей линии «Выразительная кнопка» в Государственном университете - Высшей школе экономики (http://www.hse.ru/docs/20679164.html )  На сайте НИУ ВШЭ (http://www.hse.ru/expresspolls/poll/119768607.html) размещена анкета «Выразительная кнопка». Главной целью организации горячей линии является сбор информации о качестве оказываемых в Университете образовательных услуг. Воспользовавшись «Выразительной кнопкой», любой участник образовательного процесса (студент, преподаватель или сотрудник какого-либо подразделения) может оставить описание возникшей проблемы, выразить свое отношение к той или иной стороне учебного процесса, обратиться к администрации с предложением по улучшению деятельности. Реагирование на обращения. На большую часть обращений, если они не были анонимными и был указан адрес и телефон студента, соответствующими подразделениями были подготовлены и отправлены ответы или проведены беседы со студентами по телефону. В ряду случаев показано субъективное видение вопроса студентом, в некоторых случаях студенты приглашались на беседу для уточнения вопроса. Ежемесячно результаты анализа обращений представляются первым проректором Ученому совету НИУ ВШЭ.  2. Рейтингование преподавателей (http://www.hse.ru/docs/68399374.html)  3. Процесс рассмотрения жалоб студентов происходит согласно порядку рассмотрения обращений граждан, регламентируемым Регламент рассмотрения обращений граждан в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики» http://www.hse.ru/docs/83173424.html  4. Работают постоянные форумы с администрацией университета.  Таким образом, обратная связь со студентами осуществляется по нескольким направлениям:  - Центром внутреннего мониторинга: <http://cim.hse.ru/about>  - через систему студенческого самоуправления – студенческие советы: <http://studsovet.hse.ru/>  - горячая линия «Выразительная кнопка»  <http://www.hse.ru/docs/20679164.html>  - форумы НИУ ВШЭ  <http://forum.hse.ru/newforum/index.php?t=i&cat=1&S=220de546ac84ae0d54f2863773fa0063> |  |  |
|  | Как обратная связь со студентами используется для улучшения фактических результатов обучения и (или) повышения гарантий качества образования\* | Дважды в течение учебного года студенты участвуют в рейтинговании преподавателей: <http://cim.hse.ru/news/139625556.html>.  Результаты рейтингования преподавателей являются одним из критериев оценки преподавателей при прохождении ими конкурсных процедур.  - Ежемесячно результаты анализа обращений на «Выразительную кнопку» представляются первым проректором Ученому совету НИУ ВШЭ.  Результаты оценки студентами качества преподавания по отдельным дисциплинам учитываются при составлении учебных планов. |  |  |
|  | Опишите меры поощрения кафедрами и факультетом участие студентов в определении содержания программы и организации учебного процесса\* | - |  |  |
|  | Учитывается ли мнение студентов при оценке качества проведения занятий. Каким образом? | См. вопрос 3.  Кроме того Центр внутреннего мониторинга дважды в год проводит Мониторинг студенческой жизни, включающий в себя как вопросы, касающиеся участия студентов в организации учебы, качества проведения занятий, так и внутренней внеучебной жизни студентов: <http://www.cim.hse.ru/student> |  |  |
|  | Учитывается ли мнение студентов при оценке условий, созданных для проведения самостоятельной работы. Опишите результаты проведения подобных исследований (по итогам прошлого года) | С результатами прошлых исследований Центра внутреннего мониторинга можно ознакомиться по ссылке: <http://cim.hse.ru/infnewsletter>  Результаты опроса студентов программы в январе 2015 г. показали, что организацией самостоятельной работы в вузе 50% студентов полностью удовлетворены, 50% удовлетворены частично. |  | Нужно описать процедуру учета мнения студентов |
|  | Учитывается ли мнение студентов при актуализации УММ. Опишите результаты проведенных исследований (по итогам прошлого года) | Центром внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ дважды в год проводится оценка курсов и преподавателей, их читающих. Результаты рейтинга используются при заключении договоров с преподавателями-совместителями, при прохождении конкурсных процедур.  Изменение содержания УММ для следующего года обычно проводится самими преподавателями в том числе по итогам опросов, которые проводят преподаватели самостоятельно по завершении курса, сопоставляя ожидания студентов и их удовлетворенность по итогам занятий. В ходе таких опросов обычно собираются и предложения студентов по актуализации УММ. |  | Нужно описать процедуру учета мнения студентов |
|  | Анализируются ли результаты участия студентов в проводимых представителями бизнес-сообщества и работодателями открытых мастер-классах, семинарах, тренингах. Как изменяется структура и содержание данной деятельности на следующий год с учетом посещаемости студентов такого рода мероприятий\* | В ходе любых открытых мероприятиях, проводимых в рамках программы или факультета, ведется учет посещения, в том числе и путем заблаговременной регистрации участников. В том случае, если запланированное мероприятие по той или иной причине совпадает с расписанием занятий студентов программы возможно их участие в мероприятиях в обязательном порядке (если тема мероприятия совпадает с изучаемыми дисциплинами). Общее направление мероприятий на год планируется с учетом особенностей программы, однако структура и содержание деятельности на каждый год меняется в зависимости от наличия и готовности участвовать в таких мероприятиях внешних спикеров. |  | Не конкретных данных |
|  | Доля студентов, оценивающих качество образования на «отлично» /«хорошо» /«удовлетворительно»/ «неудовлетворительно» | Результаты опроса студентов программы в январе 2015 г. показали, что качество образования оценили на  «отлично» - 50%  «хорошо» - 45%  «удовлетворительно» - 5%.  (Всего в ходе опроса было собрано 20 анкет студентов программы, обучающихся на данный момент).  Результаты опроса предыдущих лет (2011-2012 гг.) показывали, что оценивают качество обучения в магистратуре как «высокое» 34% студентов, скорее высокое – 56%. |  |  |
|  | Доля студентов, считающих, что их мнение учитывается при разработке программы | При ответе на вопрос об учете мнений студентов при разработке программ 45% затруднились ответить, однако 85% ответили, что их привлекают к оценке занятий и преподавателей.  Технология обучения в вузе предполагает, что для внесения изменений в содержание и организацию программы требуется временной лаг не менее года в связи с наличием утвержденных учебных планов. Поэтому внесенные на основании опросов студентов изменения возможны только с учетом этого фактора, изменения касаются следующего учебного года. |  |  |
|  | Доля студентов, оценивших влияние НИР на качество образования:   * качество улучшается * качество остается неизменным * качество ухудшается | Результаты опроса студентов программы в январе 2015 г. Показали, что организацией научной деятельности студентов полностью удовлетворены 50% ответивших, удовлетворены на среднем уровне – 45%. 85% отметили, что их привлекают к выполнению научно-исследовательских работ.  Результаты опроса предыдущих лет (2011-2012 гг.) показывали, что 75% студентов удовлетворены (полностью или частично) качеством проведения научно-исследовательских семинаров. |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **КРИТЕРИЙ 11. СТУДЕНЧЕСКИЕ СЕРВИСЫ** | | | | | | |
| **№** | **Показатель** | | | **Ответ** | **Оценка**  **эксперта** | **Положительная практика, замечания, риски, рекомендации** |
|  | **Инвариантные показатели** | | | | | |
|  | Опишите систему работы ОО, нацеленную на формирование личностных и социальных компетенций студентов, на организацию досуга и отдыха студентов. Приведите примеры нормативных документов, регламентирующих данную деятельность ОО на программном уровне\* | | | Внеучебная активность, направленна на развитие социально-культурных компетенций студентов – одна из самых важных составляющих студенческой жизни. В НИУ ВШЭ она до 2014 г. была в ведении Управления по внеучебной работе, с 2014 г. была передана в зону ответственности Директора по работе со студентами и выпускниками, деятельность которого регламентируется соответствующим приказом «Об установлении полномочий, обязанностей и ответственности директора по работе со студентами и выпускниками» (<http://www.hse.ru/docs/129194496.html> ).  Директор по работе со студентами и выпускниками обязан осуществлять:   координацию внеучебной работы со студентами НИУ ВШЭ, поддержание и развитие корпоративной культуры и университетских традиций в студенческой среде;   содействие развитию взаимодействия с международными студенческими и молодежными организациями;   контроль проведения воспитательной работы, направленной на психологическую поддержку и личностный рост обучающихся, поддержку студенческих инициатив и развитие волонтерства в НИУ ВШЭ;   организацию взаимодействия между выпускниками и студентами НИУ ВШЭ;   расширение форм содействия трудоустройству и карьерному росту студентов и выпускников НИУ ВШЭ:   расширение спектра консультационных услуг студентам и выпускникам НИУ ВШЭ в части профориентации, карьерного роста, психологической и правовой помощи по вопросам труда и занятости;   развитие партнерских отношений с работодателями, оказание работодателям консультационных, информационно-аналитических услуг;   содействие развитию международных связей Центра развития карьеры НИУ ВШЭ, расширение взаимодействия с центрами развития карьеры филиалов НИУ ВШЭ;   развитие и содействие участия НИУ ВШЭ в международных и российских стипендиальных и благотворительных программах и проектах.  Директор по работе со студентами и выпускниками координирует деятельность нескольких структурных подразделений, в совокупности обеспечивающих внеучебную работу в Университете:   Центр развития карьеры (http://career.hse.ru/);   Центр стипендиальных и благотворительных программ (http://www.hse.ru/scholarships/);   Центр по работе с выпускниками (http://alumni.hse.ru/WorkGraduates?);   Центр психологического консультирования (http://www.hse.ru/cpc/);   Центра развития лидерства и волонтерства (исключен приказом от 05.12.2014   №6.18.1-01/0512-02);   Центр поддержки студенческих инициатив (<http://studsupport.hse.ru/>).  В НИУ ВШЭ действует более 45 студенческих организаций, которые позволяют обеспечивать решение как социальных проблем студентов, так и формировать их личностные компетенции. Список организаций и ссылки на их сайты:  <http://students.hse.ru/> |  |  |
