

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования «Южный федеральный университет»
(ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ)

ОТЧЁТ О САМООБСЛЕДОВАНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Направление подготовки (специальность) 38.04.03 «Управление
персоналом», образовательная программа «Экономика труда и
управление персоналом»

Отчёт о самообследовании
образовательной программы рассмотрен и
одобрен на заседании ученого совета
экономического факультета
Протокол №14 от «23» декабря 2022 г.

Председатель ученого совета
экономического факультета
Н.А.Косолапова



Ростов-на-Дону 2022г.

Результаты анкетирования работодателей об удовлетворенности качеством образования

В реализации программы магистратуры «Экономика труда и управление персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом участвуют руководители и специалисты отделов управления персоналом предприятий и организаций разных сфер и отраслей экономики. Совместно с работодателями формируются структура учебного плана, контент образовательных дисциплин; разрабатываются рабочие программы дисциплин и практик; в компаниях-партнерах образовательной программы обучающиеся проходят практики и стажировки. Компании-партнеры образовательной программы с готовностью принимают на работу выпускников магистратуры по направлению «Управление персоналом».

В опросе приняли участие руководители и специалисты отделов управления персоналом следующих компаний: Межрегиональное управление Федеральной службы по финансовому мониторингу по Южному федеральному округу (МРУ Росфинмониторинга по ЮФО); ООО «ААА Моторс»; ООО ВЦ «ГЭНДАЛЬФ сервис»; ПАО «Сбербанк России»; АО «Кэпт»; АО «Технологии доверия»; Северо-Кавказская железная дорога – филиал ОАО «РЖД»; ООО ПКФ «Атлантис-Пак»; ПАО коммерческий банк «Центр-инвест»; ООО «Центр аудиторских технологий и решений – аудиторские услуги» (Группа компаний Б1).

По результатам опроса среди работодателей, участвующих в реализации образовательной программы «Экономика труда и управление персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, были выявлены позитивные стороны и особенности в работе с выпускниками, а также оценена востребованность выпускников ЮФУ на рынке труда.

Анкета включала в себя 6 вопросов, направленных на выявление критериев отбора молодых специалистов и предъявляемых к ним требований, знаний и навыков, которых не хватает выпускникам вуза, оценку ожиданий выпускников образовательной программы, изучение потребностей в молодых специалистах–выпускниках ЮФУ и 2 вопроса, характеризующих компании, которые приняли участие в анкетировании.

Рассмотрим ответы работодателей – партнеров образовательной программы на вопросы, представленные в анкете.

Результаты ответа на первый вопрос анкеты (рис. 1) свидетельствуют о том, что большинство работодателей при выборе молодых специалистов ориентируются на личностные качества (56% респондентов), на репутацию и бренд вуза, в котором претендент на должность получил образование (44%). Около трети опрошенных работодателей (33%) акцентируют внимание на репутации выпускников вуза в компании, дипломе выпускника вуза и наборе дисциплин, указанных в приложении к диплому.

Около четверти опрошенных работодателей подчеркнули значимость при трудоустройстве таких критериев, как уровень компьютерной грамотности выпускника и опыт работы. Также некоторые работодатели

отметили, что для них важны уровень компетенций и профессиональных знаний, полученных в рамках обучения в вузе, а также личная высокая мотивация кандидата, готовность обучаться и вкладывать свои усилия в развитие организации. При этом никто из работодателей, принявших участие в анкетировании, при трудоустройстве выпускника не обращает внимание на отзывы/характеристику, полученную претендентом на должность, с прошлых мест работы и на международный рейтинг вуза.



Рисунок 1 – Результаты ответа на вопрос 1 – «По каким критериям Ваше предприятие/организация принимает молодых специалистов из числа выпускников ЮФУ?»

По результатам ответов на второй вопрос анкеты (рис. 2) наиболее важными требованиями, которые предъявляются при отборе кандидатов на вакантную должность из числа выпускников ЮФУ, работодатели считают умение нести ответственность, наличие системного мышления, умение работать в команде, навыки адаптации, стрессоустойчивость и мотивированность. Умение планировать и стремление к карьерному росту были выделены как требования средней значимости. К наименее значимым требованиям были отнесены: владение иностранными языками и наличие практических навыков, необходимых в работе.

