****

**Утверждаю**

Председатель

Высшего Экспертного совета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Д. Шадриков

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г.

ОТЧЁТ

о результатах независимой оценки основной профессиональной образовательной программы

***38.04.02 Управление человеческими ресурсами***

ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет   
«Высшая школа экономики»

Эксперты:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / С.Н. Калюгина /

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / В.И. Букина /

Менеджер:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Г.В. Калабухова/

**Москва – 2015**

Оглавление

[1. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 3](#_Toc419198424)

[ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ДАННОМУ НАПРАВЛЕНИЮ 3](#_Toc419198425)

[Анализ роли и места программы 3](#_Toc419198426)

[РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ 4](#_Toc419198427)

[Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе 4](#_Toc419198428)

[Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования 6](#_Toc419198429)

[КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ 7](#_Toc419198430)

[Прямая оценка компетенций экспертом 7](#_Toc419198431)

[Выводы и рекомендации экспертов 10](#_Toc419198432)

[Оценка 10](#_Toc419198433)

[Рекомендации 11](#_Toc419198434)

[ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ 12](#_Toc419198435)

[4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы 12](#_Toc419198436)

[4.2. Структура и содержание программы 15](#_Toc419198437)

[4.3 Учебно-методические материалы 16](#_Toc419198438)

[4.4. Технологии и методики образовательной деятельности 18](#_Toc419198439)

[4.5. Профессорско-преподавательский состав 21](#_Toc419198440)

[4.6. Материально-технические и финансовые ресурсы программы 23](#_Toc419198441)

[4.7 Информационные ресурсы программы 24](#_Toc419198442)

[4.8. Научно-исследовательская деятельность 25](#_Toc419198443)

[4.9. Участие работодателей в реализации программы 27](#_Toc419198444)

[4.10 Участие студентов в определении содержания программы 28](#_Toc419198445)

[4.11. Студенческие сервисы на программном уровне 29](#_Toc419198446)

[4.12 Профориентация. Оценка качества подготовки абитуриентов 30](#_Toc419198447)

[2. РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ 31](#_Toc419198451)

[3. ЧЕК-ЛИСТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОТЧЕТА О САМООБСЛЕДОВАНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ 33](#_Toc419198452)

[КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ 33](#_Toc419198453)

[ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ 38](#_Toc419198454)

# ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Основная образовательная программа «Управление человеческими ресурсами» реализуется в рамках направления 38.04.02 «Менеджмент» кафедрой «Управление человеческими ресурсами» и ведет к присуждению квалификации «Магистр». Руководство программой осуществляет профессор кафедры «Управления человеческими ресурсами» Филонович Сергей Ростиславович.

Независимая внешняя оценка образовательной программы проведена экспертами АККОРК: Калюгина С.Н., д.э.н., профессор, профессор Северо-Кавказского федерального университета – представитель академического сообщества; Букина В.И., директор по персоналу ГК «Мортон» – представитель сообщества работодателей, в период с 17.03 по 20.03.2015 года.

## ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ДАННОМУ НАПРАВЛЕНИЮ

### Анализ роли и места программы

В современной экономике основными конкурентными преимуществами любой компании являются квалифицированные сотрудники, эффективная деятельность которых во многом определяется компетентностью менеджеров по персоналу, функциями которых являются процессы формирования и функционирования кадровых ресурсов в организации. По информации о вакансиях, размещенной на интернет-портале поиска работы hh.ru по регионам Москвы и Московской области количество вакансий по специализации «управление персоналом», «развитие персонала», «рекрутмент» в мае в 2014 году составило- 2317 вакансий, в декабре – 1164 вакансии, что подтверждает необходимость реализации образовательных программ этого направления .

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами», реализуемая НИУ «Высшая школа экономики», является одной из образовательных программ, обеспечивающих региональный рынок труда профессионалами в области управления персоналом.

Востребованность выпускников программы и их уровень подготовки подтверждается следующими показателями:

* *доля контингента выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания ОО по направлению управление человеческими ресурсами составляет 96%.*
* *доля выпускников, работающих по специальности составляет 95%,*
* *доля контингента студентов, сочетающих обучение в вузе с работой*
* *по профилю специальности составляет 70%,*
* *доля студентов, получивших приглашения на работу по итогам прохождения практики составляет 15 %,*

По результатам самообследования, проведенного образовательной организацией (далее – «ОО»), были представлены данные о распределении выпускников. Данные, представленные ОО, были подтверждены в ходе изучения соответствующих документов. В соответствии с результатами опросов выпускников программы 70% работают по специальности, что свидетельствует об их востребованности на рынке труда. По итогам опросов выпускников 2014 года выпускники работают по профилю подготовки в г. Москве.

## РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ

### Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе

Подготовка магистров по образовательной программе Управление человеческими ресурсами по направлению «Менеджмент» характеризуется высоким уровнем качества образования. Это подтверждается степенью востребованности выпускников на рынке труда, 95% выпускников работает по специальности, и результатами прямой оценки компетенций магистрантов. Так, опросы работодателей, проведённые в рамках очного визита, показали, что 85% участников опроса считают, что компетенции выпускников программы соответствуют требованиям, предъявляемым к современным специалистам в области управления человеческими ресурсами.

Уникальными характеристиками программы является то, что компетентностная модель выпускника сформирована на основе результатов исследований рынка труда и отвечает международным образцам обучения бизнес-школ по направлению «Управление человеческими ресурсами» (Приложение 1). Основные предметные области УЧР, рекомендуемые крупнейшей в мире профессиональной ассоциацией по управлению человеческими ресурсами (Society for Human Resource Management) включены в базовые учебные планы образовательной программы.

Содержание программы и процесс её реализации характеризуется активным участием работодателей, которые входят в Академический совет программы, привлекаются к учебному процессу, разработке компетенций, текущему контролю и итоговой аттестации магистрантов, проведению мастер-классов и тренингов, организации практики магистрантов. Ведущие партнеры программы - Ассоциация менеджеров России, Национальная конфедерация «Развитие человеческого капитала» (НК РЧК), ОАО «Банк ВТБ», ОАО «Росгосстрах», ФК «УРАЛСИБ», ОАО «СИБУР-Русские шины», КГ «ИМИКОР», METRO Cash & Carry, PERNOD RICARD ROUSS.

Положительными характеристиками подготовки магистрантов является наличие широкого спектра стипендиальных программ университета, большого количества студенческих серверов (Центр стипендиальных и благотворительных программ, Центр по работе с выпускниками, Центр психологического консультирования, Центр поддержки студенческих инициатив, Центра развития лидерства и волонтерства и др.), а также возможность обучения на программах академической мобильности студентов мекампусных (г. Москва, г.Санкт-Петербург, г.Пермь, г.Нижний Новгород) и международных, дающих возможность участия в программах двойных дипломов и включённого обучения с зарубежными вузами.

В качестве опыта для тиражирования другими ОО целесообразно рекомендовать процедуру рейтингования преподавателей, представляющую собой обеспечение обратной связи от студентов по поводу качества преподавания учебных дисциплин, что является показателем деятельности преподавателей; формирование групп высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по всем должностям университета; создание фонда образовательных инноваций.

Процесс реализации программы «Управление человеческими ресурсами» характеризуется ресурсным обеспечением, которое соответствует требованиям образовательного стандарта ВШЭ:

1) доля преподавателей, совмещающих работу в ОО с профессиональной деятельностью по специальности и имеющих опыт в сфере управления человеческими ресурсами составляет 100%, уровень остепенённости преподавателей составляет 100 %. При этом в составе ППС программы - обладатели международно-признанной степени PhD, принятые на работу в НИУ ВШЭ в результате процедуры международного рекрутинга,

2) материально-технические ресурсы обеспечивают наличие мультимедийного оборудования во всех аудиториях, закреплённых за образовательной программой и оборудованных компьютерных классов,

3) информационные ресурсы программы, связанные с функционированием на всей территории ОО сети беспроводного доступа в Интернет (Wi-Fi), развитием в НИУ ВШЭ единой образовательной среды LMS, включением в образовательный процесс дистанционных курсов позволяют внедрять e-learning в учебный процесс программы и формируют эффективную и результативную организацию процесса обучения;

4) финансовые ресурсы программы в настоящее время позволяют приобретать, обслуживать и использовать оборудование, необходимое для реализации программы, а также обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками с высоким уровнем квалификации и компетентности.

При этом поддержание устойчивых гарантий качества образовательного процесса возможно при реализации следующих рекомендаций:

1) оптимизировать штатный состав преподавателей, дополнив его молодыми кадрами в возрасте до 30 лет, что позволит обеспечить преемственность традиций кафедры, системное развитие научных школ, выполнение показателя мониторинга качества образования.

2) увеличить долю магистерских диссертаций проектной направленности, результатом которого будет подтверждение практической значимости и востребованности работодателями выполняемых работ,

3) активизировать публикационную деятельность кафедры по изданию учебно-методической литературы по базовым дисциплинам учебного плана, что позволит подтвердить профессиональную компетентность и педагогический авторитет ППС ВШЭ и обеспечить повышение качества образования в сфере управления персоналом,

4) активизировать процессы, направленные на получение дополнительного финансирования программы, которое будет использовано на цели дальнейшего развития программы.

*5*) акцентирование внимания на использовании новых технологий образования, распространение форматов электронных курсов, он-лайн преподавания, MOOCs.

В целом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами» характеризуется высоким уровнем гарантий качества образовательной деятельности, отвечает современным требованиям рынка труда и может быть рекомендована к аккредитации.

### Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерий | | Оценка |
| I | Качество результатов обучения | |  |
|  | Востребованность выпускников программы рынком труда | 4 |
|  | Удовлетворенность всех потребителей | 3 |
|  | Результаты прямой оценки | 5 |
| II | *Гарантии качества образования:* | |  |
|  | Стратегия, цели и менеджмент программы | 4 |
|  | Структура и содержание программы | 5 |
|  | Учебно-методические материалы | 4 |
|  | Технологии и методики образовательной деятельности | 5 |
|  | Профессорско-преподавательский состав | 5 |
|  | Материально-технические и финансовые ресурсы | 4 |
|  | Информационные ресурсы | 5 |
|  | Научно-исследовательская деятельность | 4 |
|  | Участие работодателей в реализации образовательной программы | 5 |
|  | Участие студентов в определении содержания программы | 4 |
|  | Студенческие сервисы | 5 |
|  | Профориентация и подготовка абитуриентов | 5 |

## КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

### Прямая оценка компетенций экспертом

В процессе очного визита была проведена прямая оценка компетенций выпускников. В проведении прямой оценки принимали участие студенты 2 курса, в количестве 15 человек, что составляет 78 % от выпускного курса.

В ходе проведения процедуры прямой оценки были использованы контрольно-измерительные материалы, разработанные образовательным учреждением, т.к. эти материалы признаны экспертом валидными.

Для проведения анализа сформированности компетенций эксперт выбрал следующие:

ОК-1 - способность рефлексировать (оценивать и перерабатывать) освоенные научные методы и способы деятельности;

ПК-4 -способность к осознанному выбору стратегий межличностного взаимодействия.

ПК-21- способность разрабатывать стратегию и политику управления человеческими ресурсами, участвовать в разработке корпоративной стратегии организации.

При осуществлении процедуры прямой оценки компетенций, эксперт использовал следующие контрольно-измерительные материалы.

Комплексные вопросы:

1. Назовите основные функциональные стратегии. В чём заключается вертикальная и горизонтальная интеграция функциональных стратегий?

2. Охарактеризуйте практику использования российским компаниями стратегического подхода к УЧР. Приведите примеры.

3. Коммуникативные инструменты внутрикорпоративного воздействия. Создание информационных поводов. Корпоративные мероприятия. Спортивные мероприятия. Обучающие мероприятия.

4. Формирование и поддержание организационной культуры. Организационные обычаи, традиции, ритуалы. Организационная символика.

5. Показатели эффективности деятельности организации, управляемые директором по персоналу.

По результатам проведения прямой оценки компетенций эксперт выявил, что студенты справились со всеми заданиями в основном на достаточном и приемлемом уровне.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Уровень  Доля студентов | Достаточный уровень (справились с 80% предложенных заданий) | Приемлемый уровень (решенный процент заданий от 50 до 79 % заданий были выполнены) | Низкий уровень (решенный процент заданий меньше или равен 49%) |
| 70% | 90% | - | - |
| 25% | - | 60% -78% | - |
| 5% | - | - | 45% |

При проведении качества образования эксперт ознакомился с 5 ВКР, что составило 22 % от выпускных работ прошлого года по данному направлению и 5 курсовыми работами, что составляет 26 % от общего количества. Сделал вывод о том, что рассмотренные ВКР и КР соответствуют всем заявленным ниже требованиям

Оценочный лист по итогам проведения анализа   
курсовых и выпускных квалификационных работ

Курсовые проекты

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Студент, курс | Тема работы | Руководитель | Оценка |
| 1. | Кулёва Л.В., 1 курс | Роль переговоров в решении организационных конфликтов | к.э.н, доцент,  Решетникова К.В. | хорошо |
| 2. | Жукова Н.В., 1 курс | Влияние ценностей компании на стратегию управления человеческими ресурсами | д.э.н., профессор Кабалина В.И. | хорошо |
| 3. | Горбунов В.С., 1 курс | Корпоративная социальная ответственность как фактор повышения трудовой мотивации персонала | Мелитонян О.А. | отлично |
| 4. | Муровякина Д.О., 1 курс | Формирование структуры социального пакета в организации | К.э.н., доцент  Зеленова О.И. | хорошо |
| 5. | Никитина Л.В.  1 курс | Современные технологии подбора персонала | к.э.н, доцент, Скосарев С.А. | отлично |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Объекты оценивания | Оценка | Пояснения эксперта |
|  | Тематики курсовых проектов соответствует рабочим программам дисциплин | 2 | - |
|  | Задания и содержание курсовых проектов нацелены на формирование компетенций выпускника | 2 | - |
|  | Тематика курсовых проектов соответствует современному уровню науки, техники и (или) технологий в области программы | 2 | - |
|  | Практическая направленность курсовых проектов | 1 | Документационного подтверждения заказов нет |
|  | Соответствие выставленных отметок качеству курсовых проектов | 2 | - |
|  | Возможность использования результатов курсовых проектов при выполнении ВКР | 2 | - |
|  | Доля курсовых проектов, выполненных в течение последних трех лет по заказам предприятий и организаций | 1 | Документационного подтверждения заказов нет |

Выпускные квалификационные работы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Выпускник, группа | Тема работы | Руководитель | Оценка |
| 1. | Перевозчикова А.В., гр. №725 | Воздействие перехода к эффективному контракту с российскими врачами на их социально-профессиональный статус | к.э.н., доцент Темницкий А.Л. | отлично |
| 2. | Бураншина Н.А., гр. №725 | Влияние человеческого фактора на конвергенцию российских регионов | д.э.н., профессор Смирных Л.И. | отлично |
| 3. | Тереннтьева А.П, гр. №725 | Оценка эффективности электронного обучения персонала Банка | к.э.н., доцент  Зеленова О.И. | хорошо |
| 4. | Токарь Н.А., гр. №725 | Компетенции российского специалиста, необходимые для успешной работы в кросскультурной среде | к.э.н., доцент  Зеленова О.И. | отлично |
| 5. | Пан А. Б., гр. №725 | Ценности российских менеджеров и их связь с корпоративными ценностями | к.и.н., профессор Кабалина В.И. | отлично |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Объекты оценивания | Оценка | Пояснения эксперта |
|  | Тематика ВКР соответствует направлению подготовки и современному уровню развития науки, техники и (или) технологий в области программы | 2 | Соответствует,  за последние 3 года доля ВКР, темы которых соответствует направлению подготовки составила 94,5% |
|  | Задания и содержание ВКР направлены на подтверждение сформированности компетенций выпускника | 2 | Соответствует |
|  | Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР материалов, собранных или полученных при прохождении преддипломной практики и выполнении курсовых проектов | 2 | 100 % |
|  | Тематика ВКР определена запросами производственных организаций и задачами экспериментальной деятельности, решаемыми преподавателями ОО | 2 | Доля диссертаций выполненных с учётом запросов работодателей составляет 80%. |
|  | Результаты ВКР находят практическое применение в производстве | 2 | Доля диссертаций, результаты которых находят применение в производстве составляет – 97 % |
| **Только для ОО ВПО** | | | |
| 1. 4 | Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКРрезультатовНИД кафедры, факультета и сторонних научно-производственных и/или научно-исследовательских организаций | 1 | Количественная информация  не представлена |

### Выводы и рекомендации экспертов

1) Преимуществом программы является востребованность выпускников программы на рынке труда, 95 % выпускников работает по специальности и 70% студентов сочетают обучение с работой по специальности.