|  | Опишите, каким образом данная система работы учитывает индивидуальные особенности и склонности студентов и способствует процессу социализации и адаптации студентов из социально-уязвимых слоев населения\* | | | Для помощи в разных вопросах студенческой жизни создано направление профессиональной работы, курирующее внеучебную часть жизни студентов Университета. Обеспечение социально-культурных запросов студентов осуществляется в тесной координации с Управлением социальной сферы в части вопросов социального обеспечения и Управлением общественных связей в части организации общешкольных мероприятий.  Координационная и воспитательная работа с отдельными студентами, студенческими организациями, студенческими инициативами, связанная с решением внеучебных проблем студентов, развитием студенческой самодеятельности и активизации участия студентов и в жизни НИУ ВШЭ.  Организация работы по социально-психологической адаптации студентов НИУ ВШЭ осуществляется с привлечением специалистов по психологии и социальной работе, организация тренингов.  Центр по работе с выпускниками создан в 2011 году (Положение о центре по работе с выпускниками, утв. Приказом от 08.08.2012 №6.18.1-06/0808-03) и строит свою деятельность в большей степени на основе Ассоциации выпускников НИУ ВШЭ, созданной в 2012 г. (деятельность которой регламенти-руется уставом), цели которой:  • содействие всестороннему развитию ВШЭ как ведущего международного образовательного, исследовательского и научного центра, укрепление его репутации и повышение престижа;  • содействие в поддержании и сохранении традиций ВШЭ;  • содействие профессиональному единству, обмену опытом, реализации профессионального, научного и творческого потенциала членов Ассоциации.  Ассоциация выпускников НИУ ВШЭ – это:  • расширение круга профессиональных контактов;  • доступ к закрытой информации размещенной на сайте, в т.ч. база вакансий и резюме соискателей, подбор студентов для стажировки;  • участие в формировании уникальной программы лояльности;  • скидки на программы дополнительного профессионального образования Вышки;  • возможность быть в курсе новейших тенденций и иметь доступ к уникальным ресурсам биб-лиотеки ВШЭ;  • шанс стать спонсором проектов Alma Mater;  • возможность бесплатного участия в семинарах и конференциях, проводимых в Вышке (более 5000 в год!);  • организация собственных мероприятий (презентаций, мастер-классов, тренингов) на площадке ВШЭ;  О Центре развития карьеры и Центре психологического консультирования - см. подробнее \_\_\_  Центр развития студенческих инициатив призван оказывать поддержку студентам Университета, реализующим собственные проектов, которые помогут раскрыть лидерский потенциал участников проекта, укрепить репутацию Вышки и внести значимый вклад в жизнь города, его жителей и окружающей среды.  Центр поддерживает студенческие внеучебные инициативы НИУ ВШЭ, как правило они относятся к одной из трех групп:  1. Социально значимые инициативы, нацеленные на решение социальных задач и улучшение качества жизни окружающего сообщества, популяризацию идей социальной ответственности и солидарности, развитие социально-активной жизненной позиции.  2. Инициативы по развитию Университета, нацеленные на развитие студенческой жизни, внеучебной активности, создания комфортной университетской среды, развитие университетского сообщества, создание клубов, ассоциаций и партнерских сообществ, создание и развитие студенческих СМИ, проведение публичных студенческих мероприятий, проекты в сфере творчества и искусства.  3. Образовательные и развивающие проекты для школьников и абитуриентов, вовлекающие студентов в качестве педагогов, наставников и менторов.  В центре можно получить консультацию по подготовке заявки для участия в конкурсе поддержки студенческих инициатив НИУ ВШЭ, развитию навыков проектного менеджмента, управления командой через участие в развивающих мероприятиях Центра поддержки студенческих инициатив, которые проводятся совместно с Центром развития лидерства и волонтерства, административной поддержка студенческих мероприятий (заказ аудиторий, оформление списков на проход в здания Вышки, печать афиш и листовок, информационная поддержка: размещение анонсов на портале Вышки и на страницах факультетов, заказ грузового транспорта для нужд мероприятий, консультации юристов и финансистов НИУ ВШЭ, организация фото- и видеозаписи значимых студенческих мероприятий, приглашение СМИ НИУ ВШЭ для освещения мероприятий).  В НИУ ВШЭ работает также Центр психологического консультирования (http://www.hse.ru/cpc/), созданный в Высшей Школе Экономики в 2003 году. На сегодняшний день в Центре работают 5 высококвалифицированных психологов, которые проводят индивидуальные консультации и групповые программы. За анонимной квалифицированной психологической помощью могут обращаться студент или аспирант, сотрудник, родители студентов, абитуриент или родители абитуриента, выпускник НИУ ВШЭ.  С 2014 года развивается служба тьюторской поддержки.  Материальная поддержка студентов из социально-незащищенных слоев населения:  1.Единовременная материальная помощь оказывается студентам в случаях:   тяжелого материального положения – с целью улучшения материального положения для персональной (адресной) поддержки и оказывается один раз в год;   особой необходимости в лечении и восстановлении здоровья в связи с заболеванием, несчастным слу-чаем и т.п.;   рождения ребенка;   смерти (гибели) члена семьи;   утраты личного имущества в результате форс-мажорных обстоятельств, кражи и других происшествий;   других исключительных случаях.  • 2. Единовременная материальная помощь оказывается также студентам, относящимся к категориям:   дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;  лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; оказывается два раза в год, по личному заявлению, вне зависимости от получения других видов материальной поддержки.  5. Возможность перевода с платного обучения на бюджетное или на скидки предоставляется, в частно-сти, если студент может быть отнесен к числу:  2.1. детей-сирот, оставшихся без попечения родителей, а также лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;  2.2. граждан в возрасте до двадцати лет, имеющих только одного родителя — инвалида I группы, если среднедушевой доход семьи ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации;  6. Утратил в период обучения одного или обоих родителей (законных представителей) или единственного родителя (законного представителя).  На странице «Справочника учебного процесса» портала НИУ ВШЭ (http://www.hse.ru/studyspravka/perbud) приведён порядок подачи заявления для перевода с платного на бесплатное обучение.  Представленные по ссылке <http://students.hse.ru/> организации, клубы, объединения, кружки пр. доступны для всех желающих.  Работающий в НИУ ВШЭ Центр психологического консультирования (<http://www.hse.ru/org/hse/4082950/expresspolls/poll/5035765.html> ) может помочь с адаптацией и социализацией, выбором подходящего направления развития и решением индивидуальных проблем, специалисты могут посоветовать определенные сервисы, существующие в НИУ ВШЭ, которые в наибольшей степени будут соответствовать особенностям конкретного студента.  Таким образом, построена система управления, которая позволяет регулировать эту работу как на уровне всего вуза, так и на уровне факультетов. |  |  |