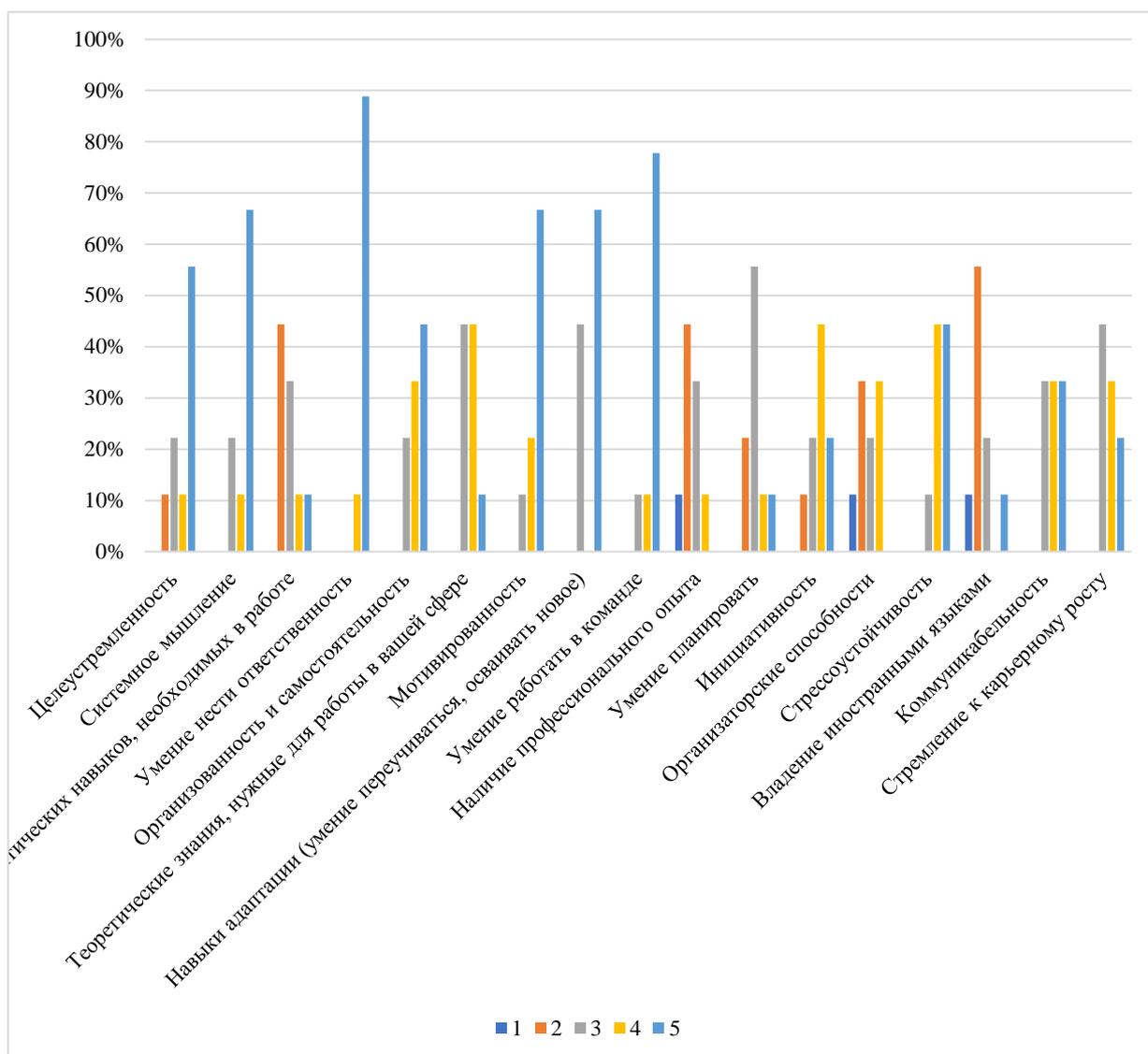


Рисунок 2 – Результаты ответа на вопрос 2 – «Оцените, пожалуйста, по 5-балльной шкале важность следующих требований, предъявляемых Вашим предприятием/организацией к выпускникам ЮФУ (шкала: «1» – наименее важно... «5» – наиболее важно)»

Результаты ответов на третий вопрос анкеты (рис. 3) показывают, что выпускники ЮФУ зачастую не имеют профессионального опыта и у них отсутствуют практические навыки, необходимые в работе (56% респондентов). Отсутствие практических навыков может быть связано с тем, что даже в период прохождения практик, которые имеют ограниченный временной период, не всем студентам в полной мере удастся закрепить практические навыки. Отсутствие узких профессиональных навыков и профессионального опыта у выпускников программы может быть связано и с тем, что в период обучения в магистратуре часть студентов работали либо в непрофильных отделах (в профильные отделы/организации сложно устроиться без соответствующего профессионального образования), либо не совмещали работу с учебой, акцентируя внимание на образовательном

процессе. Треть работодателей (33%) отметили у молодых специалистов нехватку организованности и самостоятельности.

Среди качеств, которых не хватает выпускникам также были выделены умение планировать, организаторские способности, навыки адаптации и мотивированность. Для устранения данной проблемы в учебный план магистратуры по направлению 38.04.03 Управление персоналом добавлены такие дисциплины, как «Карьера и тайм-менеджмент», «Эмоциональный интеллект и корпоративная культура».