2) На уровне университета создан Центр развития карьеры, одной из функций которого является проведение исследований по молодежному рынку труда и востребованности выпускников. Информация находится в свободном доступе на сайте ВШЭ.

3) Положительным моментов является трудоустройство выпускников программы в г. Москве, г.Кстово, г. Санкт-Петербурге, странах СНГ.

### Оценка

Качество результатов обучения магистрантов по программе «Управление человеческими ресурсами»по всем составляющим, входящим в этот блок (востребованность выпускников программы рынком труда; удовлетворенность всех потребителей; результаты прямой оценки) характеризуется высоким уровнем. Оценка качества образования студентами показала, что 95% опрошенных определяют её на уровне «хорошо» и «отлично».

### Рекомендации

Ввести в практику функционирования образовательной программы предоставление актов о внедрении или о включении в планы внедрения, предложений разработанных выпускниками в их магистерских диссертациях.

Необходимо периодически проводить анализ степени удовлетворенности работодателей результатами обучения и полноты сформированных компетенций у выпускников программы.

Целесообразно проанализировать информацию о численности выпускников данного направления в других вузах Москвы и Московской области с целью определения уровня конкуренции на рынке образовательных услуг.

По итогам анкетирования студентов программы образовательным учреждением были представлены данные, которые были проверены экспертом во время проведения очного визита. Данные, представленные ОО, были подтверждены в результате проведения очного визита.

## ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

### 4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы

* + 1. ***Оценка критерия***

Образовательная программа имеет стратегию развития магистерской программы, которая разработана в рамках стратегии факультета менеджмента НИУ ВШЭ и определяется на основе Программы развития НИУ ВШЭ. В образовательной программе прописаны цели и задачи ООП, в соответствии с которыми разработана компетентностная модель выпускника. Менеджмент программы осуществляется на уровне факультета. У программы есть академический руководитель и менеджер. Поддержку программы осуществляет «Отдел сопровождения учебного процесса в магистратуре» университета.

* + 1. ***Сильные стороны программы***

Магистерская программа имеет ориентацию на региональный рынок и зарубежный рынок.

На факультете, на котором реализуется образовательная программа «Управление человеческими ресурсами» есть базовая кафедра компании Oracle.

* + 1. ***Области улучшения программы***

Открытие базовых кафедр вуза на предприятиях, которые являются основными потребителями выпускников.

Разработка и внедрение системы ключевых показателей эффективности подразделений, участвующих в реализации программы.

Рассмотрение возможности разработки стратегий развития факультетов университета

В ходе очного визита проведено интервьюирование работодателей, по результатам которого была составлена диаграмма.

Данные, представленные на диаграмме, позволяют сделать вывод о соответствии целей ООП запросам рынка труда.

В процессе проведения самообследования образовательным учреждением были представлены данные по удовлетворенности преподавателей кадровой политикой и действующей системой мотивации.

В ходе проведения очного визита были проведены интервьюирования преподавателей, участвующих в реализации программы. Результаты интервьюирования представлены в диаграмме «Уровень лояльности сотрудников».

По итогам анализа двух данных диаграмм можно сделать вывод о том, что преобладающее число преподавателей около 80% лояльны к своей образовательной организации, однако руководству образовательной программы следует пересмотреть систему мотивации в части возможности учёта всех особенностей преподавательской деятельности.

### 4.2. Структура и содержание программы

* + 1. ***Оценка критерия***

Структура образовательной программы и её содержание в полной мере позволяют сформировать компетентностную модель выпускника, востребованную и признанную рынком труда.

* + 1. ***Сильные стороны***

Принятая в НИУ ВШЭ модель компетенций, используемая в самостоятельно устанавливаемых университетом образовательных стандартах, включает универсальные компетенции, характеризующие образовательные результаты каждого из уровней подготовки и профессиональные (инструментальные и социально-личностные) компетенции, различающиеся в зависимости от направлений подготовки студентов

Основные предметные области УЧР, рекомендуемые крупнейшей в мире профессиональной ассоциацией по управлению человеческими ресурсами (Society for Human Resource Management) включены в базовые учебные планы программы.

* + 1. ***Области улучшения***

Внедрить практику предоставления магистрантами актов о внедрении предложенных в ВКР разработок.

Увеличить долю магистерских диссертаций проектной направленности.

В ходе проведения очного визита эксперт провел встречи со студентами оцениваемой программы. Один из обсуждаемых вопросов – соответствие структуры и содержания программы ожиданиям непосредственных потребителей программ – студентов. Данные, собранные по итогам интервьюирования, представлены в диаграмме. И позволяют эксперту сделать вывод о соответствии структуры и содержания ООП ожиданиям студентов.

### 4.3 Учебно-методические материалы

* + 1. ***Оценка критерия***

Процесс реализации образовательной программы «Управление человеческими ресурсами» полностью обеспечен учебно-методическими материалами по всем дисциплина и видам практик. Имеется в наличии весь пакет документов по организации и проведению государственной (итоговой) аттестации выпускников.

* + 1. ***Сильные стороны***

В НИУ ВШЭ разработан Регламент разработки, согласования и утверждения программ учебных дисциплин, координирующий взаимодействие различных подразделений и кафедр при разработке и реализации УММ учебных дисциплин.

Создание и функционирование Экспертно-консультационного совета кафедры управления человеческими ресурсами

Разработанные в рамках программы УММ находятся в открытом доступе на сайте НИУ ВШЭ факультета менеджмента и кафедры управления человеческими ресурсами.

* + 1. ***Области улучшения***

Привлечение студентов к разработке и активизации УММ при реализации образовательной программы.

При проведении очного визита эксперт ознакомился с разработанными в образовательном учреждении учебно-методическими материалами. По результатам изучения 10 учебно-методических материалов составлена нижеследующая диаграмма.

Указанные данные позволяют эксперту сделать вывод о выборочном согласовании программ учебных курсов с работодателями.

В ходе очного визита экспертом были проанализированы контрольно-измерительные материалы, которые используются образовательным учреждением для текущего контроля успеваемости. Данные по результатам анализа контрольно-измерительных материалов представлены в нижеследующей диаграмме. Это позволило сделать эксперту заключение о том, что основная часть КИМ разработана на основе реальных практических ситуаций.

По результатам анкетирования, представленного образовательным учреждением, результаты которого были подтверждены в ходе очного визита, большая часть студентов считают, что их мнение не учитывается при разработке и актуализации УММ. В связи с этим, эксперт рекомендует ОО разработать и внедрить механизмы привлечения магистрантов к разработке учебно-методической документации осуществления учебного процесса.

### 4.4. Технологии и методики образовательной деятельности

* + 1. ***Оценка критерия***

Технологии и методики образовательной деятельности, используемые в процессе реализации образовательной программы способствуют полному раскрытию содержания учебных курсов и формированию заявленных компетенций.

* + 1. ***Сильные стороны***

На уровне образовательной организации существует специальная структура - Фонд образовательных инноваций, который стимулирует использование передовых методов в образовательном процессе и выдает денежное вознаграждение за оригинальные образовательные методики.

Развитие среды для обучения студентов с использованием электронных средств и интернета, активизация деятельности в области дистанционных курсов, а также развитие новых образовательных технологий, на основе единой информационной образовательной среды НИУ ВШЭ (LMS, Learning Management System).

***4.4.3. Области улучшения***

Активизация представителей работодателей к проведению мастер классов.

Развитие новых технологий образования, распространение форматов электронных курсов, он-лайн преподавания, MOOCs.

Активизация публикационной деятельности кафедры по изданию учебно-методической литературы.

В ходе проведения очного визита эксперт посетил занятие, анализ которого представлен ниже.

ФИО преподавателя ***Решетникова К.В***

Группа /специальность ***гр.625-УЧР(Менеджмент*)**

1. Дисциплина/модуль ***Организационный конфликтменеджмент***
2. Вид учебного занятия

□ лекция

□ семинар

□ лабораторная работа

□ ***практическое занятие***

□ комплексный урок \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

□ другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



1. Тема занятия: ***Методы диагностики организационных конфликтов***
2. Цель занятия: ***Обучить студентов использовать различные методы диагностики организационных конфликтов***
3. Задачи занятия: ***Сформировать навыки применения диагностических моделей при анализе организационных конфликтов***
4. Материально-техническое обеспечение занятия: ***видеопрезентационное оборудование, ноутбук***
5. Укажите:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Компетенции, которые планируется формировать на занятии | Формы, средства, методы и приемы, которые планируется использовать на занятии для формирования компетенции |
|  | СК-М7 - Способность организовывать многостороннюю коммуникацию и управлять ею | Обсуждение, групповая дискуссия |
|  | СК-М1 – Способность рефлексировать освоенные научные методы и способы деятельности | Презентация, обсуждение, групповая дискуссия |

ОЦЕНКА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии анализа | Показатели | Оценка (0,1,2) |
|  | Соблюдение регламента занятия | Своевременное начало, окончание занятия, сбалансированные по времени разделы. | 2 |
|  | Организационный момент | Приветствие. Сообщение темы, цели (связь цели с формируемыми компетенциями). | 2 |
|  | Мотивация слушателей на предстоящую деятельность | Указание на актуальность, на формируемые профессиональные и /или социально-личностные компетенции. | 2 |
|  | Психологический климат в аудитории | Наличие положительного эмоционального взаимодействия между преподавателем и студентами; взаимная доброжелательность и вовлеченность аудитории. | 2 |
|  | Качество изложения | Структурированность материала; четкость обозначения текущих задач; системность и доступность изложения; адаптированность изложения к специфике аудитории; наличие примеров, актуальных фактов. | 2 |
|  | Соответствие содержания программе курса | Сравнить с РУПД (УММ). | 2 |
|  | Использование наглядных материалов | Учебник, практикум, раздаточные материалы, таблицы, рисунки и т.д. | 1 |
|  | Ораторские данные | Слышимость, разборчивость, благозвучность, грамотность, темп речи; мимика, жесты, пантомимика; эмоциональная насыщенность выступления. | 2 |
|  | Чувствительность к аудитории | Способность вовремя отреагировать на изменения восприятия в аудитории. | 2 |
|  | Корректность по отношению к студентам |  | 2 |
|  | Приемы организации внимания и регуляции поведения студентов | Повышение интереса у слушателей (оригинальные примеры, юмор, риторические приемы и пр.); вовлечение слушателей в диалог, в процесс выполнения заданий и пр. Но не: открытый призыв к вниманию слушателей; демонстрация неодобрения; психологическое давление, шантаж. | 2 |
|  | Поддержание «обратной связи» с аудиторией в процессе занятия | Контроль усвоения материала | 2 |
|  | Подведение итогов занятия *(организация рефлексии)* | Организация рефлексии, при которой студенты активно обсуждают итоги | 1 |
|  | Имидж | Соблюдение корпоративного стиля, презентабельность, харизматичность | 2 |
|  | Итоговая оценка |  | 25 |
|  | Примечания и предложения эксперта  **Активизировать участие студентов в подведении итогов занятия** | | |

При камеральном анализе отчета о самообследовании, анализе учебного плана и расписания занятий, эксперт определил, что доля проведения занятий в интерактивной форме в целом по программе составляет более 60%. В процессе проведения очного визита были изучены УМК пяти дисциплин. Данные о занятиях, проводимых в интерактивной форме в разрезе изученных УМК, представлены ниже. На основании них эксперт делает вывод об активном использовании интерактивных методов в учебном процессе.

### 4.5. Профессорско-преподавательский состав

***4.5.1. Оценка критерия***

Образовательный процесс анализируемой программы осуществляют научно-педагогические кадры, квалификация которых позволяет реализовывать учебный процесс с использованием утвержденных технологий и методик образовательной деятельности. Нормативно-правовые база ОО создаёт условия для подготовки и переподготовки ППС, материальной и нематериальной мотивации, обеспечивающей повышение уровня компетенций преподавателей.

***4.5.2. Сильные стороны***

Доля преподавателей, совмещающих работу в ОО с профессиональной деятельностью по специальности 100 %

Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих опыт работы по профилю реализуемой дисциплины (не позднее 5-ти летней давности) 100 %

Преподавание ряда дисциплин осуществляется приглашёнными зарубежными профессорами, отбор которых осуществляется на основе механизмов международного рекрутинга.

***4.5.3. Области улучшения***

Проведение регулярного мониторинга удовлетворенности профессорско-преподавательского состава перспективами карьерного роста.

Оптимизация штатного состава преподавателей, дополнение его молодыми кадрами в возрасте до 30 лет.

Анализируя факты, изложенные образовательным учреждением в отчете о самообследовании, эксперт пришел к заключению, что представленные данные актуальны и достоверны. Итоги проведения комплексной оценки ППС (по итогам прошлого года) и возрастной состав преподавателей, принимающих участие в реализации программы, представлены в нижеследующих диаграммах.

По итогам анализа представленных данных эксперт делает вывод об оптимальности структуры ППС (более 50% преподавателей имеют возраст до 45 лет) и рекомендует руководителям программы активизировать деятельность в части повышения квалификации ППС.

### 4.6. Материально-технические и финансовые ресурсы программы

***4.6.1. Оценка критерия***

Материально-технические ресурсы образовательной программы на данный момент в полной мере обеспечивают эффективную и результативную организацию процесса обучения.

***4.6.2. Сильные стороны***

Прозрачность процессов формирования и использования финансовых ресурсов, направляемых на реализацию программы, для преподавателей, студентов, общественности.

Наличие во всех учебных аудиториях, возможности подключения ноутбуков и мультимедийных средств обучения и выхода в глобальную сеть Интернет, а также доступа к различным электронным базам данных.

Укомплектованность фондов библиотеки НИУ ВШЭ является одной из лучших среди российских вузов.

***4.6.3. Области улучшения***

1) Необходимо активизировать процессы, направленные на получение дополнительного финансирования программы,

2) Активизация действий руководства программы позволяющих участвовать в процессе использования финансовых средств.

3) Необходимо акцентировать внимание на создании условий для обучения людей с ограниченными возможностями (оснащение аудиторий, читального зала, буфета)

Во время проведения очного визита эксперт провел интервьюирование студентов и преподавателей, принимающих участие в реализации программы, на удовлетворенность качеством аудиторного фонда.

Полученные данные представлены в нижеследующей диаграмме и позволяют эксперту сделать вывод об удовлетворённости качеством аудиторий, лабораторий, помещений кафедр и фондов читального зала.

При проведении очного визита в образовательное учреждение экспертная команда осмотрела материально-техническую базу. Ниже приведены данные по оснащенности лабораторий.

Приведенные данные позволяют сделать вывод о полном оснащении учебных аудиторий за счёт средств образовательной организации.

### 4.7 Информационные ресурсы программы

***4.7.1****.* ***Оценка критерия***

Информационные ресурсы программы позволяют на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс, обеспечивать методическую, дидактическую, информационную поддержку организации учебного процесса для студентов, преподавателей и административных работников факультетов.

***4.7.2. Сильные стороны***

Функционирование информационной образовательной среды поддержки образовательного процесса (LMS, Learning Management System)

Наличие сайтов образовательных программ в рамках Портала ВШЭ, которые являются важнейшим элементом хранения, организации и доставки образовательного контента.

***4.7.3. Области улучшения***

Функционирование единой системы информационной поддержки образовательного процесса.

### 4.8. Научно-исследовательская деятельность

* + 1. ***Оценка критерия***

Организация научно-исследовательской деятельности преподавателей и магистрантов программы осуществляется за счет внешнего и внутреннего финансирования, характеризуется достаточной активностью и обеспечивает интеграцию результатов научных исследований в учебный процесс.

* + 1. ***Сильные стороны***

Наличие внутреннего финансирования НИР (фундаментальные исследования, гранты, проекты, академические надбавки)

Привлечение студентов к НИР через систему проектных учебных групп и научных учебных лабораторий

Большое количество проводимых научных мероприятий всероссийского и международного уровня.

В рамках программы действует Центр исследований социальной организации фирмы и научно-учебная лаборатория сравнительных исследований практик управления человеческими ресурсами.

* + 1. ***Области улучшения***

Внедрение практики документального подтверждения использования на практике результатов НИР студентов и ППС.

Активизация участие студентов в научных конференциях и реализации научных грантов.

В документах по самообследованию образовательным учреждением были представлены сведения о результатах мониторинга мнения студентов «Влияние научно-исследовательской работы на качество образования». В диаграмме представлены данные, удостоверенные экспертами во время проведения очного визита. Это позволяет сделать выводы о том, что научно-исследовательская работа улучшает качество образовательного процесса.