|  | Как регулярно проводятся культурно-массовые и спортивные мероприятия для студентов программы. Достаточны ли средства, выделяемые для обеспечения активного отдыха, физического развития, достойных социально – бытовых условий и т.д. | | | Студенты Программы имеют возможность участвовать во всех культурно-массовых и спортивных мероприятиях НИУ ВШЭ. Все возможности представлены по следующей ссылке:  <http://students.hse.ru/>  Мероприятия Дирекции по корпоративным проектам (ДКП) для студентов НИУ ВШЭ, проведенные в 2014 г.   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | № | Дата | Мероприятие | Ответственные  за мероприятие | Кол-во участников/ целевая аудитория | | 1. | 04-11.01.2014 | Проведение профориентационного лагеря для старшеклассников « Мы вместе» | ДКП,ШТ. | 87 чел. | | 2. | 16.02.2014 | Проведение спортивно оздоровительного мероприятия «HSEICEAGE» | Эконмич. Факультет  ДКП , ЦКП | 250чел | | 3. | 02.03.2014 | Проведение спортивно оздоровительного мероприятия «Зимний день здоровья » | ДКП , ЦКП, ЭВС | 870чел. | | 4. | 10.03.2014-17.03.2014 | Поездка победителей НИРС в Голландию | ДКП | 32 чел. | | 5. | 12-13.04.2014 | Проведение студенческого Открытого чемпионата по парламентским дебатам «HSEOpen 2014» | ДКП, Студ. организация «Клуб дебатов» | 150чел. | | 6. | 27.04.2014 | Проведение межвузовского турнира по игре « Что? Где? Когда?» «Интеллектуальная ворона 2014» | ДКП, Студ. организация Ассоциация интеллектуальных клубов « Что? Где? Когда?» | 650 чел. | | 7. | 26-27.04.2014 | Профориентационный тренинг « Мой выбор» для старшеклассников | ШТ , ДКП | 102 чел. | | 8. | 17-18.05.2014 | Профориентационный тренинг « Шаг в будующее» для старшеклассников и их родителей | ШТ, ДКП, | 54 чел. | | 9. | 07.06.2014 | Проведение Конкурса красоты « Мисс НИУ ВШЭ» | ДКП | 1000чел. | | 10. | 28.06.2014 | Проведение спортивно оздоровительного мероприятия « Летний день здоровья» | ЭВС, ДКП | 450 чел. | | 11. | 20.07.2014-03.08.2014 | Проведение профориентационного лагеря для старшеклассников « Мы вместе» | ДКП,ШТ | 100чел. | | 12. | 01.07.2014-28.08.2014 | Подготовка к печати и печать иллюстрированной книги для первокурсников « Почемучник- 2014» | ДКП, ЦКП | 4500книг | | 13. | 10.08.2014 -10-09.2014 | Организация и проведение мероприятия « ДП» и Вышка Lend | ДКП, ЦКП |  | | 14. | 03-05.10.2014 | Проведение ежегодного студенческого мероприятия «Школа Актива» | ШТ, ДКП | 180чел. | | 15. | 05/09- 20.12. 2014 | Проведение конкурса НИРС | ДКП | 931 чел. | | 16. | 21.12.2014 | Подведение итогов конкурса НИРС. |  |  | |  |  |  |  |  | | 17. | 08- 09 .11. 2014 | Трениг «Точка отчета» | ДКП | 238 чел. | | 18. | 16.11 .2014 | Квест HSERUN | ДКП, СтС | 300 чел. | | 19. | 29-30.11.2014 | Трениг «Точка отчета» | ДКП | 254чел. | | 20. | 10.12.2014 | Трениг «Точка отчета. Начало» » | ДКП | 50 чел. | | 21. | 13-14.12.2014 | Тренинг «Прорыв» | ДКП | 238 чел. | | 22. | 13-14.12.2014 | Ночь в КЦ | ДКП | 1500чел. | | 23. | 22. 12.2014 | Награждение победителей НИРС | ДКП | 100 чел. | |  |  |
|  | Опишите систему поощрения студентов за достижения студентов во внеучебной деятельности\* | | | Поощрение студентов за достижения студентов во внеучебной деятельности производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 ноября 2011 г. N 945 г. Москва "О порядке совершенствования стипендиального обеспечения обучающихся в федеральных государственных образовательных учреждениях профессионального образования" (http://www.rg.ru/2011/11/23/obrazovanie-dok.html)  Повышенная академическая стипендия назначается бюджетным студентам за особые достижения в учебной, научно-исследовательской, общественной, культурно - творческой, спортивной деятельности.  Заявки на конкурс могут подавать студенты, обучающихся на бюджете и на момент подачи заявки удовлетворяющие требованиям получателя государственной академической стипендии, т.е. отсутствие оценок "удовлетворительно" и задолженностей в зимнюю сессию текущего уч.года .  Для подачи заявок на участие в конкурсе на получение необходимы документы, подтверждающие достижения в научно-иссследовательской, спортивной, общественной, культурно-творческой деятельности. Можно подавать одновременно заявки по одному или нескольким направлениям.  В заявке, заполняемой студентом для участия в конкурсе, предоставляются следующие документы (копии с указанием даты и ФИО студента) :  1. Для участия в конкурсе по научно - исследовательской деятельности: рекомендация научного руководителя/ научного сотрудника НИУ ВШЭ. В других номинациях рекомендация научного руководителя/научного сотрудника НИУ ВШЭ не является обязательным документом.  2. Документы, подтверждающие достигнутые результаты, к числу которых могут относиться:  1. публикации;  2. грамоты, наградные листы, патенты;  3. дипломы, благодарности, другие документы.  4. отчеты завершенных проектов с подписью руководителя проекта;  5. программы конференций, на которых делались доклады, и тезисы этих докладов;  6. список организованных и проведенных мероприятий.  В 2014 г. создан в НИУ ВШЭ Фонд поддержки студенческих инициатив (http://studsupport.hse.ru/fond) с целью финансирования наиболее интересных проектов, созданных студентами, и развития у студентов лидерских качеств, навыков командной работы и управления проектами.  Деятельность фонда регламентируется Положением о Программа «Фонд поддержки студенческих инициатив» (http://www.hse.ru/docs/115390062.html)  Фонд — это один из проектов НИУ ВШЭ, программа, средства которой формируются за счет средств от приносящей доход деятельности НИУ ВШЭ, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций, в том числе добровольных пожертвований, а также из иных источников, предусмотренных уставом НИУ ВШЭ.  Решение о распределении средств между проектами принимается Советом Фонда из числа руководителей и активных выпускников НИУ ВШЭ.  Повышенная академическая стипендия назначается бюджетным студентам за особые достижения в учебной, научно-исследовательской, общественной, культурно - творческой, спортивной деятельности:  <http://www.hse.ru/scholarships/academic_raised>  В НИУ ВШЭ существует целый ряд стипендий за особые академические успехи (в научной и других видах внеучебной деятельности):<http://www.hse.ru/scholarships/students><http://www.hse.ru/scholarships/achievements>  Стипендия «Серебряный птенец», учитывающая не только учебную но и научную и другие виды деятельности: <http://www.hse.ru/scholarships/silver> |  |  |
|  | Количество творческих клубов, студий, кружков, функционирующих на постоянной основе для студентов программы | | | В НИУ ВШЭ действует более 45 студенческих организаций, в том числе более 20 различных творческих клубов и коллективов, открытых для всех студентов. Перечень организаций представлен на странице: <http://students.hse.ru/>  Музыкальная студия, вкл. репетиционную и звукозаписывающую.  Репетиционная студия:  Количество музыкальных групп и исполнителей- 49  Количество репетиционных сессий ( 3 час.)- 695 в год  Звукозаписывающая студия:  Количество коллективов и исполнителей- 12  -Количество часов записи музыкальных коллективов и исполнителей-512 час.  -Изготовление аудиодорожки ( запись диктора и звуковое оформление) к более чем 65 видеороликам и видеозаставкам для мероприятий НИУ ВШЭ-  -Сведение звуковой дорожки для видеоверсий к более чем 50 мероприятиям НИУ ВШЭ, вкл. лекци-онные четверги в музеях Москвы и лекторий в Парке Горького.  Фотостудия  Кружки, действующие в КЦ:  - вокальные-2 (академический и современный)  -изобразительного искусства-1  -танцевальные-2 (бальные танцы и современная хореография)  - класс игры на гитаре-1  - хоровой-1  - театральный – 2-  Клубы:  - настольных игр-1  -исторической реконструкции- 1  -Ассоциация интеллектуальных клубов АИК «Что? Где? Когда?»-1  - Клуб парламентских дебатов-1  - КВН 16 команд  -экстремальных видов спорта ( ЭВС)  -алтимат  -туристический клуб  -Велоно4 HSE  Студенческие организации:  - Инициативная группа СтС- см. список мероприятий  - Школа тренинга- см. список мероприятий |  |  |
|  | Какие механизмы материальной поддержки студентов действуют на уровне реализации программ\*: | | | С существующими механизмами материальной поддержки студентов можно ознакомиться по следующим ссылкам: | ***Средний балл*** |  |
| 6.1. | выезды в спортивно-оздоровительные лагеря | | Студенческий спортивно-оздоровительный лагерь «Руза»: <http://miem.hse.ru/solruza/>  С 2012 г. появилась возможность организовывать отдых студентов и сотрудников университета на базе отдыха «РУЗА», расположенной на берегу Рузского водохранилища. Так, летом 2013 г. в этом месте помимо студентов отдыхали около 20 работников университета с семьями, в том числе с маленькими детьми.  В деревне Измалково, Московской области, расположен оздоровительный комплекс « Измалково», куда с большим удовольствием выезжали студенты на выходные. Но в данный момент он не функционирует, идет ремонт инженерного оборудования. |  |  |