В разделе «другое» некоторые работодатели отметили недостаточность у выпускников цифровой грамотности, однако на данный момент в программу также добавлен ряд дисциплин, которые помогают усилить формирование этой компетенции.

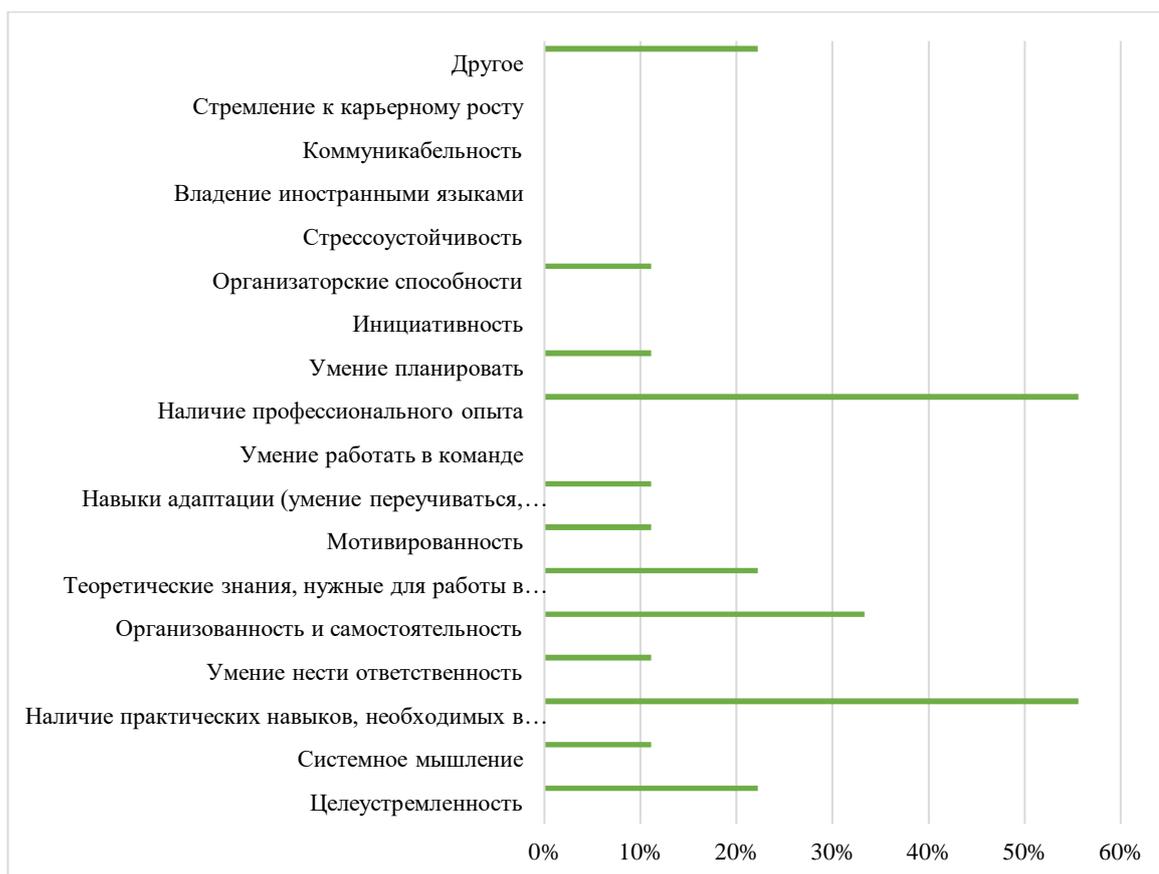


Рисунок 3 – Результаты ответа на вопрос 3 – «Укажите, пожалуйста, каких качеств чаще всего не хватает выпускникам ЮФУ, которые претендуют на должность на Вашем предприятии/организации»

Результаты ответов на четвертый вопрос анкеты (рис. 4) демонстрируют понимание выпускниками программы «Экономика труда и управление персоналом» сложившейся ситуации на рынке труда, осведомленность о своих будущих профессиональных обязанностях, молодые специалисты имеют адекватные представления об уровне заработной платы. Среди положительных моментов, по мнению работодателей, можно отметить

высокий уровень конкурентоспособности выпускников программы на рынке труда. Получаемые в период обучения знания и навыки делают выпускников привлекательными для будущих работодателей. С этим можно связать то, что многие молодые специалисты, как правило, не «держатся» за свое место и легко могут уйти с не понравившейся работы. Кроме того, в целом для молодых специалистов («Поколение Z» в соответствии с теорией поколений) характерна ориентация на частую смену работы и постоянный профессиональный поиск. Высокая осведомленность выпускников ЮФУ о будущих профессиональных обязанностях свидетельствует об устойчивых связях с работодателями, их регулярном участии в ярмарках вакансий, организации экскурсий, практик и стажировок в компании.