Была проанализирована занятость студентов в научно-исследовательской деятельности. Для студентов оцениваемой программы в образовательном учреждении не предусмотрено функционирование научных кружков вместо них в ОО студенческая наука организуется в различных направлениях. В рамках магистерской программы организован научно-исследовательский семинар (НИС). Цель семинара - создания у студентов навыков проведения научных исследований, выбора направления работ, определения темы и подготовки магистерской диссертации. В рамках программы действует Центр исследований социальной организации фирмы и научно-учебная лаборатория сравнительных исследований практик управления человеческими ресурсами.

В научно-исследовательском семинаре участвует 100% студентов. Каждый занимается научными исследованиями по своей утвержденной теме магистерской диссертации, начиная с 1-го курса.

По итогам научной работы магистранты принимали участие в реализации проекта «Социальные факторы и механизмы карьерного продвижения руководителей в российских бизнес-организациях», в сравнительном международном исследовании практик управления человеческими ресурсами CRANET (Cranfield Network on Comparative Human Resource Management) по методике CranfieldNetworkofComparativeHRMstudies.

### 4.9. Участие работодателей в реализации программы

* + 1. ***Оценка критерия***

Политика ОО в сфере улучшения качества образования позволяет работодателям активно участвовать в реализации образовательной программы.

* + 1. ***Сильные стороны***

Проведение открытых семинаров и мастер-классов работодателями.

Функционирование экспертно-консультационного 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.

* + 1. ***Области улучшения***

Активизация работодателей по предоставлению ресурсной базы

Внедрить в практику документационное подтверждение использование результатов НИР в практической деятельности

В отчете о самообследовании образовательного учреждения представлены сведения о результатах анкетирования работодателей на предмет их удовлетворенности качеством подготовки выпускников. В диаграмме представлены данные, подтвержденные экспертом во время проведения интервью с работодателями.

При этом работодатели отметили, что у выпускников сформированы все группы компетенций, предусмотренные образовательной программой. Однако следует обратить внимание на более глубокое развитие личностных компетенций.

### 4.10 Участие студентов в определении содержания программы

* + 1. ***Оценка критерия***

Политика образовательной организации и локальные нормативные акты ориентированы на создание условий для активного участия студентов в определении содержания и условий реализации программы

* + 1. ***Сильные стороны***

Организации на сайте ВШЭ горячей линии «Выразительная кнопка», целью, которой является сбор информации о качестве оказываемых в Университете образовательных услуг.

Действующая система рейтингования преподавателей, в которой принимают участие студенты.

Ежегодные опросы студентов по качеству преподавания курса и компетентности преподавателя.

* + 1. ***Области улучшения***

Более активно использовать мнение студентов в вопросах совершенствования организации и управления учебным процессом

Разработать меры поощрения кафедрами и факультетом участие студентов в определении содержания программы и организации учебного процесса

В процессе проведения очного визита экспертом было проанализировано участие студентов в органах студенческого самоуправления и участия в реализации программы. На основании анализа представленных данных эксперт делает вывод о наличии у студентов возможности влиять на организацию учебного процесса.

### 4.11. Студенческие сервисы на программном уровне

1. ***Оценка критерия***

Созданная в ОО система функционирования студенческих сервисов позволяет формировать личностные и социальные компетенции студентов, осуществлять организацию досуга и отдыха студентов, учитывая индивидуальные особенности и склонности студентов, а также способствует процессу социализации и адаптации студентов из социально-уязвимых слоев населения.

1. ***Сильные стороны***

Создание и деятельность Фонда поддержки студенческих инициатив, финансируемого за счет средств от приносящей доход деятельности НИУ ВШЭ, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций, Функционирование Центра психологического консультирования, который осуществляет анонимную квалифицированную психологическую помощью для студентов, аспирантов, сотрудников, родителей студентов, абитуриентов и их родителей, выпускников НИУ ВШЭ.

Эффективная система поощрения студентов за достижения в учебной и во внеучебной деятельности

1. ***Области улучшения***

Развитие систем студенческих серверов на уровне образовательной программы

Рассмотреть возможность разработки механизмов выплаты стипендий студентам за особые достижения на уровне факультета.

В процессе проведения очного визита экспертам были представлены документы, подтверждающие посещение студентами дополнительных курсов и программ.

На основании анализа представленных данных эксперт делает вывод о низкой активности магистрантов в посещении дополнительных курсов и программ

### 4.12 Профориентация. Оценка качества подготовки абитуриентов

* ***4.12.1. Оценка критерия***

Организация профориентационной работы и подготовка потенциальных абитуриентов на магистерские программы позволяет ОО выявлять и привлекать на обучение наиболее подготовленных абитуриентов.

* ***4.12.2 Сильные стороны***

Проведение цикла зимних школ для поступающих в магистратуру, представляющих собой коммуникативную площадка для обмена опытом, компетенциями для молодых специалистов

Функционирование подготовительного отделения для поступающих в магистратуру, рассчитанное на выпускников вузов с дипломами бакалавра или специалиста.

Наличие возможности для выпускников и студентов вузов приёма в магистратуру по результатам олимпиад.

* ***4.12.3. Области улучшения***

Активизация деятельности ОО по проведению мероприятий по привлечению студентов на магистерские программы ВШЭ, обучающихся с полным возмещением затрат.

В рамках профориентационной работы проводятся различные мероприятия: дни открытых дверей, зимние школы для абитуриентов магистратуры и олимпиады для потенциальных магистрантов, функционируют подготовительные курсы для поступающих в магистратур. Статистические данные по числу проведенных профориентационных мероприятий организацией не представлены.

# РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ

Эксперт от академического сообщества:

|  |  |
| --- | --- |
| Калюгина Светлана Николаевна |  |
| Место работы, должность | Северо-Кавказский федеральный университет, зам. директора Института экономики и управления |
| Ученая степень, ученое звание | Доктор экономических наук, доцент |
| Заслуженные звания, степени | Лауреат премии Правительства РФ в области образования за комплекс учебных пособий по дисциплине «Теория управления» |
| Образование | Высшее |
| Профессиональные достижения | В рамках научно-исследовательской деятельности опубликовано более 110 научных и учебно-методических работ, включающих 70 статей, 4 монографии, 2 учебных пособия, 40 методических рекомендаций по учебным дисциплинам Награды: Благодарственные письма Губернатора Ставропольского края Грамоты Управления образования г. Ставрополя, Счётной палаты Ставропольского края, Торгово-промышленной палаты Ставропольского края, дипломы СКФУ. |
| Сфера научных интересов | Социально-психологические аспекты менеджмента, экономика труда, этика менеджмента, социальная ответственность бизнеса. |
| Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе | Преподавательский стаж на кафедре менеджмента Северо-Кавказского федерального университета 14 лет, преподавание дисциплин по направлению подготовки Менеджмент в вузе, на Президентской программе подготовки кадров для организаций народного хозяйства, дополнительной образовательной программе «Менеджер по развитию персонала» |

Эксперт-представитель объединения работодателей:

|  |  |
| --- | --- |
| Букина Василина Игоревна |  |
| Место работы, должность | Директор по персоналу и организационному развитию ГК «Мортон» |
| Ученая степень, ученое звание | Нет |
| Заслуженные звания, степени | нет |
| Образование | высшее |
| Профессиональные достижения | создание EVP и HR-бренда работодателя. Описанная концепция EVP МОРТОНа на базе Ценностей ГК легла в основу заявки для участия в соискании данной премии |
| Сфера научных интересов |  |
| Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе | Аккредитация Сахалинского государственного Университета, кафедры управления |

# ЧЕК-ЛИСТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОТЧЕТА О САМООБСЛЕДОВАНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

## КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КРИТЕРИЙ 1. ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ПРОГРАММЫ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ И РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКАХ ТРУДА | | | |
| № | Показатель | Оценка эксперта  (0,1,2) | Комментарии, положительная практика, риски, рекомендации эксперта |
|  | Анализ 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.).\* | 1 | Анализ проводился преподавателями кафедры на основе информации о вакансиях, размещенной на интернет-портале поиска работы hh.ru по регионам Москва и Московская область. Целесообразно было бы проанализировать информацию о численности выпускников данного направления в других вузах Москвы и Московской области. |
|  | В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности (в разрезе доли трудоустройства в регионе и вне региона). | 2 | Представленная информация подтверждает востребованность выпускников программы на рынке труда, 95 % выпускников работает по специальности. В основном выпускники имеют работу на момент окончания университета, около 70% магистрантов сочетает работу с обучением уже на первом курсе магистратуры, ко второму курсу работает около 95% студентов. Положительным моментов является трудоустройство выпускников программы в г. Москве, г.Кстово, Санкт-Петербурге, странах СНГ. |
|  | Статистические данные (из выпуска за прошлый год), показывающие количество нетрудоустроенных с описанием причин | 2 | Статистические данные представлены полностью, в соответствии с ними в 2014 г. по магистерской программе «Управление человеческими ресурсами» было выпущено 23 человека, из них трудоустроено 100 %. |
|  | Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике. | 1 | Представлена информация о величине заработной платы выпускников в целом по факультету менеджмента. При этом величина оплаты труда выпускников программы «Управление человеческими ресурсами» представлена лишь на примере 6 человек, с выделением среднего значения заработной платы в размере 79 970 руб., и минимального значения ежемесячной заработной платы составляет на уровне 45 520 руб. Исследование динамики средней зарплаты выпускников после выпуска отсутствует. |
|  | Анализ занятости выпускников программы в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями. | 1 | В соответствии с представленной информацией большинство выпускников программы занимают по месту основной работы должность специалиста (в 2012 г. 5 из 10 опрошенных, в 2013 – 8 из 10, в 2014 – 4 из 6), из них 46% полностью удовлетворены развитием карьеры, 36% отметили, что в основном удовлетворены тем, как развивается их карьера. Однако количество опрошенных выпускников программы не представляет собой репрезентативную выборку, т.к. не позволяет охватывать мнение большинства выпускников (например, в 2014 году выпуск магистрантов программы составил 23 человека, а опрошено было всего 6 человек). |
|  | Доля студентов, получивших приглашения на работу по итогам прохождения практики. | 2 | 80% студентов второго курса магистратуры сочетают обучение в вузе с работой по профилю специальности и проходят практику по месту работы. Около 20% студентов проходят практику по договорам, заключенным кафедрой, из них 15% остается работать в организациях. |
|  | Доля студентов программы, сочетающих обучение в вузе с работой по профилю специальности. | 2 | Преимуществом программы является то, что в целом по программе 70% студентов сочетают обучение с работой по специальности. |
|  | Наличие службы мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию. | 2 | На уровне университета создан Центр развития карьеры, одной из функций которого является проведение исследований по молодежному рынку труда и востребованности выпускников. Информация находится в свободном доступе на сайте ВШЭ. |

\* 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 | Оценка эксперта  (0,1,2) | Комментарии, положительная практика, риски, рекомендации эксперта |
|  | Уровень сформированности компетенций, характеризующих личностные качества человека, являющихся неотъемлемой частью его профессиональной компетентности. | 1 | Количественной информации по оценки уровня сформированности компетенций не предоставлено.  Прямая оценка сформированности у магистрантов компетенций, характеризующих личностные качества человека полученная в ходе очного визита показала высокий уровень развития таких из них как: способность повышать свой интеллектуальный и культурный уровень, строить траекторию профессионального развития и карьеры; способность к самостоятельному освоению новых методов исследования, изменению научного и научно-производственного профиля своей деятельности; способность рефлексировать (оценивать и перерабатывать) освоенные научные методы и способы деятельности; способность задавать, транслировать правовые и этические нормы в профессиональной и социальной деятельности; способность разрешать мировоззренческие, социально и личностно значимые проблемы. |
|  | Уровень сформированности социальных компетенций, направленных на развитие, поддержание и усовершенствование коммуникаций. | 1 | Количественной информации по оценки уровня сформированности компетенций не предоставлено.  Оценка уровня развития у магистрантов социальных компетенций полученная в ходе очного визита позволяет утверждать, что у выпускников программы наиболее сформированы следующие компетенции: способность к осознанному выбору стратегий межличностного взаимодействия; способность разрешать мировоззренческие, социально и личностно значимые проблемы; способность использовать социальные и межкультурные различия для решения проблем в профессиональной и социальной деятельности; способность организовать многостороннюю (в том числе, межкультурную) коммуникацию и управлять ею |
|  | Уровень сформированности профессиональных компетенций («компетентностного ядра»), в т.ч. компетенций, отражающих потребность (требования) регионального и/или федерального рынка труда в зависимости от основных потребителей выпускников программы.\* | 1 | Количественной информации по оценки уровня сформированности компетенций не предоставлено. Оценка уровня развития у магистрантов профессиональных компетенций полученная в ходе очного визита, позволяет утверждать, что у выпускников программы наиболее сформированы следующие компетенции: способность строить профессиональную деятельность, бизнес и делать выбор, руководствуясь принципами социальной ответственности; способность осуществлять руководство подразделениями (проектными группами, отделами, управлениями, департаментами и др.) службы по управлению человеческими ресурсами и службой в целом и иными объектами управления; способность разрабатывать стратегию и политику управления человеческими ресурсами, участвовать в разработке корпоративной стратегии организации; способность разрабатывать программы организационного развития и персонала как ключевого ресурса организации и обеспечивать их реализацию. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КРИТЕРИЙ 3. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ | | | |
| № | Показатель | 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 соответствуют современным требованиям к специалистам данной отрасли; | 2 | В отчёте по самообследованию результаты опроса работодателей по программе Управление человеческими ресурсами не представлены.  Однако опросы работодателей, проведённые в рамках очного визита показали, что 90% участников опроса считают, что компетенции выпускников программы полностью соответствуют требованиям, предъявляемым к современным специалистам отрасли, а 10 % работодателей считают, в компетенции выпускников программы в основном соответствуют современным требованиям к специалистам данной отрасли, но есть несущественные замечания. |
|  | Удовлетворенность результатами обучения выпускников программы (достаточность для начала карьеры и последующего ее выстраивания). | 2 | В отчёте по самообследованию представлены результаты исследования, проводившиеся среди выпускников программы УЧР, которые подтверждены в ходе очного визита, которые 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. |

***Качество результатов обучения оценено на: 1,69***

***Положительная практика****:*

*1) Преимуществом программы является востребованность выпускников программы на рынке труда, 95 % выпускников работает по специальности и 70% студентов сочетают обучение с работой по специальности.*

*2) На уровне университета создан Центр развития карьеры, одной из функций которого является проведение исследований по молодежному рынку труда и востребованности выпускников. Информация находится в свободном доступе на сайте ВШЭ.*

***Замечания:***

*1) Отсутствует информация о численности выпускников данного направления в других вузах Москвы и Московской области.*

*2) Не предоставлена информация об исследовании динамики средней зарплаты выпускников.*

*3) Отсутствует информация по результатам опроса работодателей по программе Управление человеческими ресурсами.*

***Рекомендации:*** *Целесообразно проанализировать информацию о численности выпускников данного направления в других вузах Москвы и Московской области. (это позволит выявить уровень конкуренции на данном рынке образовательных услуг и определить долю рынка ВШЭ).*

***Риски:*** *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 6 человек).(если мы опрашиваем 6 человек из 23 выпускников , то объективную картину оценки уровня качества подготовки магистрантов по анализируемым параметрам мы не получим.*

## ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КРИТЕРИЙ 1. СТРАТЕГИЯ, ЦЕЛИ И МЕНЕДЖМЕНТ ПРОГРАММЫ | | | |
| № | Показатель | Оценка эксперта (0,1,2) | Комментарии 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.\* | 1 | Стратегия развития магистерской программы рассматривается в рамках стратегии развития ВШЭ. На странице магистерской программы «Управление человеческими ресурсами» сайта ВШЭ в свободном доступе представлена Концепция магистерской программы, содержащая миссию, цели, задачи которые соответствуют направлениям развития рынка труда, а также конкурентные преимущества программы. Отчёты о реализации стратегии в разрезе аккредитуемой программы за предыдущие годы не представлены. |
|  | 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.). | 2 | При разработке образовательной программы учитываются макрофакторы внешней среды оказывающие значительное влияние на реализацию программы, среди них колебания спроса на образовательные услуги, изменение системы требований работодателей, отсутствие гарантий при получении различных видов ресурсов, рост уровня конкуренции на рынке образовательных и научных услуг, обусловленный развитием системы высшего образования в России и демографическими процессами. |
|  | Количество образовательных учреждений региона, осуществляющих реализацию программ, подобных оцениваемой программе. | 1 | При анализе образовательных учреждений выявлено, что магистерские программы по управлению человеческими ресурсами имеют многие ведущие российские вузы 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.). Количественные показатели по выпуску магистрантов аналогичных программ в этих вузах не представлены. |
|  | Согласованность целей программы с целями и задачами профессиональной деятельности выпускника программы. | 2 | Целью магистерской программы «Управление человеческими ресурсами» является формирование у выпускников магистратуры комплекса системных и профессиональных компетенций, которые позволяют успешно реализовывать задачи профессиональной деятельности в области управления человеческими ресурсами, включающие задачи в научно-исследовательской, управленческой и предпринимательской, а также консультационной деятельности |
|  | Согласованность целей программы с запросами федерального (регионального, местного) рынков труда.\* | 2 | Программа разрабатывалась на основе постоянного взаимодействия запросов потенциальных работодателей и с учетом опыта российских и ведущих зарубежных школ менеджмента, в рамках формирования национально-адаптированной модели менеджмента, интегрирующей передовые достижения науки о менеджменте организаций, экономики, а также социологии и психологии. |
|  | Информационная доступность документированных целей программы всем заинтересованным сторонам. | 2 | Документы, содержащие цели, задачи и миссию программы размещены в свободном доступе на сайте НИУ ВШЭ |
|  | Система управления программой (перечень и состав подразделений, функции, должностные обязанности и распределение зон ответственности различных структурных подразделений) является эффективной. | 2 | Система управления программой включает Дирекцию по управлению образовательными программами в состав которой, входят управление организации учебного процесса, управление развития образовательных программ, методический центр, центр развития образовательной среды, а также Учебные офисы образовательных программ, функции и зоны ответственности которых, позволяют эффективно реализовывать цели и задачи программы. |
|  | Система управления программой позволяет эффективно привлекать работодателей к анализу, проектированию и реализации программы.\* | 2 | Привлечение работодателей к управлению программой осуществляется на основе разработанной факультетом бизнеса и менеджмента Концепции взаимодействия с организациями-партнерами. |
|  | Наличие в образовательном учреждении (на уровне реализации программы) базовых кафедр ведущих работодателей.\* | 2 | В ВШЭ на уровне реализации программы функционирует базовая кафедра Oracle |
|  | Наличие кафедр вуза на предприятиях, которые являются основными потребителями выпускников. | 0 | В соответствие с предоставленной информацией кафедры ВШЭ на предприятиях работодателей отсутствуют |
|  | 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.\* | 2 | Система внутреннего мониторинга и экспертизы качества образования НИУ ВШЭ позволяет осуществлять постоянную оценку процесса формирования компетенций и актуализировать содержание программы в соответствии с требованиями рынка и осуществляется по следующим направлениям:  • 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. |

***Качество образовательной деятельности, характеризуемой критерием, оценено на: 2,05***

***Положительная практика***:

***Замечания:***

***Рекомендации:***

***Риски:***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КРИТЕРИЙ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ | | | |
| № | Показатель | Оценка эксперта  (0,1,2) | Комментарии эксперта |
|  | **Инвариантные показатели[[1]](#footnote-2)** |  |  |
|  | Докажите, что компетентностная модель выпускника ОО получила признание рынка труда\*: | 2 |  |
| 1.1. опишите, как компетентностная модель выпускника, разработанная ОО, коррелирует с запросами рынка труда (профессиональными стандартами, квалификационными характеристиками). | 2 | Компетентностная модель выпускника сформирована на основе результатов исследований рынка труда и отвечает 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) включены в базовые учебные планы Программы. |
| 1.2. Докажите, что заявленные ОО компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики). | 2 | Заявленные в программе компетенции были сформулированы с участием членов Экспертно-консультационного совета программы, в состав которого входят руководители служб управления персоналом ведущих российских и представительств зарубежных компаний, работающие на территории региона, а также специалисты-практики и консультанты в различных сферах управления человеческими ресурсами. |
|  | Докажите, что содержание программы позволяет сформировать компетенции выпускника, разработанные с участием работодателей. | 2 | 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 (в 2014 г. преобразован в Академический Совет магистерской программы) |
|  | Докажите, что содержанием программы предусмотрена разработка профилей подготовки по согласованию с работодателями с учетом региональных потребностей рынка труда.\* | 2 | В разработке образовательной программы принимают участие члены Экспертно-консультационного совета программы и работодатели, являющиеся преподавателями кафедры управления человеческими ресурсами, которые учитывают региональные потребности рынка труда. |
|  | Докажите, что все дисциплины программы нацелены на формирования компетенций выпускника (представьте, при необходимости, матрицу компетенций).\* | 2 | Освоение дисциплин учебного плана позволяет в полной мере сформировать компетенции выпускника, представленные в образовательной программе, что подтверждается матрицей компетенций, представленной на сайте. |
|  | Докажите, что в учебных программах дисциплин (модулей) сформулированы конечные результаты обучения в увязке с формируемыми компетенциями. Представите программы дисциплин. | 2 | Учебные программы дисциплин и модулей в разделе «Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины», содержат формулировку конечных результатов обучения, увязанные с формируемыми компетенциями, которые представлены в виде соответствия компетенций, формируемых данной дисциплиной, дескрипторов, являющихся показателями достижения результатов, а также форм и методов обучения, способствующие формированию каждой компетенции.. Учебные программы размещены на сайте ВШЭ в свободном доступе. |
|  | Докажите, что фонды оценочных средств, используемые при текущем контроле успеваемости и проведении промежуточной аттестации, содержат материалы, разработанные на основе реальных практических (производственных) ситуаций. | 2 | Фонды оценочных средств по дисциплинам учебного плана, используемые при текущем контроле успеваемости и проведении промежуточной аттестации магистрантов разработаны на основе реальных практических ситуаций преподавателями, 100 % которых имеют опыт практической деятельности в сфере управления персоналом. |
|  | Опишите процессы проведения основных форм контроля успеваемости студентов. Каким образом технологии проведения текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации позволяют измерить формирующие компетенции? | 2 | Процесс проведения основных форм контроля успеваемости специфичен по каждой дисциплине и описан в программах дисциплин в обязательных разделах «Формы контроля знаний студентов», «Критерии оценки знаний и навыков» и «Порядок формирования оценок по дисциплине». |
|  | 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.\* | - | НЕ ОЦЕНИВАЛСЯ, т.к. итоговая государственная аттестация предусматривает защиту выпускной квалификационной работы. Государственный экзамен не предусмотрен ООП |
|  | 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. | 2 | В документах по практике отражены формируемые компетенции, среди которых:cпособность рефлексировать (оценивать и перерабатывать) освоенные научные методы и способы деятельности; cпособность повышать свой интеллектуальный и культурный уровень, строить траекторию профессионального развития и карьеры; способность анализировать, верифицировать информацию, оценивать ее полноту в ходе профессиональной деятельности, при необходимости восполнять и синтезировать недостающую информацию и работать в условиях неопределенности; способность выбирать направление деятельности исходя из уровня компетентности и задач компании, ставить общие цели и задачи, транслировать их и ориентироваться на результат и др. |
|  | Докажите, что тематика ВКР определена запросами предприятий реального и/или финансового сектора экономики.\* | 1 | Тематика магистерских диссертаций носит в основном исследовательский характер и непосредственно связана с актуальными проблемами управления человеческими ресурсами. Документального подтверждения запросов работодателей на разработку тем ВКР не предоставлено. |
|  | Укажите долю ВКР, которые нашли практическое применение на предприятиях и в организациях. | 2 | Результаты исследований, проведённых в рамках магистерских диссертаций имеют практическую часть (рекомендательную и проектную). Доля ВКР, которые нашли практическое применение на предприятиях и в организациях составляет около 50%. Документального подтверждения внедрения предложений, разработанных в магистерских диссертациях на представлено. |
|  | Доля учебных дисциплин (курсов), разработанных с участием работодателей. | 2 | Перечень 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, исходя из этого доля учебных дисциплин (курсов), разработанных с участием работодателей составляет 40 %. |
|  | Докажите, что структура программы включает обязательные и элективные дисциплины, позволяющие обеспечить студентам индивидуальные траектории обучения. Приведите пример индивидуального плана студента. | 2 | 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 обязательные для изучения студентами. Это позволяет обеспечить студентам индивидуальные траектории обучение, представленные в индивидуальных планах магистрантов. |
|  | Докажите, что распределение учебных дисциплин учебного плана соответствует логической последовательности их изучения. | 2 | Структура учебного плана имеет логичную структуру, позволяющую реализовать системный и комплексный подход в реализации магистерской программы «Управление человеческими ресурсами» |
|  | Как структура программы обеспечивает освоение программы студентами с различными начальными уровнями подготовки. Приведите пример. | 2 | Для выравнивания начальных условий обучающихся с различными уровнями подготовки в структуре учебного плана предусмотрены следующие адаптационные курсы: «Стратегический менеджмент», «Организационное поведение», «Теоретические и методологические проблемы психологии личности» |
|  | Опишите процесс и механизмы привлечения работодателей к анализу и проектированию содержания ООП (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).\* | 2 | Процесс привлечения работодателей к анализу и реализации образовательной программы регламентируется Концепцией взаимодействия факультета менеджмента НИУ ВШЭ с компаниями-партнерами, разделами которой являются: участие бизнеса в обсуждении образовательных стандартов и контроле качества обучения; содействие в организации ознакомительной и научно-исследовательской практики, разработка бизнес-кейсов на примере российских и международных компаний |
|  | Соответствует ли структура программы практике (наименование ОО), которая, по мнению ОО, является лучшей в области реализации данной программы. | 2 | Основной перечень дисциплин сформирован на основе рекомендаций крупнейшей в мире профессиональной ассоциацией по управлению человеческими ресурсами |
|  | 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. | 2 | В образовательной программе представлен утвержденный учебный план, включающих титульную часть, график и план учебного процесса; сводные данные по бюджету времени. |
|  | Наличие обязательных дисциплин базовой (обязательной) части в учебном плане, расписании занятий. | 2 | В соответствии с ОС ВШЭ учебный план содержит обязательные дисциплины и дисциплины вариативной части. Расписание занятий соответствует учебному плану и нагрузке преподавателей. Рабочий учебный план магистерской программы включает в себя более 12-14 дисциплин за все время обучения, в т.ч. не более 6 обязательных дисциплин. |
|  | Наличие дисциплин по выбору обучающихся в установленном объеме. | 2 | В соответствии с ОС ВШЭ учебные планы содержат блоки дисциплин факультетского и кафедерального уровня Рабочий учебный план магистерской программы включает в себя более 12-14 дисциплин за все время обучения, в т.ч. не менее 6 дисциплин по выбору. |
|  | Выполнение требований по нормативному сроку освоения ООП. | 2 | В соответствии с ОС ВШЭ требования по нормативному сроку освоения ООП. выполняются |
|  | Выполнение требований к общей трудоемкости освоения ООП. | 2 | В соответствии с ОС ВШЭ требования к общей трудоемкости освоения ООП. выполняются |
|  | Выполнение требований к трудоемкости освоения ООП по очной форме обучения за учебный год. | 2 | В соответствии с ОС ВШЭ требования к трудоемкости освоения ООП по очной форме обучения за учебный год выполняются |
|  | Выполнение требований к трудоемкости освоения учебных циклов и разделов. | 2 | В соответствии с ОС ВШЭ требования к трудоёмкости освоения учебных циклов и разделов, выполняются |
|  | Выполнение требований к общей трудоемкости каждой дисциплины ООП. | 2 | Число кредитов по каждой дисциплине определено в базовом учебном плане: |
|  | Выполнение требований к объему факультативных дисциплин за весь период обучения. | 2 | Требования к объему факультативных дисциплин за весь период обучения выполняются |
|  | Выполнение требований к часовому эквиваленту зачетной единицы. | 2 | В соответствии с ОС ВШЭ требования к часовому эквиваленту зачетной единицы выполняются |
|  | Выполнение требований к проценту занятий лекционного типа по сравнению к объему аудиторных занятий. | 2 | В соответствии с ОС ВШЭ требования к проценту занятий лекционного типа по сравнению к объему аудиторных занятий. выполняются |
|  | Выполнение требований к удельному весу дисциплин по выбору в составе вариативной части . | 2 | В соответствии с ОС ВШЭ требования к удельному весу дисциплин по выбору в составе вариативной части, выполняются |
|  | 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). | 2 | Требования к объему аудиторных занятий в неделю и объему аудиторных занятий в год выполняются |
|  | Выполнение требований к максимальному объему учебной нагрузки в неделю (мах. 54 часа) . | 2 | В соответствии с ОС ВШЭ требования к максимальному объему учебной нагрузки в неделю выполняются |
|  | Выполнение требований к общему объему каникулярного времени в учебном году. | 2 | В соответствии с ОС ВШЭ требования к общему объему каникулярного времени в учебном году выполняются |
|  | Выполнение требований к объему часов по дисциплине «Физическая культура». | 2 | В соответствии с ОС ВШЭ |
|  | Выполнение требований к наличию лабораторных практикумов и/или практических занятий по дисциплинам (модулям) базовой части циклов. | 2 | В соответствии с ОС ВШЭ |

***Качество образовательной деятельности, характеризуемой критерием, оценено на: 2,11***

***Положительная практика***:

1. *Фонды оценочных средств по дисциплинам учебного плана, разработаны на основе реальных практических ситуаций преподавателями, 100 % которых имеют опыт практической деятельности в сфере управления персоналом.*
2. *В ВШЭ на уровне реализации программы функционирует базовая кафедра Oracle*
3. *Возможность формирования индивидуальной траектории обучения магистрантов*

***Замечания:***

1. *Отсутствует документальное подтверждение внедрения предложений, разработанных в магистерских диссертациях. (повторяются не все, а отдельные замечания, т.к. на факультете менеджмента ВШЭ принята общая практика реализации магистерских программ, разработаны общие документы, регламентирующие их реализацию, а обе программы открыты в рамках направления «Менеджмент», следовательно они будут иметь одинаковые условия реализации, а следовательно и часть общих замечаний).*
2. *Отсутствие кафедр вуза на предприятиях, которые являются основными потребителями выпускников.*
3. *Тематика магистерских диссертаций носит в основном исследовательский характер*

***Рекомендации:***

1. *Внедрить практику предоставления магистрантами актов о внедрении предложенных в ВКР разработок.*
2. *Открыть базовые кафедры ВШЭ на базе основных партнёров-работодателей, что позволит использовать материально-технические, кадровые и информационные ресурсы работодателей, а следовательно повысить качество образования.( в настоящее время на базе ВШЭ функционируют базовые кафедры, в том числе и на факультете менеджмента, но речь идёт об открытии их на базе работодателя)*
3. *Увеличить долю магистерских диссертаций проектной направленности. (Практика деятельности других вузов показывает, что для программы по направлению Менеджмент разработать конкретные предложения для конкретной организации, которые будут внедрены в деятельность компании вполне возможно.)*