| 6.2. | различные премии и материальная помощь | | На странице Центра стипендиальных и благотворительных программ НИУ ВШЭ (http://www.hse.ru/scholarships/achievements) приведена исчерпывающая информация о стипендиальном и материальном обеспечении студентов, аспирантов в НИУ ВШЭ.  Положение об Общеуниверситетской стипендиальной комиссии и Стипендиальных комиссиях структурных подразделений НИУ ВШЭ, утв. Приказом НИУ ВШЭ от 04.04.2014 № 6.18.1-01/0404-07 (http://www.hse.ru/docs/120485749.html).  - Положение о стипендиальном обеспечении … НИУ ВШЭ (принятое ученым советом 26.12.2014)  В случае обучения на бюджетном месте и в итоге нет "удовлетворительных" оценок, а также присутствии в верхней части текущего рейтинга до пересдач, то в течение следующего семестра студент будет получать государственную академическую стипендию.  В случае успешного обучения и занятия научной деятельностью с выдающимися результатами студенты (как на бюджетной, и платной основе обучения) имеют возможность получать множество стипендий от благотворительных фондов и некоммерческих организаций (http://www.hse.ru/scholarships/achievements).  В случае успешного обучения и заслуг в научной, общественной и спортивной жизни НИУ ВШЭ, студенты бюджетной формы обучения могут претендовать на повышенную академическую стипендию (http://www.hse.ru/scholarships/academic\_raised).  В течение всего времени обучения студентам будет выплачиваться дополнительная стипендия в размере 165 рублей в месяц, а отслужившим в армии – 275 рублей в месяц (http://www.hse.ru/scholarships/secondyear)  Материальная поддержка (http://www.hse.ru/scholarships/secondyear) оказывается студен-там ВШЭ при наличии у них соответствующих оснований, предусмотренных Постановлением Пра-вительства РФ от 23 августа 2007 г. N 533 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2001 г. N 487".  Поскольку часть выплат устанавливается законодательством и составляет социальные обязательства государства, по ряду оснований выплаты назначаются только лицам, обучающимся на бюджетных местах.  Центр стипендиальных и благотворительных программ: <http://www.hse.ru/scholarships/social> |  |  |
| 6.3. | оплаты льготного проезда на железнодорожном, авиационном, речном и автомобильном транспорте | | Льготный проезд на наземном транспорте, в метрополитене, а также перечисление стипендий, материальной помощи и иных выплат, осуществляется при оформлении студентом «Социальной карты студента» (СКС) (Управление социальной сферы НИУ ВШЭ, http://www.hse.ru/org/hse/aup/social/transport).  С 1 января 2015 года изменился порядок оформления Социальных карт студета (СКС). Прекратился прием анкет-заявок на оформление социальных карт студентов (СКС) в кассах московского метрополитена. Подать заявление на выпуск карт теперь можно в любом многофункциональном центре (МФЦ) Москвы, вне зависимости от места жительства или места нахождения учебного заведения. На сегодняшний день в Москве открыто почти 100 многофункциональных центров.  Для удобства посетителей многофункциональные центры работают ежедневно с понедельника по воскресенье с 8 00 до 2000. Узнать их адреса, время работы, а также загруженность можно на портале госуслуг Москвы.  СКС нужно ежемесячно активировать (оплачивать) для проезда:  o на наземном транспорте — на автобусных остановках в серых киосках по продаже билетов на наземный транспорт;  o в метрополитене — в кассах метрополитена;  o для начисления стипендий и др. выплат - номер СКС каждый студент лично должен сообщить в бухгалтерию университета для открытия банковского счета.  Для проезда в пригородных электропоездах льготы действуют с сентября по май в размере 50% от стоимости билета. Обращаться со студенческим билетом в ж/д кассы.  О льготном проезде на транспорте: <http://students.hse.ru/transp> |  |  |
| 6.4. | организация в студенческих столовых питания по льготным ценам | | В столовых и буфетах разных зданий НИУ ВШЭ цены, ассортимент блюд и режим работы буфетов и столовых могут различаться, но средняя стоимость полноценного обеда не превышает 180 рублей:  <http://www.hse.ru/dining-hall> |  |  |
| 6.5. | оплата санаторно-курортного лечения | | В соответствии с федеральным законодательством |  |  |
| 6.6. | целевые выплаты студентам из числа детей-сирот | | Полное социальное обеспечение получают дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей <http://www.hse.ru/scholarships/orphans>  О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей :  Упомянутая категория студентов имеет право на обеспечение:  1. бесплатным проездом на городском, пригородном, транспорте, а также бесплатным про-ездом один раз в год к месту жительства и обратно к месту учебы;  2. ежедневным питанием;  3. одеждой, обувью, мягким инвентарем;  4. пособием на приобретение учебной литературы и письменных принадлежностей;  5. одеждой, обувью, мягким инвентарем и оборудованием (при выпуске);  6. единовременным денежным пособием (при выпуске).  Для установления полного государственного обеспечения студенту необходимо предоставить ответственному по социальным вопросам сотруднику (на факультет) следующие документы:  1. личное заявление об установлении полного государственного обеспечения ;  2. документы, подтверждающие принадлежность к упомянутой категории студентов;  3. постановления о прекращении выплаты ежемесячного пособия, справка из органов социальной защиты населения.  1Приказ Управления делами Президента Российской Федерации от 18 сентября 2012 г. № 505 «Об осуществлении федеральными государственными образовательными учреждениями полномочий Управления делами Президента Российской Федерации по исполнению публичных обязательств»  2 Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. N 159-ФЗ "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"  3 Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей |  |  |
| 6.7. | целевые выплаты студентам с ограниченными возможностями и малообеспеченным студентам | | Социальные стипендии и материальная поддержка оказывается студентам НИУ ВШЭ при наличии у них соответствующих оснований, предусмотренных Постановлением Правительства РФ от 23 августа 2007 г. N 533 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2001 г. N 487".  <http://www.hse.ru/scholarships/social>  <http://www.hse.ru/scholarships/social_scholarship>  Единовременная материальная помощь оказывается студентам в случаях:   тяжелого материального положения – с целью улучшения материального положения для персональ-ной (адресной) поддержки и оказывается один раз в год;   особой необходимости в лечении и восстановлении здоровья в связи с заболеванием, несчастным слу-чаем и т.п.;   рождения ребенка;   смерти (гибели) члена семьи;   утраты личного имущества в результате форс-мажорных обстоятельств, кражи и других происшествий;   других исключительных случаях. |  |  |
|  | Предлагаются ли студентам, которым нужна помощь в обучении в связи с инвалидностью или хроническим заболеванием, такие услуги, как программное обеспечение для распознавания голоса, слуховые аппараты или услуги по конспектированию лекций, семинаров и т.д. | | | Студентам оказывается материальная поддержка при наличии у них соответствующих оснований, предусмотренных Постановлением Правительства РФ от 23 августа 2007 г. N 533 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2001 г. N 487".  <http://www.hse.ru/scholarships/social> |  |  |
|  | Предоставляет ли ОО студентам возможность пройти обучение по дополнительным курсам или/и программам, таким, как стажировки за рубежом, в том числе языковые и компьютерные курсы, различные семинары и тренинги, мастер-классы и т.д.\* | | | Возможности пройти обучение по дополнительным курсам или/и программам, таким, как стажировки за рубежом, в том числе языковые и компьютерные курсы, различные семинары и тренинги, мастер-классы и т.д., регулируются Положением об академической мобильности студентов НИУ ВШЭ (http://www.hse.ru/docs/89067457.html)  Проект международной академической мобильности «Интеграция, интеракция, институты» НИУ ВШЭ (http://www.hse.ru/org/hse/international/iii/description). Цель проекта академической мобильности ИИИ - стратегическое партнерство европейских и российских университетов в проекте обучения и исследований в области экономических и политических взаимоотношений. Ключевыми темами программы «Интеграция, Интеракция, Институты» являются проблемы экономического пространства; безопасность, свобода и права человека; сотрудничество в обеспечении национальной и внешней безопасности; а также создание новых исследовательских и образовательных программ.  Основная цель программы для студентов и аспирантов – развитие интеллектуального и академического потенциала участников, расширение кругозора через получение международного опыта, предоставление возможности изучения другой культуры и языковой среды, вклад в развитие общества и повышение статуса страны на международной арене.  Международную стажировку по проекту "Интеграция, интеракция, институты" можно пройти в вузах-участниках по учебным программам следующих направлений:  ◦экономика, менеджмент, финансы;  ◦коммуникации и информационные системы;  ◦педагогика и образование;  ◦экология;  ◦гуманитарные науки;  ◦право;  ◦естественные науки;  ◦социальные науки;  ◦политология и государственное управление;  ◦региональные исследования.  Длительность одной стажировки : от 6 до 10 месяцев.  Язык обучения: английский (кроме программы Cultures Littéraires Européennes Университета Болоньи, которая читается на французском языке).  Студенты Программы имеют возможность изучить зарубежные курсы по тематике менеджмента в сфере управления человеческими ресурсами, и ознакомиться с основными мировым исследовательскими тенденциями в данной области: развивается сотрудничество в академической и научной сфере с зарубежными университетами, среди которых университеты и бизнес-школы Франции, Великобритании, Нидерландов, США. Типичные формы сотрудничества – лекции западных профессоров, студенческие и преподавательские стажировки, реализация совместных исследовательских проектов преподавателей (исследователей) кафедры управления человеческими ресурсами НИУ ВШЭ и преподавателей (исследователей) иностранных университетов-партнеров.  Студенты Программы имеют возможность получить двойной диплом, пройдя обучение в течение первого года в ВШЭ, а второго года – в университете или бизнес-школе, являющихся партнерами факультета менеджмента НИУ ВШЭ:  1. ESCP - Europe (Paris –London – Berlin – Madrid - Turin)  2. School of Business of University of Warwick (UK), Warwick Business School  3. School of Management of Lancaster University (UK)  4. Business School of University of Leeds (UK)  5. Universite Laval (Canada) (Faculte des sciences de l’administration)  6. The School of Management of University Paris 12 (France)  7. Singapore Management University (Singapore) |  |  |
|  | Действуют ли в ОО компьютерные классы свободного доступа, т.е. классы, предназначенные только для подготовки студентов к занятиям с использованием сетевых учебных ресурсов ОО и/или информационных интернет - ресурсов, сканирования необходимых материалов или скачивания информации\* | | | Для обеспечения учебного процесса оборудованы и функционируют компьютерные классы, оснащенные персональными компьютерами, объединенными в корпоративную локальную сеть с выходом в Интернет и установленным необходимым и специальным программным обеспечением.  Кроме того, в учебных аудиториях есть выход в глобальную сеть Интернет и доступ к различным электронным базам данных и другим интернет-источникам  «Студентам университета разрешается в рабочее время использовать свободные от аудиторных занятий помещения для самостоятельной работы. Компьютерные классы для самоподготовки выделяются в соответствии с отдельным расписанием». (Правила внутреннего распорядка Национально-го исследовательского университета «Высшая школа экономики», п.4.6) (http://www.hse.ru/docs/48094015.html).  В «Справочнике учебного процесса» (<http://www.hse.ru/studyspravka/uchprocess> ) портала НИУ ВШЭ по ссылке студенты могут найти информацию о компьютерных классах и свободных от занятий аудиториях, в которых можно заняться самоподготовкой. Ссылка содержит информацию о графике занятости компьютерных классов и аудиторий и возможности использовать учебные помещения для самостоя-тельной работы. Данные о свободных помещениях регулярно обновляются.  Если аудитория, присутствующая в перечне аудиторий для самоподготовки, закрыта в указанный в таблице день недели (час), студенты могут обратиться в учебный офис соответствующего факультета c просьбой обеспечить доступ в аудиторию. |  |  |
|  | Могут ли студенты получить социально-психологическую поддержку специалистов (например, по проблемам, связанным со стрессовым состоянием, отказом от вредных привычек и др.)\* | | | В НИУ ВШЭ на постоянной основе работает Центр психологического консультирования: <http://www.hse.ru/cpc/studenti>  Центр психологического консультирования был создан в Высшей Школе Экономики в 2003 году (<http://www.hse.ru/cpc/> ). На сегодняшний день в Центре работают 5 высококвалифицированных психологов, которые проводят индивидуальные консультации и групповые программы.  Центр осуществляет анонимную квалифицированной психологической помощью для студентов, аспирантов, сотрудников, родителей студентов, абитуриентов и их родителей, выпускников НИУ ВШЭ. |  |  |
|  | Действует ли в ОО внутреннее кадровое агентство (центр трудоустройства) для студентов и выпускников\* | | | В НИУ ВШЭ существует Центр развития карьеры, занимающийся вопросами трудоустройства студентов и выпускников, организацией мероприятий на уровне НИУ ВШЭ: <http://career.hse.ru/>  Система поддержки трудоустройства и развития карьеры студентов и выпускников действует в НИУ ВШЭ на нескольких уровнях:   централизованно на уровне Центра развития карьеры.   на уровне факультетов и кафедр (посредством организации ознакомительной, производственной и преддипломной практики, привлечения к учебному процессу практиков из разных отраслей бизнеса, создания базовых кафедр);   на уровне студенческих организаций, среди которых наряду с досуговыми действует ряд ориентированных на профессиональное развитие инициатив.  Центр развития карьеры (ЦРК) НИУ ВШЭ является ключевым институтом взаимодействия с работодателями и содействия трудоустройству и развитию карьеры студентов и выпускников вуза. Существует в НИУ ВШЭ с 2002 года. Основные функции Центра – взаимодействие с компаниями-работодателями, целевыми для различных факультетов НИУ ВШЭ, реализация карьерных мероприятий и ярмарок вакансий работодателей на территории НИУ ВШЭ, информирование студентов о возможностях прохождения стажировок, практики, трудоустройства в компании-партнеры, а также карьерное консультирование, привлечение к партнерству и разработка удобных инструментов для рекрутинга студентов и выпускников и продвижение HR-бренда для ведущих компаний-работодателей (http://career.hse.ru/ourmission) Положение о Центре Развития Карьеры НИУ ВШЭ\*( <http://career.hse.ru/sites/default/files/polozhenie_o_crk_gu-vshe_14_01_10_itog.pdf> )  ЦРК сотрудничает с более чем 800 российскими и зарубежными компаниями. В их числе Сбербанк, ВТБ24, Citi, Goldman Sachs, Bank of America Merill Linch, Газпромнефть, IBM, Роснефть, Google, Procter&Gamble, Coca-Cola, EY, Mercedes-Benz, Bloomberg, McKinsey, Министерство экономического развития РФ, Министерство юстиции РФ, Министерство промышленности и торговли РФ. С этими и другими компаниями-работодателями Центр регулярно проводит совместные мероприятия: презентации, семинары, мастер-классы, тренинги, деловые игры.  Два раза в год ЦРК проводит в НИУ ВШЭ ярмарки вакансий, стажировок и программ набора молодых специалистов, ежегодно проводится ярмарка летних стажировок - форум "Карьера летом", а также дни карьеры в различных сферах и круглые столы с представителями компаний-партнеров.  Основные направления деятельности Центра развития карьеры включают в себя:  1. Карьерные мероприятия. Ежегодно проводится от 120 до 150 карьерных мероприятий (мастер-классы, тренинги, семинары, Дни карьеры, Ярмарки вакансий)  Крупнейшие карьерные события:  Ярмарка вакансий HSE Career Fair - одна из крупнейших университетских ярмарок в стране. Участвует от 35 до 55 компаний и от 1200 до 2000 студентов и выпускников НИУ ВШЭ и других ведущих вузов Москвы.  Ярмарка летних практик и стажировок «Карьера летом» - проводится с 2008 года. В 2013 году Ярмарка «Карьера летом» собрала 38 компаний-работодателей и 800 студентов и выпускников НИУ ВШЭ. В рамках события анонсируются летние практики, стажировки, временная и проектная работа.  Дни карьеры факультетов - в 2014 году состоялись Дни карьеры факультетов права, менеджмента, психологии, МИЭМ НИУ ВШЭ (3 факультета). Посещаемость каждого события – от 200 до 400 студентов факультета, участие приняли от 15 до 25 компаний-работодателей в каждом проекте.  2. Поддержка информационного пространства  3. Карьерное консультирование и семинары по карьере  4. Взаимодействие с работодателями  ЦРК решает задачу привлечения новых компаний-работодателей к партнерству с НИУ ВШЭ по части рекрутинга студентов и выпускников, развития отношений с привлеченными ранее партнерами. В 2014 году к числу партнеров ЦРК присоединились более 80 новых работодателей, среди них такие ор-ганизации из различных отраслей экономики, как: Astra Zeneca, LaModa, Министерство промышлен-ности и торговли РФ, Среднерусский банк Сбербанка России, Правительство Московской области, ОКБ «Сухой», Консультант Плюс, Русславбанк, SAP, Госбук, Engeneering, Scontel, Азбука вкуса, ГК АКИГ, Debevoice&Plimpton LLC, HEADS Consulting, Beiersdorf-Nivea, QB Finance, Ренессанс Страхо-вание, Hyundai, Volksvagen и др. Число компаний-партнеров, зарегистрированных на сайте ЦРК, уве-личилось в течение 2014 года на 120. Помимо этого,с 2014 года ведется активная работа по заключе-нию долгосрочных договоров о партнерстве с работодателями на предмет ежегодного приема студентов НИУ ВШЭ на практику.  На уровне факультета также проводятся соответствующие мероприятия (Дни карьеры, Дни компаний). |  |  |
|  | Проводятся ли для студентов тренинги по трудоустройству, консультации по составлению резюме | | | Центр развития карьеры проводит регулярные мероприятия по трудоустройству студентов и выпускников: <http://career.hse.ru/cycle>  Консультации. Сотрудники Центра развития карьеры (ЦРК) проводят индивидуальные карьерные консультации для студентов и выпускников НИУ ВШЭ по подготовке резюме, сопроводительных и мотивационных писем, построению карьерного вектора. Консультации проводятся ежедневно – очно (в офисе ЦРК), дистанционно (с использованием программы Skype).  Семинары по карьере. Сотрудники ЦРК проводят семинары по подготовке резюме, сопроводительных писем, прохождению интервью, а также по подготовке к Дням карьеры и Ярмаркам вакансий. В 2014 году проведено 25 подобных семинаров для различных факультетов НИУ ВШЭ. Количество участников: от 20 до 80 человек. Приглашенные спикеры проводят подобные занятия в рамках ежегодных Циклов семинаров и тренингов «Развитие карьеры» (осень, весна, по 5-10 встреч в рамках каждого Цикла, посещаемость 1 события: от 20 до 80 чел.)  Новое за 2014 год:   внедрен новый формат карьерных семинаров, ориентированных на студентов конкретного факультета (социологи, МИЭМ, юристы, МИРЭК и т.п.), в том числе проведен первый Цикл семинаров по карьере для студентов финансовых специальностей «Career in Finance: ways to success», доработаны карьерные карты факультетов, используемые для консультирования и на семинарах.   внедрен и реализован сервис: редактирование резюме консультантом ЦРК по электронной почте  Оплата в рассрочку возможна в исключительных случаях, рассматривается индивидуально в каждом конкретном случае и предоставляется по решению курирующего проректора.  На факультете менеджмента тренинги и консультации проводятся преподавателями кафедры управления человеческими ресурсами. |  |  |