***Риски:*** *снижение уровня научной новизны и практической значимости магистерских диссертаций.*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| КРИТЕРИЙ 3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ (УММ) | | | | |
| № | Показатель | | Оценка эксперта (0,1,2) | Комментарии эксперта |
|  | **Инвариантные показатели** | |  |  |
| 1. 1 | Опишите процессы разработки и актуализации УММ, участие в разработке УММ работодателей, студентов и других заинтересованных сторон.\* | | 1 | Процесс разработки и актуализации УММ осуществляется в ВШЭ на основе Регламента разработки, согласования и утверждения программ учебных дисциплин. координирующий взаимодействие различных подразделений и кафедр при разработке и реализации УММ учебных дисциплин образовательной программы. Степень участия студентов в разработке УММ не представлена. |
|  | Доля УММ, согласованных с ключевыми социальными партнерами, представляющими рынок труда (%, на момент проведение оценки). | | 2 | Проведение регулярной экспертизы существующих учебных курсов с целью поддержания их актуальности осуществляется Экспертно-консультационным советом кафедры управления человеческими ресурсами. При этом доля УММ, согласованных с ключевыми партнерами Программы составляет 60 %. |
| 1. 2 | В ОО разработан и утвержден стандарт УММ дисциплины, регламентирующий его состав и структуру, содержание отдельных элементов, дидактические требования, порядок разработки и организации экспертизы УММ.\* | | 1 | Требования к составу и структуре УММ изложены в Регламенте разработки, согласования и утверждения программ учебных дисциплин. В LMS задан виртуальный вариант учебной дисциплины («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  Выборочный просмотр УМК дисциплин показал, что не все дисциплины содержит необходимые элементы. |
| 1. 3 | Каким образом скоординировано взаимодействие различных подразделений и кафедр при разработке и актуализации УМК. Прописан механизм актуализации УММ с учетом изменяющихся условий на федеральном, региональном и местном рынках труда. | | 2 | Координация деятельности подразделений при разработке УММ регулируется Регламентом разработки, согласования и утверждения программ учебных дисциплин, который является обязательным к применению и описывает нормы актуализации программ дисциплин, шаблон текста программы, а также сроки, в которые должны быть выполнены этапы работ по разработке, согласованию и утверждению программы учебной дисциплины. |
| 1. 4 | Разработанные УМК дисциплин соответствуют утвержденному стандарту. | | 2 | Представленные на экспертизу УМК дисциплин соответствуют утвержденному стандарту. |
|  | Доля УММ, согласованных с УМО или другими внешними представителями научного сообщества. | | 2 | Доля УММ, согласованных с УМО или другими внешними представителями научного сообщества составляет 90%. |
| 1. 5 | Докажите, что задания на прохождение производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения (соотнести с компетентностной моделью).\* | | 2 | В процессе обучения магистранты проходят на 2 курсе научно-исследовательскую практику, задания которой направлены на получение студентами практических навыков, таких как: освоение методов анализа и прогнозирования направлений развития деловой среды и рынков; применение методов и программных средств обработки информации, касающейся персонала организации; формирование проектов консультационных работ в сфере организационного развития и управления человеческими ресурсами и др. |
| 1. 7 | Устанавливаются ли задания на преддипломную практику с учетом тематики выпускных квалификационных работ. | | 2 | Основной целью преддипломной практики является сбор эмпирического материала для написания магистерской диссертации, исходя из этого задания на практику полностью соответствуют тематики выпускных квалификационных работ. |
|  | Полностью ли соответствуют вопросы государственного экзамена по специальности (направлению подготовки) образовательной программе, освоенной выпускником.\* | | 1 | В соответствии с ОС ВШЭ итоговая аттестация включает защиту ВКР. Государственный экзамен не предусмотрен ООП |
|  | УММ, используемые в учебном процессе, обладают: | | **2** |  |
|  | последовательностью и логичностью изложения учебного материала | 2 | Обязательными разделами программы являются разделы «Место дисциплины в структуре образовательной программы» и «Тематический план учебной дисциплины», которые отражают последовательность и логичность курса |
|  | наличием обобщений и выводов | 2 | Курсы лекций и презентации в обязательном порядке содержат обобщения и выводы. |
|  | наличием контрольных вопросов и заданий, в том числе тестовых материалов | 2 | Программы дисциплин в обязательном порядке содержат контрольные вопросы и задания, включающие тестовые материалы, представленные в разделе «Оценочные средства для текущего контроля и аттестации студентов» |
|  | достаточностью и качеством иллюстративного материала | 2 | Все лекционные курсы дисциплин обеспечены презентационным материалом, необходимого объёма и содержания. |
|  | наличием дополнительной литературы для выполнения письменных работ | 2 | Дополнительная литература для выполнения письменных работ представлена как обязательный элемент и самостоятельный раздел программы дисциплины. |
|  | методическими разработками, позволяющими сочетать аудиторную и самостоятельную работу | 2 | УММ по дисциплинам учебного плана содержат методические разработки для аудиторной и самостоятельной работы студентов |
|  | УММ позволяют обеспечить проведение разных видов занятий | 2 | УММ по дисциплинам учебного плана позволяют обеспечивать различные виды занятий, представленных в рабочей программе в разделе «Образовательные технологии». |
|  | Разработанные УММ можно использовать для всех форм получения образования, реализуемых в рамках программы. | | 2 | В рамках программы реализуется только очная форма обучения, которая обеспечена УММ |
|  | Наличие баз данных, по содержанию соответствующих полному перечню дисциплин программы. | | 2 | При реализации программы используются базы данных, по содержанию соответствующих полному перечню дисциплин программы. |
|  | 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. | | 2 | Разработанные в рамках программы УММ находятся в открытом доступе на сайте НИУ ВШЭ факультета менеджмента и кафедры управления человеческими ресурсами для всех внутренних 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). | | 2 | При разработке программ дисциплин преподаватели учитывают современные тенденции и технологии в управлении человеческими ресурсами. Например, дисциплина«Оценка эффективности управления человеческими ресурсами» включает изучение темы «Функция управления человеческими ресурсами в цепочке взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации» в составе которой изучаются технологии управления результатами бизнеса и эффективностью персонала, включающие изучение: сбалансированной системы показателей (Balanced Scorecard), системы ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicator), системы управления по целям (Management by objectives), управление компетенциями (Competence Management) |
|  | Апеллирует ли информация, составляющая содержание дисциплин к отечественной и зарубежной периодической научной литературе, к монографиям и к сетевым ресурсам. | | 2 | Обязательным разделом программы учебной дисциплины является раздел «Учебно-методическое обеспечение дисциплины», в котором представлена учебная и научная литература по дисциплине, сетевые ресурсы. |
|  | **Вариативные показатели** | |  |  |
|  | Наличие всех рабочих программ дисциплин (модулей) и программ всех практик. | | 2 | В образовательной программе представлены рабочие программы дисциплин (модулей) и программы всех практик, которые размещены на сайте ВШЭ |
|  | Самостоятельно оцените и докажите, что тематика 90% курсовых работ (проектов) соответствует профилю ООП. | | 2 | Тематика 100% курсовых работ соответствует профилю образовательной программы «Управление человеческими ресурсами». |
|  | Обеспечение документами всех видов практик по ООП. | | 2 | Перечень документов, регламентирующих организацию практик студентов магистратуры, разработаны на уровне НИУ ВШЭ и представлены на сайте.  В рамках магистерской программы разработано положение о научно-исследовательской практике студентов магистратуры, в котором уточняются и конкретизируются отдельные положения с учетом требований программы |
|  | Обеспечение документами организации и проведения государственной (итоговой) аттестации выпускников. | | 2 | 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). В соответствии с ним итоговая государственная аттестация предусматривает защиту выпускной квалификационной работы. Требования к ВКР и магистерским диссертациям по направлению Менеджмент размещены на странице факультета. |
|  | Доля студентов, имеющих положительные оценки по результатам государственной аттестации (за последние три года). | | 2 | Анализ результатов защит магистерских диссертаций показал, что доля положительных оценок составила за последние три года соответственно в 2012 г. (22 чел.) - 100%, 2013 г. (33 чел.) – 100%, 2014 г. (24 чел.) – 96%. |
|  | Опишите, какие виды занятий практикуются при проведении учебного процесса по данной ООП, приведите пример учебно-методической документации (вся документация будет изучена в процессе очного визита экспертов АККОРК в ОО), обеспечивающей проведение всех видов занятий. | | 2 | В процессе реализации учебного процесса по программе Управление человеческими ресурсами используются такие виды занятий, как: дискуссии, деловые и ролевые игры, групповые задания, проектные работы, тренинги, разбор конкретных ситуаций, компьютерные симуляции ,мастер-классы. Все виды занятий в обязательном порядке прописываются в программе дисциплины и обеспечены учебно-методической документацией. |
| 1. 3 | Наличие на выпускающей и обеспечивающих кафедрах методических пособий и рекомендаций по всем дисциплинам и по всем видам занятий; практикам, курсовому и дипломному проектированию. | | 1 | В соответствии с представленной информацией все дисциплины полностью или частично обеспечены методическими пособиями и рекомендациями по практикам, курсовому проектированию, выполнению ВКР. Методические рекомендации и пособия размещены в разделе «Методический кабинет» на сайте кафедры управления человеческими ресурсами |

***Качество образовательной деятельности, характеризуемой критерием, оценено на: 1,93***

***Положительная практика***:

1. *Создание и функционирование Экспертно-консультационного совета кафедры управления человеческими ресурсами (Академического совета), в состав которого входят преподаватели, работодатели и студенты, выполняющего функции по* разработке образовательной программы, определению содержания учебных планов, формированию преподавательского состава, утверждению программ дисциплин, тематики курсовых работ и выпускных квалификационных работ.
2. *Разработанные в рамках программы УММ находятся в открытом доступе на сайте НИУ ВШЭ факультета менеджмента и кафедры управления человеческими ресурсами.*

***Замечания:***

1. *Отсутствует участие студентов в разработке УММ по дисциплинам учебного плана (этот пункт внесён АККОРКом как обязательный для анализа условий реализации программы и при самообследовании, и при экспертизе, т.к. показывает степень клиентоориентированности программы. Формы этого участия могут быть разные, но ОО и студенты отмечают отсутствие этого процесса в ВШЭ)*

***Рекомендации:***

1. *Активизировать деятельность студентов по участию в разработке УММ*

***Риски:*** *снижение уровня клиентоориентированности образовательной программы.*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| КРИТЕРИЙ 4. ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ | | | | |
| № | Показатель | | Оценка эксперта (0,1,2) | Комментарии эксперта |
|  | **Инвариантные показатели** | |  |  |
|  | Докажите, что технологии и методики, применяемые в образовательном процессе, способствуют более полному раскрытию содержания учебных курсов и формированию заявленных компетенций.\* | | 2 | В рамках обеспечения образовательной программы используются модульная система организации учебного процесса, которая предусматривает деление учебного времени на ряд модулей, в конце каждого из которых проводятся итоговые испытания, и ограничение числа дисциплин, изучаемых одновременно. Технологии и методики, применяемые в образовательном процессе, способствуют повышению качества образования, более эффективному использованию учебного времени, среди них проблемное обучение, проектные и исследовательские методы, игровые методы, обучение в сотрудничестве, метод портфолио. |
|  | Каким образом применяемые технологии и методики образовательной деятельности обеспечены соответствующими УММ. | | 2 | Разработанные УММ 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. |
|  | Докажите, что при определении (выборе) применяемых в рамках реализации программ технологий и методик принимают участие работодатели. | | 2 | В соответствии с Концепцией взаимодействия факультета менеджмента с компаниями партнерами работодатели принимают участие в разработка бизнес-кейсов на примере российских и международных компаний, проведении мастер-классов, контроле результатов обучения. |
|  | Отметьте, какие виды учебных занятий используются в образовательном процессе: | | ***2*** |  |
|  | лекции | 2 | используются |
|  | семинары | 2 | используются |
|  | лабораторные занятия | 0 | - |
|  | практикумы по решению задач | 2 | используются |
|  | коллоквиумы | 2 | используются |
|  | индивидуальные консультации | 2 | используются |
|  | тренинги | 2 | 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. | 2 | используются |
|  | кейс-метод | 2 | используются |
|  | метод проектов | 2 | используются |
|  | лекция одновременно двух лекторов | 2 | используются |
|  | лекция с заранее запланированными ошибками | 2 | используются |
|  | мастер-классы | 2 | используются |
|  | другие (укажите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |
|  | Приведите пример пяти специальных дисциплин и укажите долю тренингов в этих дисциплинах. | | 2 | Дисциплины «Корпоративная социальная ответственность – 60% занятий в интерактивной форме, «Организационный конфликтменеджмент - 90% занятий в интерактивной форме, «Оценка эффективности управления человеческими ресурсами» - 60% занятий в интерактивной форме, «Стратегии в менеджменте: стратегия управления человеческими ресурсами» - 70 % занятий в интерактивной форме, «Технологии управления человеческими ресурсами» – 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. | | 2 | Основная цель развития единой информационной образовательной среды (LMS, Learning Management System) — повышение уровня, доступности и качества обучения на основе 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 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 на магистерской программе Управление человеческими ресурсами. И преподаватели университета, которые наполняют LMS материалами для самостоятельного изучения учебных дисциплин, проверочными вопросами и домашними заданиями. При этом обеспечивается взаимодействия всех участников образовательного процесса в офф-лайне и он-лайне. |
|  | Доля учебных курсов (модулей), реализуемых с использованием платформ и средств электронного обучения. | | 2 | Проводятся отдельные занятия, а не курсы целиком |
|  | 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. | | 2 | Единая информационная среда для поддержки образовательного процесса (LMS, Learning Management System) позволяет на программном уровне реализовывать новые образовательные методики, т.к. все дисциплины из учебных планов, начиная с 2011 учебного года, имеют автоматически созданные сайты в LMS; преподаватели имеют 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); самостоятельно создавать тесты для студентов и проводить тестирование он-лайн и офф-лайн, обсуждать со студентами изучаемые темы в форумах по каждой учебной дисциплине;информировать студентов по e-mail, направлять сообщения и размещать объявления, связанные с учебным процессом, группе студентов или каждому студенту в отдельности; публиковать материалы к занятиям: лекции, презентации, ссылки, организовать совместную работу студентов в среде коллективного редактирования текстов, проводить вебинары в режиме удаленного доступа; |
|  | Количество мастер-классов в текущем учебном году, проводимых представителями работодателей (и/или другими участниками профессионального сообщества). | | 1 | В соответствии с рабочим учебным планом магистерской программы предусмотрен мастер-класс «Управление человеческими ресурсами», который проводит для студентов программы профессор Олешек М.Д. |

***Качество образовательной деятельности, характеризуемой критерием, оценено на: 2,00***

***Положительная практика***:

1. *Внедрение системы e-learning (LMS, Learning Management System) в университете, позволяющей повысить качество и доступность обучения.*
2. *Использование в учебном процессе современного программного обучения, платформ и средств электронного обучения.*

***Замечания:***

1. *Небольшое количество мастер-классов, проводимых представителями работодателей.*

***Рекомендации:***

1. *Активизировать деятельность по привлечению работодателей к проведению мастер-классов, которые должны представлять трансляцию профессионального опыта и демонстрировать конкретные умения и навыки, приёмы и технологии по реализации задач профессиональной деятельности, что позволит более успешно формировать профессиональные компетенции магистрантов.*

*2)Развитие новых технологий образования, распространение форматов электронных курсов, он-лайн преподавания, MOOCs*.