|  | Предоставляется ли студенту возможность оплачивать обучение в рассрочку | | | Возможна рассрочка оплаты обучения. Оплата в рассрочку возможна в исключительных случаях, рассматривается индивидуально в каждом конкретном случае и предоставляется по решению курирующего проректора. Для этого студенту необходимо заранееобратиться в учебную часть с заявлением на имя ректора НИУ ВШЭ Кузьминова Я.И., в котором указать причину невозможности оплаты обучения в срок единоразовым платежом и график платежей. Решение о предоставлении рассрочки принимает проректор Рощин С.Ю. |  |  |
|  | Предоставляется ли студенту возможность получить образовательный кредит в банке-партнере ОО | | | Возможности получения образовательных кредитов существуют. Программа образовательных кредитов в НИУ ВШЭ: <http://www.hse.ru/org/hse/kredo/pravo>  На странице программы приведены условия предоставления кредита, перечислены основные этапы получения кредита, указаны банки-участники программы и сведения о необходимых документах для получения в них кредита, охарактеризованы кредитные программы для получения образования других банков. |  |  |
|  | Предоставляется ли студенту возможность получить скидку на оплату обучения, если он совмещает учебу с работой в данной ОО | | | Возможность предоставляется на основе Положения о предоставлении скидок об оплате студентам, обучающимся на местах с оплатой стоимости обучения на договорной основе. Документ доступен по ссылке: <http://www.hse.ru/docs/18634448.html>  В соответствии с п. 4. Положения о предоставлении скидок по оплате за обучение студентам, обучающимся на местах с оплатой стоимости обучения на договорной основе (<http://www.hse.ru/docs/86971014.html> )  «Скидки … студентам - работникам НИУ ВШЭ (при поступлении на обучение в НИУ ВШЭ) оформляются в виде дополнительного соглашения к договору оказания платных образовательных услуг, заключаемого при поступлении на обучение в НИУ ВШЭ». |  |  |
|  | Предоставляется ли студенту возможность перевестись с платного на бюджетное обучение, если он демонстрирует отличные результаты в учебе, научной работе и активность в общественной жизни ОО\* | | | Возможность предоставляется на основе Порядка перехода с платного обучения на бесплатное. Документ доступен по ссылке: <http://www.hse.ru/docs/71119586.html>  Возможность перехода с платного на бесплатное обучение предоставляется на основании Приказа Минобрнауки России от 25.09.2014 N 1286 "О внесении изменений в Порядок и случаи перехода лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, с платного обучения на бесплатное, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 июня 2013 г. N 443". На основании приказа на портале НИУ ВШЭ (в открытом доступе) размещается информация о количестве вакантных бюджетных мест и сроках подачи заявлений на переход с платного обучения на бесплатное. Учебные офисы образовательных программ НИУ ВШЭ в установленные сроки после окончания сессий 2 и 4 модулей и периодов пересдач размещают эту информацию на страницах образовательных программ портала.  Студент может претендовать на переход на бюджетное место (при его наличии на образовательной программе) в том случае, если на момент подачи заявления не имеет:   академических задолженностей и не обучается в связи с этим по индивидуальному учебному плану специального типа с повторным изучением ряда дисциплин,   дисциплинарных взысканий,   задолженности по оплате обучения   соответствует одному из следующих условий:  7. Все формы промежуточного контроля, имеющие статус «экзамен», за два семестра, предшествующих подаче заявления, сданы на оценки «отлично» или "отлично" и "хорошо" или "хорошо". |  |  |
|  | Выплачиваются ли стипендии ректора и работодателей бюджетным и платным студентам | | | В НИУ ВШЭ действует целый ряд стипендиальных программ, с которыми можно ознакомиться на сайте Центра стипендиальных и благотворительных программ: <http://www.hse.ru/scholarships>  В НИУ ВШЭ существует ряд специальных стипендий студентам за особые успехи.  Специальная стипендия победителям конкурса «Золотая Вышка» в номинации «Серебряный пте-нец» (http://www.hse.ru/studyspravka/ptenets) регламентируется Положением о назначении и выплате специальной стипендии победителям конкурса «Золотая Вышка» в номинации «Серебряный птенец» Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Размер стипендии и список стипендиатов утверждается приказом ректора на весь дальнейший, после победы в конкурсе «Золотая Вышка», период обучения, начиная с месяца, следующего за месяцем объявления победителей конкурса. Специальная стипендия выплачивается ежемесячно.  Именные стипендии фонда «Лукойл» (Положение о специальных именных стипендиях неком-мерческой организации «Благотворительный фонд «Лукойл» для студентов государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, http://www.hse.ru/data/2014/01/10/1341021386/28.12.2012%20Письмо%20ректору%206.18.1.14\_3595.pdf) предназначена для социальной защиты наиболее одаренных студентов, повышения их заинтересованности в получении высшего образования, предоставляется на конкурсной основе по представлению вуза при условии высоких учебных результатов и активной научной деятельности.  Стипендия для студентов 1 курс бакалавриата/специалитета «Альфа-шанс» (http://www.hse.ru/scholarships/firstyear)  Стипендия Оксфордского российского фонда (http://www.hse.ru/scholarships/oxford).  Стипендиальная программа фонда В. Потанина для студентов магистратуры (http://www.hse.ru/scholarships/potanin)  Стипендия Правительства РФ (http://www.hse.ru/scholarships/government)  Стипендия Президента РФ (http://www.hse.ru/scholarships/president) за выдающуюся научную дея-тельность.  Персональная стипендия имени А.А. Вознесенского для студентов направления «Журналистика» и «Литература» (http://www.hse.ru/scholarships/voznes)  Персональные стипендии для студентов конкретных направлений:   экономических специальностей (http://www.hse.ru/scholarships/gaidar),   направлений «Культурология» и «Филология» (http://www.hse.ru/scholarships/likhachev),   для студентов МИЭМ (http://www.hse.ru/scholarships/maslyakov),   «История» (http://www.hse.ru/scholarships/poletaev),   «Информатика», «Математика», «Психология и «Электроника» (http://www.hse.ru/scholarships/mosgovt),   «Юриспруденция» (http://www.hse.ru/scholarships/sobchak),   «Журналистика», «Литература» и «Психология» (http://www.hse.ru/scholarships/solzhenitsyn),   стипендия им. В.А. Туманова для студентов факультета права Нижегородского филиала (http://www.hse.ru/scholarships/tumanov),   «Психология» (http://www.hse.ru/scholarships/zinchenko).  Международные стипендиальные программы (<http://www.hse.ru/org/hse/international/stip>) |  |  |
|  | Располагает ли ОО\*: | | |  | ***Средний балл*** |  |
| 18.1 | | библиотекой с читальным залом и абонементом | В НИУ ВШЭ библиотека располагается на нескольких территориях, где оборудованы в том числе и читальные залы. Информация о библиотеке доступна по ссылке:  <http://library.hse.ru/subdiv/subdiv.htm> |  |  |
| 18.2 | | столовой и/или буфетами | Во всех зданиях НИУ ВШЭ есть столовые или буфеты. На территории, где проходят основные занятия в рамках Программы, оборудован буфет.  <http://www.hse.ru/dining-hall> |  |  |
| 18.3 | | спортивным залом или стадионом | В ОО действует более 20 различных спортивных секций на разных территориях.  <http://students.hse.ru/> |  |  |
| 18.4 | | медпунктом или поликлиникой для студентов | Студенты ВШЭ могут, независимо от места регистрации (временной регистрации), обратиться за бесплатной медицинской помощью в поликлинику №68 ЦАО гор. Москвы (ст. м. Полянка, ул. Малая Якиманка, д. 22, стр. 1).  Студенты, проживающие в общежитиях, помимо вышеуказанной поликлиники, могут обратиться в районные поликлиники по месту временной регистрации.  Студенты Вышки в соответствии с ежегодно издаваемыми приказами Высшей школы экономики и распоряжениями Правительства Москвы проходят бесплатную диспансеризацию в студенческом отделении поликлиники №68 ЦАО гор. Москвы  <http://students.hse.ru/med> |  |  |
| 18.5 | | киосками, в которых студенты могут купить канцтовары, книги необходимые для учебы, СD-диски, флешки и др. | Университетский книжный магазин «Буквышка»:  <http://bookshop.hse.ru/> |  |  |
|  | Имеются ли в холлах и/или коридорах ОО точки доступа, т.е. мониторы с сенсорными экранами или компьютеры, связанные с сайтом ОО и позволяющие студентам получать необходимую информацию о расписании занятий, о своей группе, об изучаемом предмете, о расписании преподавателя и т.д. | | | Во всех зданиях НИУ ВШЭ организованы компьютерные классы с доступом в Интернет. В холлах и коридорах функционирует сеть беспроводного доступа в Интернет.  <http://it.hse.ru/wi-fi> |  |  |