***Риски:*** *отсутствуют*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КРИТЕРИЙ 5. ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИЙ СОСТАВ | | | |
| № | Показатели | Оценка  Эксперта (0,1,2) | Комментарии эксперта |
|  | **Инвариантные показатели** |  |  |
|  | Докажите, что к образовательному процессу привлекаются кадры, квалификация которых позволяет реализовывать учебный процесс с использованием утвержденных технологий и методик образовательной деятельности.\* | 2 | Критерии конкурсного отбора ППС представленные в Регламенте 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), включают общие и специфические требования 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. |
|  | Приведите распределение возрастного состава штатных преподавателей (%%):   * До 30 лет * 31-45 лет * 46-55 лет * 56-70 лет * Более 70 лет | 2 | Распределение возрастного состава штатных преподавателей характеризуется следующей структурой: до 30 лет – 0 %, от 31 до 45 лет – 60%., от 46 до 55 лет – 10%, от 56 до 70 лет – 30 %, более 70 лет – 0 %. Целесообразно, оптимизировать штатный состав преподавателей, за счёт принятия на работу преподавателей в возрасте до 30 лет. |
|  | Опишите систему внутреннего мониторинга деятельности ППС и АУП, ее взаимосвязь с системой мотивации. Привести примеры нормативно-правовых актов, регламентирующих данный процесс.\* | 2 | Внутренний мониторинг деятельности ППС реализует Дирекция управления образовательных программ и входящее в его структуру Управление организации учебного процесса через систему аттестации (в т.ч. в конкурсных формах) и через систему оценок со стороны основных целевых групп (студентов, других преподавателей и сотрудников). Система мотивации деятельности ППС поддерживает основные критерии, установленные для оценки деятельности ППС, как в материальном, так и не в материальном плане: публикации статей в реферируемых журналах, защиты кандидатской, докторской диссертации, получения степени PhD в зарубежном университете.  Данный процесс регламентирован следующими нормативно-правовыми актами: Регламент установления преподавательских надбавок в НИУ ВШЭ Регламент оценки публикационной активности научных работников НИУ ВШЭ, Рекомендации Ученого совета ГУ-ВШЭ «Общие и специальные требования к претендентам на должности ППС»,Положение о премировании (установлении поощрительных выплат) работников государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования ГУ-ВШЭ и др.  Мониторинг качества деятельности АУП осуществляется в рамках проекта "Учебные офисы", который 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»; участие в зарубежных стажировках и семинарах для лучших сотрудников и т.п. |
|  | Докажите, что система подготовки и переподготовки ППС позволяет поддерживать компетенции преподавателей на уровне, достаточном для реализации программы, ориентированной на современные запросы рынка труда. | 2 | Система подготовки и переподготовки ВШЭ позволяет поддерживать совокупность компетенций профессорско-преподавательского состава (ППС), среди которых наиболее значимыми являются: область общепрофессиональных компетенций, компетенции в области образовательной деятельности, компетенции в области научно-исследовательской деятельности (в том числе, научно-исследовательской работе - НИР), компетенции в области методической деятельности. Система подготовки и переподготовки ППС в НИУ ВШЭ реализуется  • 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 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.  Информация о мероприятиях и программах повышения квалификации представлена на сайте ВШЭ. |
|  | Опишите систему финансовой и нефинансовой мотивации ППС, приведите нормативно-правовые документы, регламентирующие данную деятельность. | 2 | Система финансовой и нефинансовой мотивации ППС программы функционирует на уровне ВШЭ и включает: годовые ежемесячные надбавки для победителей конкурса лучших преподавателей, определяемые голосованием студентов; материальные поощрения и доплаты победителям конкурсов Фонда образовательных инноваций ВШЭ (Положение о программе «Фонд образовательных инноваций» Государственного университета - Высшей школы экономики); надбавки за публикационную активность научных работников НИУ ВШЭ (Регламент установления преподавательских надбавок в НИУ ВШЭ) ; надбавки за выпускные квалификационные работы (Положение о поощрении авторов лучших выпускных квалификационных работ и их научных руководителей в ВШЭ); стимулирования академической активности научно-педагогических работников (Положение о Программе «Научный фонд Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»); поощрение знаком «Почетный работник НИУ ВШЭ» 1 и 2 степени; рейтингование преподавателей (Порядок проведения рейтингования преподавателей НИУ ВШЭ в 2012/2013 учебном году); включение в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) (Положение о группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) в НИУ ВШЭ); конкурсное право привлечения учебных ассистентов из числа лучших студентов и аспирантов к преподаванию учебной дисциплины; звание «Преподаватель года»; присвоение статуса «Ординарный профессор» (Положение об ординарных профессорах НИУ ВШЭ) |
|  | 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).\* | 2 | Оценка потенциала развития ППС проводится на основе следующих критериев:  наличие научных и учебно-методических публикаций за последние три года  отсутствие рейтинговых оценок ниже 3 баллов за последнее полугодие,  выполнение нормативной общей и аудиторной учебной нагрузки в текущем учебном году .  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 диссертации в течение двух лет после завершения аспирантуры и докторантуры |
|  | 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 симулирующей составляющей; * трудовые контракты продлены на следующий трудовой контрактный период без изменений, * повышены в должности. | 2 | Все преподаватели проходят комплексную оценку при конкурсной процедуре. По итогам последней оценки: уволено как непрошедших конкурс – 0 человек, продлены трудовые контракты на следующий контрактный период без изменений 16 чел. повышены в должности - 1 человек, отправлены на внеочередное повышение квалификации – 0 преподавателей. |
|  | 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.\* | 2 | НИУ ВШЭ реализует практику привлечения ППС на свободном рынке труда с использованием механизмов международного рекрутинга. 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.  Одно из направлений кадровой политики НИУ ВШЭ – адаптация и поддержка новых сотрудников (Адаптация новых сотрудников и развитие академических компетенций .  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).  Реализуются 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.  Отдельным направлением «выращивания» молодых преподавателей является проект «Учебный ассистент». В его цели входит привлечение лучших студентов и аспирантов к преподаванию. |
|  | Опишите политику руководства программой в области формирования и развития кадрового резерва. | 2 | Управлением академического развития НИУ ВШЭ и руководством образовательных программ разработана Программа кадрового резерва цель, которой заключается в том, чтобы создать условия для закрепления молодых преподавателей и сотрудников в университете, их интеграции в университетскую академическую среду, а также предоставить возможности для постоянного профессионального развития и повышения квалификации. Членство в группа высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) в программе длится 2 года, в середине периода участники готовят рубежные отчеты для продолжения участия. Чтобы стать участником резерва, нужно соответствовать определённым требованиям. Существуют четыре категории резерва: «будущие преподаватели», «новые преподаватели», «будущие профессора», «новые исследователи».Процесс формирования и развития кадрового резерва регламентируется Положением о группе высокого профессионального потенциала административно-управленческих работников (кадрового резерва руководящего состава) в НИУ ВШЭ и размещено на сайте вуза. |
|  | Количество «резервистов», перемещенных с занимаемых должностей на более высокие позиции (за прошлый год).\* | 2 | 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). | 2 | В течении прошлого года увольнений «резервистов», работающих на программе Управление человеческими ресурсами не было. |
|  | Результаты мониторинга «резервистов» об удовлетворенности перспективами своего профессионального роста. | 1 | Регулярный мониторинг резервистов об удовлетворенности перспективами карьерного роста на программе не проводился, однако анализ реализации программы по работе с группой высокого профессионального потенциала (кадровым резервом) в 2014 г. показывает, что выпускники демонстрируют удовлетворенность своим профессиональным ростом. |
|  | Опишите процесс, периодичность и результаты проведения комплексной оценки ППС. Привести примеры нормативно-правовых актов, регламентирующих данный процесс.\* | 2 | Комплексная оценка ППС проводится аттестационной комиссией на основе Регламента организации и проведения конкурсного отбора претендентов на должности профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ. Персональный состав аттестационной комиссии утверждается приказом ректора НИУ ВШЭ. При проведении аттестации ППС оцениваются:  - 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. |
|  | Опишите систему ключевых показателей эффективности ППС и АУП.\* | 2 | В настоящее время осуществляется разработка системы ключевых показателей эффективности (КПЭ) для различных категорий работников университета. Система КПЭ включает показатели для руководителей учебных структурных подразделений (факультетов), руководителей образовательных программ, руководителей отделов по сопровождению учебного процесса (учебных офисов) и ППС различных категорий. |
|  | В ОО разработаны и утверждены требования к квалификации и компетентности преподавателей, привлекаемых к реализации программы.\* | 2 | Требования к компетентности преподавателей представлены в Положении о конкурсе на замещение должностей профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ по следующим должностям: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор. |
|  | В ОО разработаны стандарты и регламенты, определяющие учебную работу преподавателей.\* | 2 | В ВШЭ разработаны стандарты и регламенты, определяющие учебную работу преподавателей, которые размещены на странице «Справочник учебного процесса», раздел «Преподавателям» и включают: принципы планирования и учета объема работы научно-педагогических работников, выполняющих учебную работу в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики», на 2014-2015 учебный год; нормативы для расчета учебной нагрузки научно-педагогических работников Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» на 2014-2015 учебный год; 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 и др. |
|  | Опишите процедуру проведения опроса или анкетирования студентов и выпускников по оценке работы штатных преподавателей, результаты которых учитываются при аттестации преподавателей\* | 2 | Опрос студентов проводится Центром внутреннего мониторинга каждые полгода (в конце 2 модуля и в конце 4 модуля) на всех факультетах 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 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. 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. |
|  | Приглашаются ли профессора и преподаватели, реализующие программу, в другие ОО для чтения специальных курсов; для руководства выпускными квалификационными работами; для проведения мастер-классов. | 2 | Преподаватели образовательной программы приглашаются для чтения специальных курсов; для руководства выпускными квалификационными работами; для проведения мастер-классов на другие факультеты и отделения ВШЭ. Информация о других образовательных организациях не представлена. |
|  | Доля преподавателей, совмещающих работу в ОО с профессиональной деятельностью по специальности.\* | 2 | Доля преподавателей, совмещающих работу в ОО с профессиональной деятельностью по специальности составляет 100% (консалтинговая и экспертная работа в области управления человеческими ресурсами) |
|  | Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих опыт работы по профилю реализуемой дисциплины. | 2 | Доля преподавателей, профильных дисциплин, имеющих опыт работы по профилю реализуемой дисциплины составляет 100% (консалтинговая и экспертная работа в области управления человеческими ресурсами) |
|  | Доля ППС, обладающих сертификатами соответствия требованиям профессиональных отраслевых стандартов и квалификационных рамок. | 1 | Информация не предоставлена |
|  | 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.). | 2 | Подготовка и переподготовка преподавателей осуществляется на основе Приказа 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 следующих формах:  - по программам Центра повышения квалификации НИУ ВШЭ;  - по программам структурных подразделений НИУ ВШЭ, реализующих программы дополнительного профессионального образования;  - в российских и зарубежных вузах, научных центрах и специализированных организациях с предоставлением документа (свидетельства, сертификата, удостоверения) о повышении квалификации.  Прохождение повышения квалификации осуществляется  - по программам повышения квалификации различной продолжительности, проводимые на базе подразделений (факультетов, кафедр, институтов) НИУ ВШЭ или других организаций;  - 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;  - совместная научно-исследовательская или проектная деятельность, в том числе с участием работников других вузов, а также зарубежных специалистов;  - 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. |
|  | Каким образом осуществляется привлечение работодателей к реализации программы (разработка авторских курсов, проведение мастер-классов, тренингов, руководства ВКР, участие в проведении ИГА). | 2 | Привлечение работодателей к реализации программы осуществляется по следующим направлениям:  участие в организации и проведении 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.);  участие в итоговой государственной аттестации;  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 качестве приглашенных специалистов-практиков для чтения  спецкурсов и проведения семинаров;  - пересмотре и актуализации содержания программ производственных практик. |
|  | Количество штатных научно-педагогических работников, реализующих программы, ведущих научную и преподавательскую деятельность в зарубежных вузах. | 2 | Среди штатных научно-педагогических работников, реализующих программу, ведут научную и преподавательскую деятельность в зарубежных вузах 2 человека. |
|  | Доля преподавателей:   * полностью удовлетворенных кадровой политикой, реализуемой на уровне программы, * частично удовлетворенных кадровой политикой, * неудовлетворенных. | 2 | По итогам опроса преподавателей их них 56 % полностью удовлетворены кадровой политикой, реализуемой на уровне программы; 25 % частично удовлетворены кадровой политикой, 19 % неудовлетворены |
|  | Доля преподавателей:   * полностью удовлетворенных системой мотивации, действующей в образовательном учреждении, * частично удовлетворенных системой мотивации, * неудовлетворенных системой мотивации. | 2 | По итогам опроса преподавателей из них 28% полностью удовлетворены системой мотивации, действующей в образовательном учреждении, 63% частично удовлетворены системой мотивации, 19 % неудовлетворены системой мотивации |
|  | **Вариативные показатели** |  |  |
|  | Доля преподавателей, имеющих базовое образование, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин (соотнести с требованием ФГОС по направлению). | 2 | Доля преподавателей, имеющих базовое образование, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин соответствует требованием ФГОС по направлению Менеджмент и составляет 100 %. |
|  | Остепененность штатных и внештатных ППС, реализующих ООП (ученая степень по профилю специальности), академиков /членкоров государственных академий наук РАН РАО и др.: в%% докторов наук, кандидатов наук, академиков /членкоров государственной академии наук РАН, РАО; PhD и другие степени, полученные за рубежом (Отдельно подсчитать только долю преподавателей, имеющих ученую степень и/или ученое звание, соотнести с показателями ФГОС по данному направлению). | 2 | Остепененность штатных и внештатных ППС, реализующих образовательную программу Управление человеческими ресурсами соответствует требованиям ФГОС по направлению Менеджмент и составляет 100 %, из них докторов наук, , академиков /членкоров государственной академии наук РАН, РАО; PhD - 31%, кандидатов наук - 69%, что также соответствует требованиям ФГОС. |
|  | Доля преподавателей, принимающих участие в научной/научно-методической и творческой деятельности. | 2 | Доля преподавателей, принимающих участие в научной/научно-методической и творческой деятельности составляет 100 % |
|  | Доля лауреатов государственных премий и премий Правительства в области образования и науки в составе ППС, реализующих ООП. | 1 | В составе ППС отсутствуют лауреаты государственных премий и премий Правительства в области образования и науки |

***Качество образовательной деятельности, характеризуемой критерием, оценено на: 2,27***

***Положительная практика***:

1. *Формирование групп высокого профессионального потенциала (кадровый резерв)*
2. *Эффективная система привлечения ППС на свободном рынке труда с использованием механизмов международного рекрутинга.*
3. *Доля преподавателей, совмещающих работу в ОО с профессиональной деятельностью по специальности и имеющих опыт в сфере управления человеческими ресурсами составляет 100%.*

***Замечания:***

1. *Отсутствие в штатном составе преподавателей в возрасте до 30 лет.*
2. *Не проводится регулярный мониторинг резервистов об удовлетворенности перспективами карьерного роста.*

***Рекомендации:*** *Целесообразно, оптимизировать средний возраст преподавателей, за счёт принятия на работу преподавателей в возрасте до 30 лет, что позволит обеспечить преемственность традиций кафедры, системное развитие научных школ, обеспечит выполнение показателя мониторинга качества образования.*

***Риски:*** *отсутствуют*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КРИТЕРИЙ 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ И ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРОГРАММЫ | | | |
| № | Показатели | Оценка эксперта (0,1,2) | Комментарии эксперта |
|  | **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.\* | 2 | В соответствии с приказом ректора ВШЭ за факультетом, осуществляющим реализацию программы Управление человеческими ресурсами, 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. |
|  | Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса. | 2 | Доля аудиторий оснащённых ресурсами составляет фактически 100%, 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 ООП), оснащенных современными приборами и оборудованием (наличие и использование в образовательном процессе современного оборудования, позволяющего студентам формировать профессиональные компетенции). | 2 | Доля лабораторий оснащенных современными приборами и оборудованием составляет 100% от общего кол-ва лабораторий, необходимых для реализации ООП. 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).\* | 2 | Образовательная организация располагает современным оборудованием для проведения фундаментальных и прикладных научных исследований по направлению подготовки, которое представляет собой современное программное обеспечение и использование информационных технологий |
|  | Оцените, насколько материально-технические ресурсы программы позволяют внедрять e-learning в учебный процесс программы, а также совершенствовать механизмы его использования. | 2 | Материально-технические возможностями ресурсы программы связанные с наличием мультимедийного оборудования во всех аудиториях, оборудованных компьютерных классов, развития в НИУ ВШЭ единой образовательной среды LMS, включением в образовательный процесс дистанционных курсов позволяют внедрять e-learning в учебный процесс программы и совершенствовать механизмы его использования. |
|  | Оснащены ли базы производственной практики современным оборудованием и приборами, специализированными полигонами в степени, необходимой для формирования профессиональных компетенций.\* | 2 | Базы производственной практики оснащены современным оборудованием и программным обеспечением необходимым для формирования профессиональных компетенций в области управления человеческими ресурсами. |
|  | Каким образом обеспечивается доступность образования для людей с ограниченными возможностями.\* | 1 | Вход в здание оборудован пандусами. В здании есть лифты (в том числе и грузовые). Наличие условий для обучения людей с ограниченными возможностями в аудиториях, читальном зале и столовой не представлено. |
|  | 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.\* | 1 | Формирования бюджета программы, контроль его исполнения, результативности использования выделяемых ресурсов в ходе реализации программы, плана развития и совершенствования образовательных и материально-технических ресурсов программы осуществляется на уровне образовательной организации. Возможности руководителя программы по использованию финансовых средств, содержащиеся в Положении о факультете менеджмента не рассмотрены. |
|  | 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.\* | 2 | Процессы формирования и использования финансовых ресурсов, направляемых на реализацию программы, для преподавателей, студентов, общественности являются прозрачными. Представлен адрес информационного ресурса, где размещается данная информация |
|  | Насколько финансовые ресурсы программы позволяют приобретать, обслуживать и эксплуатировать материально-техническую базу и оборудование, необходимые для реализации программы.\* | 2 | Выделяемые финансовые ресурсы программы позволяют приобретать, обслуживать и эксплуатировать материально-техническую базу и оборудование, необходимые для реализации программы |
|  | Насколько финансовые ресурсы программы позволяют обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками с высоким уровнем квалификации и компетентности.\* | 2 | Выделяемые финансовые ресурсы программы позволяют обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками с высоким уровнем квалификации и компетентности |
|  | 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.\* | 1 | Процессы, направленные на получение дополнительного финансирования программы, связаны в основном с получением средств от коммерческого набора студентов. |
|  | Количество лабораторий, оснащенных оборудованием и расходными материалами за счет средств социальных партеров (работодателей). | 0 | Работодатели не участвуют в оснащении оборудованием и расходными материалами образовательного процесса. |
|  | **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. | 2 | Все обучающиеся магистранты имеют доступ к фондам учебно-методической документации и библиотечным системам. Библиотека имеет более 500 тыс. печатных изданий, в том числе монографии и учебники по профилю факультетов ВШЭ, редкие книги. У библиотеки одна из самых обширных в России коллекций электронных ресурсов, включающая базы данных зарубежной и российской периодики, научной и учебной литературы. Образовательная организация имеет в наличии и представила прямые договора с правообладателями. |
|  | Укомплектованность фондов библиотеки достаточным для реализации учебного процесса количеством основной и дополнительной учебной литературой, а также научными периодическими изданиями. | 2 | Фонды библиотеки укомплектованы достаточным для реализации учебного процесса количеством основной и дополнительной учебной литературой, а также научными периодическими изданиями. |
|  | Осуществляется ли среднегодовой объем финансирования научных исследований не менее рекомендуемых аккредитационных показателей. Документально подтвердите объем финансирования научных исследований за последние три года. | 2 | Среднегодовой объем финансирования научных исследований осуществляется на уровне не менее рекомендуемых аккредитационных показателей. Образовательной организацией документально подтверждён объем финансирования научных исследований за последние три года. |