|  | Функционирует ли в ОО сеть беспроводного доступа в Интернет (Wi-Fi) и созданы все условия для ее использования | | | Сеть беспроводного доступа в Интернет (Wi-Fi) функционирует на всей территории ОО. Информация на странице сайта: <http://it.hse.ru/wi-fi> |  |  |
|  | Организована ли в ООсервисная служба, помогающая студентам оформить и получить документы: справки, подтверждающие обучение; справки-вызовы; выписки из приказа; зачетные и экзаменационные ведомости; логины и пароли, зачетные книжки или студенческие билеты; уточнить информацию об оплате обучения и др.\* | | | Все необходимые документы студенты могут получить двумя путями:  - в Учебном офисе соответствующей образовательной программы.  - На корпоративном портале (официальном сайте) НИУ ВШЭ в разделе «Справочник учебного процесса НИУ ВШЭ» создан раздел «Единое окно студента», который позволяет лично заказать необходимый документ и получить его на основной площадке Московского кампуса при условии ожидания от 3 до 7 дней (Мясницкая ул., д. 20, оф. 431а) (<http://www.hse.ru/studyspravka/spravk>) |  |  |
| 1. . | Предоставляется ли студенту возможность работать в своем ОО по гибкому графику | | | Предоставляется в соответствии с существующим трудовым законодательством. |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **КРИТЕРИЙ 12. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПОДГОТОВКА АБИТУРИЕНТОВ** | | | | |
| **№** | **Показатель** | **Ответ** | **Оценка**  **эксперта** | **Положительная практика, замечания, риски, рекомендации** |
| **Инвариантные показатели** | | | | |
|  | Каким образом организована профориентация и подготовка потенциальных абитуриентов. Приведите статистические данные по числу проведенных профориетационных мероприятий (за предыдущий год)\* | Для обеспечения наборов на магистерскую программу предусмотрены следующие возможности:  подготовительные курсы в магистратуру,  дни открытых дверей,  размещение рекламы и информационных материалов в средствах массовой информации,  ежегодные Зимние школы факультета менеджмента НИУ ВШЭ  Проводимая профориентационная работа, а также стабильно высокий спрос на специалистов в области менеджмента обеспечивает устойчивый конкурс в течение всего анализируемого периода.  Ежегодно в целях привлечения абитуриентов для обучения по магистерским программам НИУ ВШЭ в течение года в период с сентября по июль организуется широкая рекламная кампания программ, в рамках которой реализуются следующие формы и форматы профориентационной работы с потенциальными абитуриентами:   проведение Дней открытых дверей – общеуниверситетских и непосредственно конкретного подразделения Университета, реализующего магистерские образовательные программы. Все подразделения принимают активное участие в общеуниверситетских днях открытых дверей, например, в прошедшем 10 сентября 2012 года в ЦПКиО им. Горького   проведение зимних школ для потенциальных абитуриентов, в рамках которых слушатели зна-комятся с преподавателями и руководством школ, участвуют в различных тематических дис-куссиях и проектной работе – февраль (заменить ссылку);  Преподаватели и сотрудники соответствующего подразделения, осуществляющего подготовку по магистерским программам, принимают активное участие в проведении встреч с абитуриентами в рамках «Дней открытых дверей», в работе приемной комиссии НИУ ВШЭ (консультирование абиту-риентов по вопросам организации образовательного процесса). Названные подразделения активно представлены в социальных сетях: Facebook, Vkontakte, Твиттере, где можно получить оперативно ключевую информацию не только по вопросам поступления на программу, но и по организации обу-чения.  Проведение Зимних научных и профориентационных школ для поступающих в магистратуру стало традицией Университета (http://www.hse.ru/winter/about). Впервые НИУ ВШЭ провел цикл зим-них школ для поступающих в магистратуру в феврале 2009 г., представляющих собой коммуникатив-ную площадка для обмена опытом, компетенциями и энергией, которая принимает молодых специа-листов, желающих достигнуть новых результатов, готовых экспериментировать, выдвигать какие-то идеи, творчески переосмысливать их. Занятия проходят с утра до вечера и являются обязательными для посещения. Участие в Зимних школах бесплатное, расходы, связанные с оплатой проезда до Моск-вы и обратно, иногородние участники оплачивают самостоятельно.  Зимние школы проводятся зимой в период студенческих зимних каникул. В программе каждой школы: 1) лекции, мастер-классы и неформальные беседы с ведущими российскими исследователями, экспертами, представителями компаний; 2) рассказ об условиях поступления и обучения на магистер-ских программах НИУ ВШЭ, пробное тестирование и подготовка портфолио для поступления на бюджетное отделение магистратуры; 3) занятия в малых группах, обсуждение индивидуальных иссле-довательских проектов участников; 4) культурные мероприятия.  Подготовка потенциальных абитуриентов в НИУ ВШЭ ведётся специально созданным в 1994 г. решением Ученого совета ВШЭ Факультетом довузовской подготовки (ФДП). Факультет дову-зовской подготовки предоставляет абитуриенту (в зависимости от возраста и имеющегося образова-ния) возможность подготовки к вступительным испытаниям в вуз на факультеты социально-экономического и социально-гуманитарного профилей (http://fdp.hse.ru/about).  ФДР предоставляет возможность готовится к поступлению в магистратуру, обучаясь на финанси-руемом за счет средств федерального бюджета Подготовительном отделении для поступающих в ма-гистратуру, рассчитанное только на выпускников вузов с дипломами бакалавра или специалиста (http://fdp.hse.ru/magistr). Подготовительное отделение дает фундаментальную подготовку для поступ-ления в магистратуру, это позволит его выпускникам не только поступить, но и успешно учиться в магистратуре НИУ ВШЭ. Зачисление на подготовительное отделение осуществляется по результатам конкурсного вступительного тестирования.  Зачисление на подготовительное отделение производится по результатам конкурсного компью-терного вступительного тестирования, обучение длится с 01 октября по 31 мая в вечернее время с по-недельника по субботу.  На время обучения иногородним слушателям предоставляется общежитие.  Направления подготовки в 2014/2015 учебном году: Экономика, Менеджмент, Юриспруденция, Пси-хология, Математика и информатика.  Также в рамках ФДП функционируют Подготовительные курсы для желающих поступить в ма-гистратуру НИУ ВШЭ (http://fdp.hse.ru/mag\_courses).  Обучение на подготовительном отделении в магистратуру НИУ ВШЭ в первом полугодии 2014 г. проходили 212 человек по 7 профильным для университета направлениям: экономика, менеджмент, юриспруденция, бизнес-информатика, социология, психология, прикладная математика и информати-ка, во втором – 312 слушателей.  На подготовительных курсах в магистратуру в первом полугодии 2014 г. прошли обучение 215 слушателей, во втором – 120. |  |  |
|  | Каким образом организована система выявления и привлечения на обучение наиболее подготовленных абитуриентов. Проводятся ли ОО конкурсы, олимпиады и др. мероприятия\* | Ежегодно в целях выявления и привлечения на обучение наиболее подготовленных абитуриен-тов для обучения по магистерским программам НИУ ВШЭ организуется следующие мероприятия:   Проведение Зимних научных и профориентационных школ для поступающих в магистратуру стало традицией Университета (http://www.hse.ru/winter/about).  Одним из каналов отбора в магистратуру талантливых студентов из регионов России является Олим-пиада для студентов и выпускников вузов, которая проходит обычно в феврале-марте и организу-ются НИУ ВШЭ (http://olymp.hse.ru/ma). Организация олимпиад находится в зоне ответственности специального подразделения Университета – Дирекция по профессиональной ориентации и работе с одаренными учащимися (http://talent.hse.ru/). Победители олимпиады для поступающих в магистратуру принимаются в НИУ ВШЭ на профильную магистерскую программу без вступительных испытаний. В Олимпиаде могут принять участие студенты, завершающие обучение по образовательным про-граммам высшего профессионального образования разных направлений, специальностей и специали-заций всех вузов России, а также выпускники. Победители и призёры Олимпиады при поступлении в НИУ ВШЭ по решению Учёного совета имеют право на зачисление в НИУ ВШЭ без вступительных испытаний на магистерские программы, соответствующие профилю Олимпиады. Участие в Олим-пиаде является свободным и бесплатным. В 2012/2013 году очередная Олимпиада НИУ ВШЭ для студентов и выпускников вузов (далее – Олимпиада) прошла по 31 направлению и 64 профилям на 37-ми региональных площадках в городах РФ, стран СНГ и Балтии.  Победители и призеры Олимпиады при поступлении в НИУ ВШЭ по решению ученого совета по-лучают рекомендацию к зачислению на магистерские программы, соответствующие профилю Олим-пиады. Введение статуса призера олимпиады позволит перейти к проведению более гибкой политики при предоставлении преференций участникам, успешно выступившим в олимпиаде. Призерам в отли-чие от победителей могут быть даны, например, преференции при поступлении на программы маги-стерской подготовки с невысоким конкурсом при условии методического единства выполняемых олимпиадных заданий или на магистерские программы, реализуемые в филиалах, или на магистерские программы, реализуемые в любом кампусе НИУ ВШЭ.  Эффективным инструментом поиска и отбора талантливых молодых людей из России и зарубежных стран (прежде всего – стран СНГ) является олимпиада для студентов и выпускников вузов России и стран СНГ  С целью привлечения большего числа студентов из дальнего зарубежья комиссией в составе руководителей англоязычных программ и проректоров НИУ ВШЭ было принято решение о выделении стипендий иностранным студентам, поступившим на англоязычные магистерские программы в 2014 году. Общее число иностранных граждан из СНГ и дальнего зарубежья, принятых на 1-й курс на англоязычные магистерские программы в 2014 году – 89 человек (19% от общего числа иностранных студентов, принятых на квотные места).  Сформирован стипендиальный фонд НИУ ВШЭ для талантливых иностранных студентов. В сентябре 2014 года число получающих стипендии составило 25 человек, в декабре по результатам успеваемости были назначены дополнительные стипендии еще 5 студентам. |  |  |