***Качество образовательной деятельности, характеризуемой критерием, оценено на: 2,16***

***Положительная практика***:

1. *Наличие во всех учебных аудиториях, возможности подключения ноутбуков и мультимедийных средств обучения и выхода в глобальную сеть Интернет, а также доступа к различным электронным базам данных.*
2. *Укомплектованность фондов библиотеки НИУ ВШЭ является одной из лучших среди российских вузов.*

***Замечания:***

1. *Отсутствие дополнительных источников финансирования программы (малые инновационные предприятия, хоздоговорные НИР с предприятиями и др. )*
2. *Отсутствие всего комплекса условий для обучения людей с ограниченными возможностями.*

***Рекомендации:***

*1) Необходимо активизировать процессы, направленные на получение дополнительного финансирования программы, которое позволит обеспечить финансовую устойчивость, не зависящую от количества студентов- платников.*

*2) Активизация действий руководства программы позволяющих участвовать в процессе использования финансовых средств в соответствии с Положением о факультете менеджмента.*

*3) Необходимо акцентировать внимание на расширении условий для обучения людей с ограниченными возможностями (оснащение аудиторий, читального зала, буфета)*

***Риски:*** *отсутствуют*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| КРИТЕРИЙ 7. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ПРОГРАММЫ | | | | |
| № | Показатели | | Оценка эксперта (0,1,2) | Комментарии эксперта |
|  | **Инвариантные показатели** | |  |  |
|  | Опишите возможность использования информационной инфраструктуры, предназначенной для создания, хранения и доставки образовательного контента.\* | | 2 | Образовательный контент университета формируется с учетом основных видов образовательной деятельности (базовая и дополнительная подготовка, переподготовка, консультирование, повышение квалификации) и категорий пользователей (абитуриенты, студенты, аспиранты, специалисты, сотрудники, кадры предприятий). Главным коммуникационным средством является сайт (корпоративный портал) университета, объединяющий сайты структурных подразделений университета, вузовских сообществ, сайты отдельных преподавателей и студентов. Корпоративный портал НИУ ВШЭ – система логически и технологически связанных между собой информационных страниц. Портал предоставляет ряд возможностей с точки зрения хранения и доставки образовательного контента: размещение учебно-методических материалов, 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. информационную поддержку наиболее значимых мероприятий образовательного, научного, общественного характера, проходящих и (или) организуемых НИУ ВШЭ. |
|  | 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.\* | | 2 | Каждый студент и преподаватель имеет свободный доступ к базам данных и библиотечным фондам, отсутствующим в библиотеке ОО и формируемым по полному перечню дисциплин (модулей) основной образовательной программы, среди которых:.  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,  8) патентная база Orbit.com. |
|  | Доступность студентам и преподавателям электронных образовательных ресурсов по направлению подготовки (баз данных; электронных учебников; обучающих компьютерных программ; информационных баз, размещенных в интернете).\* | | 2 | Студенты и преподаватели имеют свободный доступ к электронным образовательным ресурсам по направлению подготовки, перечень которых представлен на сайте университета. |
|  | 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).\* | | 2 | Виртуальные рабочие кабинеты преподавателей, ассистентов преподавателей, сотрудников учебных офисов организованы в LMS, которая 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 самостоятельных работ студентов и их обсуждение, проведение среза знаний через тестирование, отправку объявлений, ведения календаря учебного процесса и т.д.  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. Работа в СДОУ возможна только из внутренней сети ВШЭ. |
|  | 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. | | 2 | Система формирует для каждого студента Личный кабинет через который 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 |
|  | Позволяют ли информационные ресурсы программы осуществить постоянное функционирование и обновление электронной биржи труда, т.е. базы вакансий в компаниях-партнерах ОО.\* | | 2 | Информационные ресурсы программы позволяют осуществить постоянное функционирование и обновление электронной биржи труда, в рамках созданного в ВШЭ Центра развития карьеры, целью которого является помощь студентам и выпускникам университета в правильном построении карьеры и трудоустройстве. Центр информированности студентов и выпускников НИУ ВШЭ о вакансиях, стажировках, возможностях прохождения практики, карьерных мероприятиях в НИУ ВШЭ и на внешних площадках через онлайн и оффлайн-каналы коммуникации. |
|  | Опишите информационную систему управления, предназначенную для обеспечения административной и технической поддержки процессов, связанных с электронным обучением (возможность ее использования в рамках реализации ООП). | | 2 | Возможности электронного обучения предусмотрены в рамках системы LMS.  В настоящее время в системе зарегистрированы все студенты, преподаватели наполняют страницы учебных дисциплин материалами для самостоятельного изучения, проверочными вопросами и домашними заданиями.  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. |
|  | Отметьте, в каких процессах используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ): | | ***2*** |  |
|  | в процессах управления | 2 | Система документационного обеспечения управления СДОУ (реализована на платформе EMC Documentum). |
|  | в планировании деятельности | 2 | LMS |
|  | в процессе обеспечения электронного документооборота, в т.ч. для передачи и хранения отчетов сотрудников | 2 | Система документационного обеспечения управления СДОУ (реализована на платформе EMC Documentum). |
|  | в системе контроля поручений | 2 | Система документационного обеспечения управления СДОУ (реализована на платформе EMC Documentum). |
|  | для ведения БД студентов и формирования их e-Portfolio | 2 | АСАВ |
|  | для ведения БД преподавателей и формирования их e-Portfolio | 2 | Кадрово-финансовая учетная система (реализованной на платформе ИС-ПРО) |
|  | для планирования учебного расписания | 2 | Модуль LMS |
|  | для формирования учебных планов и программ дисциплин | 2 | АСАВ, LMS |
|  | для планирования и учета нагрузки ППС | 2 | АСАВ, LMS |
|  | для организации обратной связи со студентами, выпускниками и работодателями, в т.ч. для сбора информации о качестве преподавания | 2 | Портал hse.ru: «Выразительная кнопка», форумы  Портал для выпускников ВышкаFamily |
|  | для информирования о программах/услугах, реализуемых факультетом | 2 | Портал hse.ru |
|  | Оцените информационную открытость ОО\*: | | 2 |  |
| 99.1. | Наличие официальных страниц и аккаунтов в социальных сетях общего пользования (Facebook, Twitter, Вконтакте, ЖЖ) (Указать ссылку/Количество подписчиков на момент проведения мониторинга). | 2 | 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) |
| 99.2. | «Полезные» файлы на сайте (ах) ООП (Общее число файлов в форматах doc, pdf, ppt, xls на момент проведения мониторинга). | 2 | 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 |
| 99.3. | Наличие архива научных публикаций/учебно-методических материалов в открытом доступе (Интернет адрес/количество скачиваний на момент проведения мониторинга). | 2 | 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). |

***Качество образовательной деятельности, характеризуемой критерием, оценено на: 2,67***

***Положительная практика***:

1. *Создание корпоративного портала НИУ ВШЭ – системы логически и технологически связанных между собой информационных страниц.*
2. *Функционирование Центра развития карьеры, целью которого является помощь студентам и выпускникам университета в правильном построении карьеры и трудоустройстве.*
3. *Наличие сайтов образовательных программ в рамках Портала ВШЭ*

***Замечания:*** *отсутствуют*

***Рекомендации:*** *Разработка единой системы информационной поддержки образовательного процесса.*

***Риски:*** *отсутствуют*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КРИТЕРИЙ 8. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ | | | |
| № | Показатель | Оценка эксперта (0,1,2) | Комментарии эксперта |
|  | **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.\* | 2 | Научно-исследовательская деятельность проводится 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;  • научно-исследовательский семинар магистрантов с первого курса  функционирование Института стажеров-исследователей  Образовательной организацией представлен список НИР, выполненных кафедрой управления человеческими ресурсами. |
|  | Доля использования результатов НИР в образовательном процессе и в системе организации управления образовательной деятельности в ОО (в % за последние три года).\* | 1 | Результаты проведенных исследований ежегодно используются для корректировки и дополнения программ всех учебных дисциплин, разработки УММ по дисциплинам. Доля использования результатов НИР в образовательном процессе и в системе организации управления образовательной деятельности не представлена. |
|  | Опишите процессы привлечения и участия студентов и аспирантов в выполнении НИР, реализуемых за счет внешних и внутренних источников финансирования. Приведите примеры НИР. | 2 | Научная работа студентов включена в образовательный процесс в качестве обязательного элемента и занимает не менее половины кредитов, отведенных на освоение программы. Обязательным для все студентов является научно-исследовательский семинар, который реализуется в течение двух лет обучения магистров. Магистранты участвуют в деятельности 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 |
|  | 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).\* | 0 | Информация не представлена, |
|  | Количество преподавателей, принявших участие в научных конференциях в стране и за рубежом в качестве приглашенных (пленарных) докладчиков (за предыдущий год). | 2 | По итогам 2014 года 63 % преподавателей кафедры управление человеческими ресурсами приняли участие в научных конференциях в стране и за рубежом. Информация по участию студентов не представлена. |
|  | Количество и название научных студенческих кружков, которыми руководят преподаватели (заведующие кафедрами). | 2 | На базе кафедры управления человеческими ресурсами функционирует научно-учебная группа сравнительных исследований практик управления человеческими ресурсами. |
|  | Доля студентов (от общего кол-ва студентов направления), занимающихся в научных кружках (за предыдущий год). | 2 | 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.\* | 1 | Студенты магистерской программы выполняют научные работы в рамках подготовки магистерских диссертаций по темам, актуальным для работодателей по месту прохождения практик. Примеры и документальное подтверждение внедрения результатов в практику отсутствует |
|  | 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). | 1 | 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). | 2 | За последние 2 года 5 студентов программы получают дополнительные стипендии OxfordRussiaFund: в 2012/2013 – 3 чел., в 2013/2014 г. – 2 чел. |
|  | Доля студентов по ООП – победителей научных грантов (российских, зарубежных, в % за последние три года). | 0 | Информация отсутствует |
|  | **Вариативные показатели** |  |  |
|  | Количество научных публикаций в ведущих российских и зарубежных журналах. | 2 | По итогам 2014 года опубликовано более 50 научных работ преподавателями кафедры управления человеческими ресурсами |
|  | 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. | 2 | По итогам 2014 года на базе ВШЭ было проведено 38 научных и научно-практических конференций, среди которых профильные для образовательной программы 7-я Ежегодная научная конференция «Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования» и X ежегодная (IV международная) научно-практическая конференция факультета менеджмента «Современные управленческие технологии как драйверы экономического роста». |
|  | Опишите результаты проведения методической деятельности преподавателя (количество учебников и учебных пособий, созданных преподавателями, реализующими ООП, создание методических, педагогических школ и др.). | 2 | По итогам 2008-2014 года преподавателями опубликовано 9 учебников и учебных пособий по дисциплинам образовательной программы, из них3 с грифами УМО, Минобрнауки и УМЦ. |

***Качество образовательной деятельности, характеризуемой критерием, оценено на: 1,64***

***Положительная практика***:

1. *Инновационные технологии привлечения магистрантов к научной деятельности в форме научно-исследовательских семинаров, участия в деятельности проектных учебных групп и научных учебных лабораторий.*
2. *Большое количество проводимых научных мероприятий всероссийского и международного уровня.*

***Замечания:***

1. *Не представлена доля использования результатов НИР в образовательном процессе и в системе организации управления образовательной деятельности (замечание не формальное, т.к.результаты научно-исследовательской работы должны быть увязаны с образовательным процессом, для его обновления и улучшения)*
2. *Отсутствует информация об участии студентов в конференциях и их публикационная активность.*
3. *Не представлены примеры научных исследований и документальное подтверждение внедрения результатов научных исследований в практику деятельности компаний.*

***Рекомендации:***

1. *Активизировать участие студентов в научных конференциях и реализации научных грантов.*
2. *Активизировать публикационную деятельность кафедры по изданию учебно-методической литературы.*

***Риски:*** *отсутствуют*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КРИТЕРИЙ 9. УЧАСТИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ | | | |
| № | Показатель | Оценка эксперта (0,1,2) | Комментарии эксперта |
|  | **Инвариантные показатели** |  |  |
|  | Каким образом политика ОО в сфере улучшения качества образования поощряет участие работодателей в реализации программы.\* | 2 | Основными составляющими политики ВШЭ в сфере улучшения качества поощряющими участие работодателей в реализации программы являются: разработка самостоятельно устанавливаемых образовательных стандартов, нормы привлечения совместителей-практиков к учебному процессу, привлечению работодателей к текущему и промежуточному контролю образовательных результатов студентов, усиление практикоориентированности образовательных программ |
|  | Привлекаются ли работодатели к формированию матрицы компетенций студентов. Приведите примеры компетенций, которые были разработаны совместно с работодателями.\* | 2 | В рамках программы функционирует 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, которые принимают участие в формированию матрицы компетенций. |
|  | Количество социальных партнеров по ООП. Приведите примеры. | 2 | Представлен перечень социальных партнёров в количестве 9 организаций: 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 работодатели участие в наблюдательском, ученом советах и иных органах коллегиального управления. | 2 | На уровне университета действуют советы, в состав которых входят работодатели: 1) Наблюдательный совет (состав утвержден Правительством РФ в 2014 г.), среди 11 членов которого 8- представители работодателей (крупных банков, общественных объединений работодателей, министерств, аппарата правительства);  2) Попечительский совет, целиком состоящий из руководителей крупных компаний-работодателей,  3) Международный консультативный комитет, состоящий из экспертов из мировых образовательных и исследовательских центров. |
|  | Опишите, каким образом работодатели содействуют трудоустройству выпускников программы.\* | 2 | Представлена информация о том, что работодатели содействуют трудоустройству выпускников в рамках следующих мероприятий:  - принимают студентов и выпускников программы на практику и стажировку с последующим трудоустройством на постоянную работу;  - участвуют в Днях карьеры факультета менеджмента;  - проводят открытые методические семинары 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. | 1 | В отдельных случаях работодатели выступают в качестве внешних рецензентов по магистерским диссертациям. Примеры рецензий не представлены. |
|  | Проводятся ли заседания кафедр с участием работодателей и представителей бизнес-сообщества. Приведите примеры. | 2 | Заседания кафедр с участием работодателей и представителей бизнес-сообщества проводятся в случаях необходимости и фиксируются в протоколах заседания кафедры управления человеческими ресурсами, которые были представлены при очном визите. |
|  | Предоставляют ли работодатели, участвующие в реализации программы, ресурсы, в том числе финансовые. | 2 | Работодатели предоставляют информационную и методическую поддержку, а также материально-техническую базу организации для прохождения практик и стажировок магистрантов |

***Качество образовательной деятельности, характеризуемой критерием, оценено на: 2,25***

***Положительная практика***:

1. *Функционирование Международного консультативного комитета, состоящего из экспертов из мировых образовательных и исследовательских центров.*

***Замечания:***

1. *Отсутствие финансовой поддержки работодателями деятельности образовательного учреждения(эта поддержка может выражаться в совместном финансировании мероприятий, спонсорской помощи, оплаты стажировок студентов и ППС).*

***Рекомендации:***

1. *Активизировать процесс привлечение работодателей к рецензированию магистерских диссертаций, что позволит повысить качество выполняемых работ с точки зрения их практической значимости и актуальности исследования.*

***Риски:*** *отсутствуют*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КРИТЕРИЙ 10. УЧАСТИЕ СТУДЕНТОВ В ОПРЕДЕЛЕНИИ СОДЕРЖАНИЯ ПРОГРАММЫ | | | |
| № | Показатель | Оценка эксперта (0,1,2) | Комментарии эксперта |
|  | **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.\* | 2 | Участие студентов в управлении программой осуществляется через:  - Студенческий совет, через который студенты свободно выражают свое мнение и принимают участие в обсуждении и принятии решений по ключевым вопросам (учебным и внеучебным), затрагивающим интерес студенчества  - участие в мониторингах по оценки качества преподавания, по результатам которого руководством Программы, факультета и университета принимаются решения о совершенствовании учебного процесса,  - функционирование Центра поддержки студенческих инициатив.  Документы регламентирующие процессы участия студентов в управлении размещены на сайте. |
|  | Какие существуют документированные процедуры получения факультетом и (или) ОО информации от студентов. Процесс рассмотрения жалоб студентов.\* | 2 | В качестве документированных процедур рассмотрены следующие:  - Регламент организации работы горячей линии «Выразительная кнопка» в Государственном университете - Высшей школе;  - Регламент рассмотрения обращений граждан в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики» и др.; |
|  | Как обратная связь со студентами используется для улучшения фактических результатов обучения и (или) повышения гарантий качества образования.\* | 2 | Результаты рейтингования преподавателей являются одним из критериев оценки преподавателей при прохождении ими конкурсных процедур.  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 участия студентов в определении содержания программы и организации учебного процесса.\* | 0 | Информация не представлена |
|  | Учитывается ли мнение студентов при оценке качества проведения занятий. Каким образом? | 2 | В соответствии с представленной информацией Центр внутреннего мониторинга университета 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 |
|  | Учитывается ли мнение студентов при оценке условий, созданных для проведения самостоятельной работы. Опишите результаты проведения подобных исследований (по итогам прошлого года). | 2 | Представленные результаты опроса студентов программы за 2014 год показали, что организацией самостоятельной работы в вузе 50% студентов полностью удовлетворены, 50% удовлетворены частично. |
|  | Учитывается ли мнение студентов при актуализации УМК. Опишите результаты проведенных исследований (по итогам прошлого года). | 2 | Преподавателями по завершении курса проводятся опросы, по результатам которых в случае необходимости проводится изменение содержания УММ для следующего года. При этом сопоставляются ожидания студентов и их удовлетворенность по итогам занятий. |
|  | 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.\* | 2 | Результаты участия студентов в проводимых работодателями мероприятиях обязательно анализируются с точки зрения их заинтересованности и дальнейшего тиражирования. В случаях проведения мероприятий в часы занятий присутствие студентов является обязательным. |
|  | Доля студентов, оценивающих качество образования на «отлично» /«хорошо» /«удовлетворительно»/ «неудовлетворительно». | 2 | В соответствии с представленными результатами опроса студентов программы, качество образования оценивается ими:  - на «отлично» - 50%  - на «хорошо» - 45%  - на «удовлетворительно» - 5%. |
|  | Доля студентов, считающих, что их мнение учитывается при разработке программы. | 2 | Доля студентов, считающих, что их мнение учитывается при разработке программы составляет 55%, однако 45% из них затруднились ответить привлекают ли их к оценке занятий и преподавателей. |
|  | Доля студентов, оценивших влияние НИР на качество образования:   1. Качество улучшается 2. Качество остается неизменным 3. Качество ухудшается | 2 | Информация, представленная в отчёте не совсем соответствует содержанию вопроса. Однако в ходе очного визита было выявлено, что 40 % студентов считают, что качество образования улучшается под влиянием НИР, 60 % считают, что качество остаётся неизменным |

***Качество образовательной деятельности, характеризуемой критерием, оценено на: 2,18***

***Положительная практика***:

1. *Студенты имеют возможность принимать участие в управлении программой через органы студенческого самоуправления и участие в мониторингах*
2. *Организации работы горячей линии «Выразительная кнопка»*

***Замечания:***

1. *Функционирование органов студенческого самоуправления лишь на уровне университета(снижается уровень приверженности студентов факультету и программе, они даже не знают, кто из однокурсников входит в состав органов самоуправления)*
2. *Отсутствует система поощрения участия студентов в определении содержания программы и организации учебного процесса.*

***Рекомендации:***

1. *Разработать меры поощрения кафедрами и факультетом участия студентов в определении содержания программы и организации учебного процесса (но ведь у студентов есть желание участвовать в организации учебного процесса, а следовательно надо это желание стимулировать и поддерживать))*

***Риски :****отсутствуют*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| КРИТЕРИЙ 11. СТУДЕНЧЕСКИЕ СЕРВИСЫ | | | | | |
| № | Показатель | | | Оценка эксперта (0,1,2) | 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.\* | | | 2 | В НИУ ВШЭ действует более 45 студенческих организаций, которые обеспечивают решение, как социальных проблем студентов, так и формирование их личностных компетенций. Система работы ОО по формированию личностных и социальных компетенций студентов, организации их досуга и отдыха представлена должностью Директора по работе со студентами и выпускниками и 6 университетскими центрами, которые находятся в его подчинении. Документы, регламентирующие эту деятельность на программном уровне, не представлены. |
|  | Опишите, каким образом данная система работы учитывает индивидуальные особенности и склонности студентов и способствует процессу социализации и адаптации студентов из социально-уязвимых слоев населения.\* | | | 2 | Описаны функции всех элементов системы управления, реализация которых позволяет учитывать индивидуальные особенности и склонности студентов и способствует процессу социализации и адаптации студентов, в том числе и из социально–уязвимых слоёв населения. |
|  | 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. | | | 2 | Культурно-массовые мероприятия проводятся на уровне ОО и координируются Дирекцией по корпоративным проектам. Представлен перечень мероприятий за 2014 год, включающий 23 мероприятия. Учитывая, большое количество участников мероприятий можно утверждать, что университетом выделяется достаточное количество средств для обеспечения активного отдыха, физического развития, достойных социально-бытовых условий |
|  | Опишите систему поощрения студентов за достижения студентов во внеучебной деятельности.\* | | | 2 | Система поощрения студентов за достижения во внеучебной деятельности функционирует в соответствии с федеральными нормативными актами о повышенных стипендиях, а также локальными актами ВШЭ, которые предусматривают создание Фонда поддержки студенческих инициатив с целью финансирования наиболее интересных проектов, созданных студентами, выплату стипендии «Серебряный птенец», персональных стипендий за научные достижения. На уровне факультета персональные стипендии не назначаются |
|  | Количество творческих клубов, студий, кружков, функционирующих на постоянной основе для студентов программы. | | | 2 | Приведена информация в целом по университету, в котором действует более 20 творческих клубов, студий, кружков, коллективов. Перечень представлен на сайте. |
|  | Какие механизмы материальной поддержки студентов действуют на уровне реализации программ\*: | | | 2 |  |
|  | | выезды в спортивно-оздоровительные лагеря | 2 | Студенческий спортивно-оздоровительный лагерь «Руза» |
|  | | различные премии и материальная помощь | 2 | Премии и виды материальной помощи представлены на странице Центра стипендиальных и благотворительных программ НИУ ВШЭ. |
|  | | оплаты льготного проезда на железнодорожном, авиационном, речном и автомобильном транспорте | 2 | Управление социальной сферы НИУ ВШЭ оформляет социальную карту студента, в рамках которой обеспечивается льготный проезд. |
|  | | организация в студенческих столовых питания по льготным ценам | 2 | Средняя стоимость полноценного обеда в буфетах и столовых ВШЭ не превышает 180 рублей |
|  | | оплата санаторно-курортного лечения | 2 | Только в рамках федерального законодательства |
|  | | целевые выплаты студентам из числа детей-сирот | 2 | Осуществляется полное социальное обеспечение в рамках федерального законодательства |
|  | | целевые выплаты студентам с ограниченными возможностями и малообеспеченным студентам | 2 | Социальные стипендии и материальная поддержка оказывается студентам НИУ ВШЭ в соответствии с федеральным законодательством |
|  | 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. | | | 0 | Такие виды услуг в университете не предоставляются. |
|  | 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.\* | | | 2 | В рамках программы магистранты могут пройти международную стажировку по проекту "Интеграция, интеракция, институты", а также 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. |
|  | 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.\* | | | 2 | В ВШЭ есть в наличии компьютерные классы свободного доступа, оборудованные копировальной техникой. Кроме того, в соответствии с Правила внутреннего распорядка студентам университета разрешается в рабочее время использовать свободные от аудиторных занятий помещения для самостоятельной работы. |
|  | Могут ли студенты получить социально-психологическую поддержку специалистов (например, по проблемам, связанным со стрессовым состоянием, отказом от вредных привычек и др.).\* | | | 2 | В ВШЭ действует Центр психологического консультирования, осуществляющий анонимную квалифицированную психологическую помощь для студентов, аспирантов, сотрудников, родителей студентов, абитуриентов и их родителей |
|  | Действует ли в ОО внутреннее кадровое агентство (центр трудоустройства) для студентов и выпускников.\* | | | 2 | В НИУ ВШЭ существует Центр развития карьеры, занимающийся вопросами трудоустройства студентов и выпускников, который сотрудничает с более чем 800 российскими и зарубежными компаниями |
|  | Проводятся ли для студентов тренинги по трудоустройству, консультации по составлению резюме. | | | 2 | Центр развития карьеры проводит регулярные мероприятия по трудоустройству студентов и выпускников, включающие: консультации, семинары по карьере, составление и редактирование резюме. Подобные мероприятия проводятся и на уровне кафедры. |
|  | Предоставляется ли студенту возможность оплачивать обучение в рассрочку. | | | 2 | Оплата в рассрочку возможна в исключительных случаях, рассматривается индивидуально в каждом конкретном случае и предоставляется по решению курирующего проректора. |
|  | Предоставляется ли студенту возможность получить образовательный кредит в банке-партнере ОО. | | | 2 | В ВШЭ разработана Программа образовательных кредитов, информация по которой представлена на сайте. |
|  | Предоставляется ли студенту возможность получить скидку на оплату обучения, если он совмещает учебу с работой в данной ОО. | | | 2 | Возможность получить скидку на оплату предоставляется студенту на основе Положения о предоставлении скидок об оплате студентам, обучающимся на местах с оплатой стоимости обучения на договорной основе |
|  | 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.\* | | | 2 | Возможность перехода с платного на бесплатное обучение предоставляется студенту только в соответствии с федеральным законодательством. |
|  | Выплачиваются ли стипендии ректора и работодателей бюджетным и платным студентам. | | | 2 | Выплачиваются стипендии работодателей, которые представлены на сайте Центра стипендиальных и благотворительных программ |
|  | Располагает ли ОО\*: | | | 2 |  |
|  | 18.1 | библиотекой с читальным залом и абонементом | | 2 | Фактически во всех корпусах ВШЭ имеется библиотека и читальный зал |
|  | 18.2 | столовой и/или буфетами | | 2 | Во всех корпусах ВШЭ имеется столовая или буфет |
|  | 18.3 | спортивным залом или стадионом | | 2 | В ОО действует более 20 различных спортивных секций на разных территориях. |
|  | 18.4 | медпунктом или поликлиникой для студентов | | 2 | Бесплатная медицинская помощь оказывается студентам в поликлинике №68 ЦАО гор. Москвы. Собственного медцентра у ОО нет. |
|  | 18.5 | киосками, в которых студенты могут купить канцтовары, книги необходимые для учебы, СD-диски, флешки и др. | | 2 | Университетский книжный магазин «Буквышка», который находится в главном здании университета. Киоска в учебном корпусе, где реализуется программа нет. |
|  | 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. | | | 2 | В холлах и коридорах ОО функционирует сеть беспроводного доступа в Интернет. |
|  | Функционирует ли в ОО сеть беспроводного доступа в Интернет (Wi-Fi) и все ли условия созданы для ее использования. | | | 2 | Сеть беспроводного доступа в Интернет (Wi-Fi) функционирует на всей территории ОО. |
|  | Организована ли в ОО сервисная 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; а также для уточнения информации об оплате обучения и др.\* | | | 2 | Информацию студенты могут получить в Учебном офисе образовательной программы. |
| 1. . | Предоставляется ли студенту возможность работать в своем ОО по гибкому графику. | | | 2 | Предоставляется в соответствии с существующим трудовым законодательством. |

***Качество образовательной деятельности, характеризуемой критерием, оценено на: 2,41***

***Положительная практика***:

1. *Сформирована обширная система стипендиальных программ студентам за достижения в учебной и внеучебной деятельности, функционирующая в соответствии с федеральными нормативными актами о повышенных стипендиях, а также локальными актами ВШЭ, которые предусматривают, выплату персональныхстипендий ВШЭ и работодателей.*
2. *Организация в студенческих столовых и буфетах питания по льготным ценам.*
3. *Функционирование сети беспроводного доступа в Интернет (Wi-Fi) на всей территории ОО.*

***Замечания:***

1. *Отсутствие возможности оказания помощи студентам, 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.*
2. *В основном все студенческие серверы функционируют на уровне образовательной организации.*

***Рекомендации:***

*1)Рассмотреть возможность разработки механизмов выплаты стипендий студентам за особые достижения на уровне факультета.*

***Риски:*** *снижения уровня значимости для студентов приверженности факультету и кафедре при доминировании чувства принадлежности к университету*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КРИТЕРИЙ 12. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПОДГОТОВКА АБИТУРИЕНТОВ | | | |
| № | Показатель | Оценка эксперта (0,1,2) | 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).\* | 2 | Проводятся дни открытых дверей, зимние школы для абитуриентов магистратуры и олимпиады для потенциальных магистрантов, функционируют подготовительные курсы для поступающих в магистратур Статистические данные по числу проведенных профориетационных мероприятий не представлены. |
|  | Каким образом организована система выявления и привлечения на обучение наиболее подготовленных абитуриентов. Проводятся ли ОО конкурсы, олимпиады и др. мероприятия.\* | 2 | Для выявления и привлечения на обучение наиболее подготовленных абитуриентов из регионов России проводится Олимпиада для студентов и выпускников вузов. Победители олимпиады принимаются в НИУ ВШЭ на профильную магистерскую программу без вступительных испытаний. В 2014 году. Было принято решение о выделении стипендий иностранным студентам, поступившим на англоязычные магистерские программы |
|  | Опишите, как реализуется система непрерывного образования «Школа-вуз»; «Школа – Колледж – Вуз» по направлению подготовки.\* | 2 | В ВШЭ реализует проект «Базовые школы», функционирует Лицей, как структурное подразделение университета. |
|  | Организована ли в ОО довузовская подготовка школьников и абитуриентов к сдаче ЕГЭ и поступлению в ОО по предметам, выносимым на вступительные испытания. | 2 | В ОО организована подготовка абитуриентов для поступления в магистратуру, которая осуществляется на подготовительных курсах |
|  | Обеспечивает ли ОО слушателей курсов довузовской подготовки методической литературой по ЕГЭ и по дисциплинам вступительных экзаменов и другим дисциплинам довузовской подготовки.\* | 2 | Слушатели имеют доступ к всем образовательных и информационным ресурсам НИУ ВШЭ. |
|  | Средний бал единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) студентов, зачисленных на обучение по ООП на бюджетной основе (или за счет средств целевого финансирования – для НОО) (за предыдущий год). | - | НЕ ОЦЕНИВАЛСЯ (программа магистратуры) |
|  | Средний минимальный балл ЕГЭ студентов, зачисленных на обучение по образовательной программе на бюджетной основе (или за счет средств целевого финансирования – для НОО) (за предыдущий год). | - | НЕ ОЦЕНИВАЛСЯ (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). | - | НЕ ОЦЕНИВАЛСЯ (программа магистратуры) |

***Качество образовательной деятельности, характеризуемой критерием, оценено на: 2,8***

***Положительная практика***:

1. Проведение профориентационных мероприятий для поступающих в магистратуру
2. Наличие возможности д*ля* выпускников и студентов вузов приёма в магистратуру по результатам олимпиад.

***Замечания:*** *отсутствуют*

***Рекомендации:*** *отсутствуют*

***Риски:*** *отсутствуют*

Дополнительные информационные показатели

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Внешние гарантии качества на уровне образовательных программ: | | |
| № | Показатель | Оценка эксперта (0,1,2) | Положительная практика, замечания, риски, рекомендации |
|  | Программа имеет действующую государственную аккредитацию | 2 | да |
|  | Программа имеет независимую оценку, общественную, профессионально-общественную аккредитацию качества на соответствие утвержденным отраслевым профессиональным стандартам. | 0 | нет |
|  | Программа прошла экспертизу в соответствии с Европейскими стандартами и руководствами по гарантиям качества Европейской ассоциации гарантий качества в высшем образовании (ESGENQA). | 0 | нет |
|  | Доля студентов программы, успешно прошедших процедуру сертификации квалификаций в процессе обучения. | 0 | Сертификация не предусмотрена учебным процессом |
|  |  | | |
|  | Отношение (в количестве) студентов, поступивших на программу и успешно закончивших программу. | 0 | Информация не предоставлена |
|  | Доля студентов программы (бакалавриат), продолжавших обучение на программах магистратуры, дополнительного профессионального образования. | 0 | Информация не предоставлена |



















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)