|  | Опишите, как реализуется система непрерывного образования «Школа-вуз» «Школа – Колледж – Вуз» по направлению подготовки\* | Факультет довузовской подготовки НИУ ВШЭ (ФДП) реализует проект «Базовые школы» (<http://fdp.hse.ru/bschools> ), который регламентируется Положением о базовой школе НИУ ВШЭ. В целях усиления качества обучения в базовых школах ФДП:  ◦осуществляет систему контроля успеваемости учащихся базовых школ в виде промежуточных контролей по всем предметам вступительных испытаний, с обязательным установлением рейтинга каждого учащегося;  ◦обеспечивает учащихся базовых школ необходимыми методическими пособиями;  ◦оказывает содействие школам при подборе преподавательского состава по профильным дисциплинам.  Лучшие базовые школы, которые длительно сотрудничают с НИУ ВШЭ, дают учащемуся не только хорошие знания по профильным предметам, владение иностранными языками, возможность участия в олимпиадах и других интеллектуальных соревнованиях, а также целенаправленную подготовку в ВУЗ. Школьников готовят к тому, с чем им придется столкнуться в вузе, - умению учиться самостоятельно, находить информацию и анализировать ее, отстаивать свою точку зрения. В результате учащ-еся получают необходимые для сдачи экзаменов в университет знания, успешно выдерживают вступи-тельные испытания в экономические вузы.  Для обеспечения контроля качества обучения в профильных классах базовых школ НИУ ВШЭ не-сколько раз в год проводит внешний мониторинг знаний учащихся 9-11 классов с обязательным составлением рейтинга по каждому предмету. Это позволяет по итогам года составить единый кумулятивный рейтинг слушателей ФДП и учащихся базовых школ, по результатам которого абитуриенту предоставляются льготы при поступлении в бакалавриат. Тематика внешнего контроля составляется в начале учебного года в соответствии с утвержденными программами по профильным дисциплинам. Для учащихся 9, 10 и 11 классов проводится 4 промежуточных контроля в течение учебного года - 3 промежуточных и итоговый.  Принимают в профильные классы базовых школ, как правило, по конкурсу. Иногда конкурс в такие классы может быть даже выше, чем в тот вуз, с которым у школы заключен договор о сотрудничестве. Профильные предметы преподают либо вузовские преподаватели, либо школьные учителя, прошедшие подготовку в вузе. В дни школьных каникул Факультет довузовской подготовки проводит тематические предметные консультации для учителей базовых школ, преподающих профильные предметы - такие как математика, обществознание, история, русский язык, английский язык. Преподавателям предоставляются программы, тематика диагностических тестов и другие методические материалы для работы в профильных классах. В процессе обучения используется методическая литература и учебные пособия, предоставленные НИУ ВШЭ.  В 2013 г. открылся Лицей, входящий в состав Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (http://school.hse.ru/about). Это первое в Москве учебное заведение, кото-рое стало работать по новому стандарту среднего образования. Обучение бесплатное – лицей субси-дируется московским Департаментом образования. Все выпускники получают государственный аттестат о среднем общем образовании.  Главный принцип лицея – «сотрудничество и взаимоуважение, независимо от возраста и статуса». Ребятам дают свободу выбора, их учат не бояться ошибаться, принимать решения и нести за них ответственность. Лицеисты сами определяют свою образовательную траекторию: составляют учебные планы и выбирают, какой предмет хотят изучать. Есть обязательные предметы, такие как русский или математика, но можно выбрать уровень изучения: базовый или профильный.  Таким образом ученик принимает участие в организации учебного процесса, занимается тем, что ему действительно интересно и не тратит время на ненужные предметы. В течение первых полутора месяцев можно менять предметы в учебном плане, посещать разные занятия. Задача лицея – помочь ребя-там определиться, чем они хотят заниматься в профессиональной жизни.  Преподаватели лицея – профессора НИУ ВШЭ, школьные учителя, имеющие опыт работы по про-граммам международного бакалавриата, известные ученые, авторы учебников, практикующие специалисты, исследователи. Помогают им учебные ассистенты – студенты Вышки. Лицеисты выполняют индивидуальный проект – самостоятельное научное исследование, которое имеет много общего с кур-совой работой в вузе. Ребята имеют возможность пользоваться ресурсами Вышки, в том числе библиотекой Высшей школы экономики, ходить на открытые лекции, мастер-классы ведущих специалистов и студенческие мероприятия. |  |  |
|  | Организована ли в ОО довузовская подготовка школьников и абитуриентов к сдаче ЕГЭ и поступлению в ОО по предметам, выносимым на вступительные испытания | Подготовка абитуриентов для поступления в магистратуру осуществляется на подготовительном отделении и подготовительных курсах факультета довузовской подготовки НИУ ВШЭ:  <http://fdp.hse.ru/magistr>  <http://fdp.hse.ru/mag_courses> |  |  |
|  | Обеспечивает ли ОО слушателей курсов довузовской подготовки методической литературой по ЕГЭ и по дисциплинам вступительных экзаменов и другим дисциплинам довузовской подготовки\* | Слушатели имеют доступ к всем образовательных и информационным ресурсам НИУ ВШЭ.  Обучающиеся на факультете довузовской подготовки потенциальные абитуриенты обеспечиваются учебно-методическими пособиями по модулям и выдаются бесплатно (<http://www.hse.ru/data/2009/10/27/1228407952/2009_meth_posob.pdf>) |  |  |
|  | Средний бал единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) студентов, зачисленных на обучение по ОПОП на бюджетной основе (или за счет средств целевого финансирования – для НОУ) (за предыдущий год) | Оценка балла ЕГЭ произведена быть не может в связи с тем, что анализируется программа магистратуры. |  |  |
|  | Средний минимальный балл ЕГЭ студентов, зачисленных на обучение по образовательной программе на бюджетной основе (или за счет средств целевого финансирования – для НОУ) (за предыдущий год) | - Оценка балла ЕГЭ произведена быть не может в связи с тем, что анализируется программа магистратуры. |  |  |
|  | Средний минимальный балл ЕГЭ (средний по всем направлениям подготовки специальностям) студентов, зачисленных на обучение по образовательной программе с полным возмещением затрат (за предыдущий год) | - Оценка балла ЕГЭ произведена быть не может в связи с тем, что анализируется программа магистратуры. |  |  |

**Дополнительные информационные показатели**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Внешние гарантии качества на уровне образовательных программ:** | | |
|  | Программа имеет действующую государственную аккредитацию | Да | На момент проведения оценки |
|  | Программа имеет независимую оценку, общественную, профессионально-общественную, аккредитацию качества на соответствие утвержденным отраслевым профессиональным стандартам | Нет | На момент проведения оценки |
|  | Программа прошла экспертизу в соответствии с Европейскими стандартами и руководствами по гарантиям качества Европейской ассоциации гарантий качества в высшем образовании (ESGENQA). | Нет | На момент проведения оценки |
|  | Доля студентов программы, успешно прошедших процедуру сертификации квалификаций в процессе обучения | Сертификация в процессе обучения не предусмотрена | На момент проведения оценки |
|  | **Возможность продолжения образования** | | |
|  | Отношение (в количестве) студентов поступивших на программу и успешно закончивших программу. | Кол-во поступивших/кол-во окончивших | Из последнего выпуска |
|  | Доля студентов программы (бакалавриат), продолжавших обучение на программах магистратуры, дополнительного профессионального образования | % | Из последнего выпуска |

1. Показатели, обязательные для заполнения ОО [↑](#footnote-ref-2)
2. Заполнение показателей на усмотрение ОО, однако, если результаты профессионально-общественной аккредитации будут использованы ОО при государственной аккредитации, то данный блок показателей обязателен для заполнения [↑](#footnote-ref-3)
3. Более подробно о номинации см.: <http://www.hse.ru/best>. [↑](#footnote-ref-4)