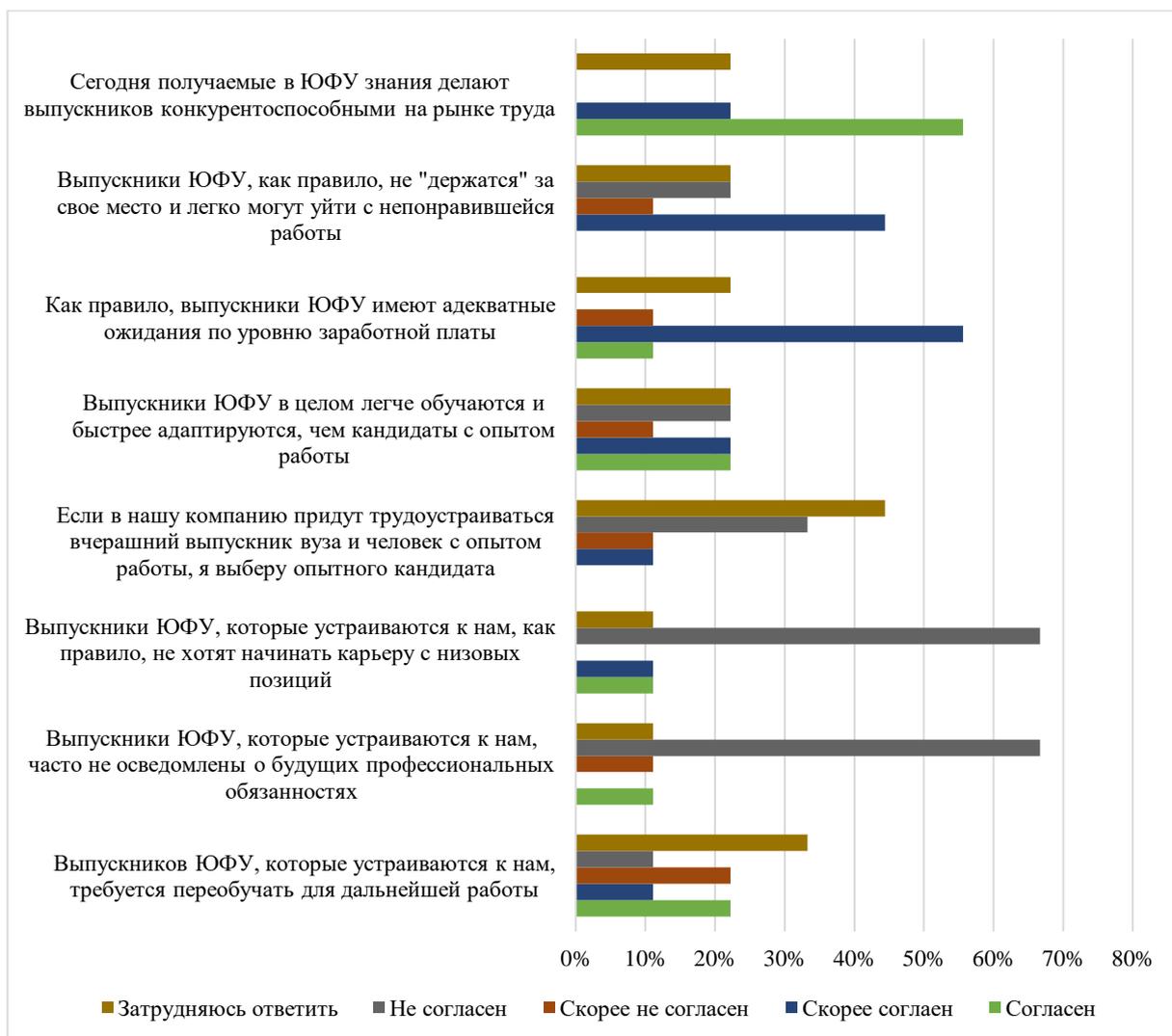


Рисунок 4 – Результаты ответа на вопрос 4 – «Выскажите свое согласие со следующими утверждениями»

Анализ результатов ответов на пятый вопрос анкеты (рис. 5) свидетельствует о том, что ЮФУ в различных формах активно взаимодействует с работодателями, организовывая стажировки и практики для студентов, создавая базовые кафедры на предприятиях и организациях,

взаимодействуя с центрами содействия занятости студентов/выпускников, проводя дни открытых дверей и ярмарки вакансий, а также применяя системы поощрительных стипендий, грантов для студентов. Также работодатели высоко оценивают важность/полезность такой формы взаимодействия с вузом, как участие в учебном процессе и создание корпоративных учебных центров на базе вузов. Например, преподавателями кафедры управления человеческими ресурсами совместно с работодателями разработаны программы дополнительного профессионального образования.

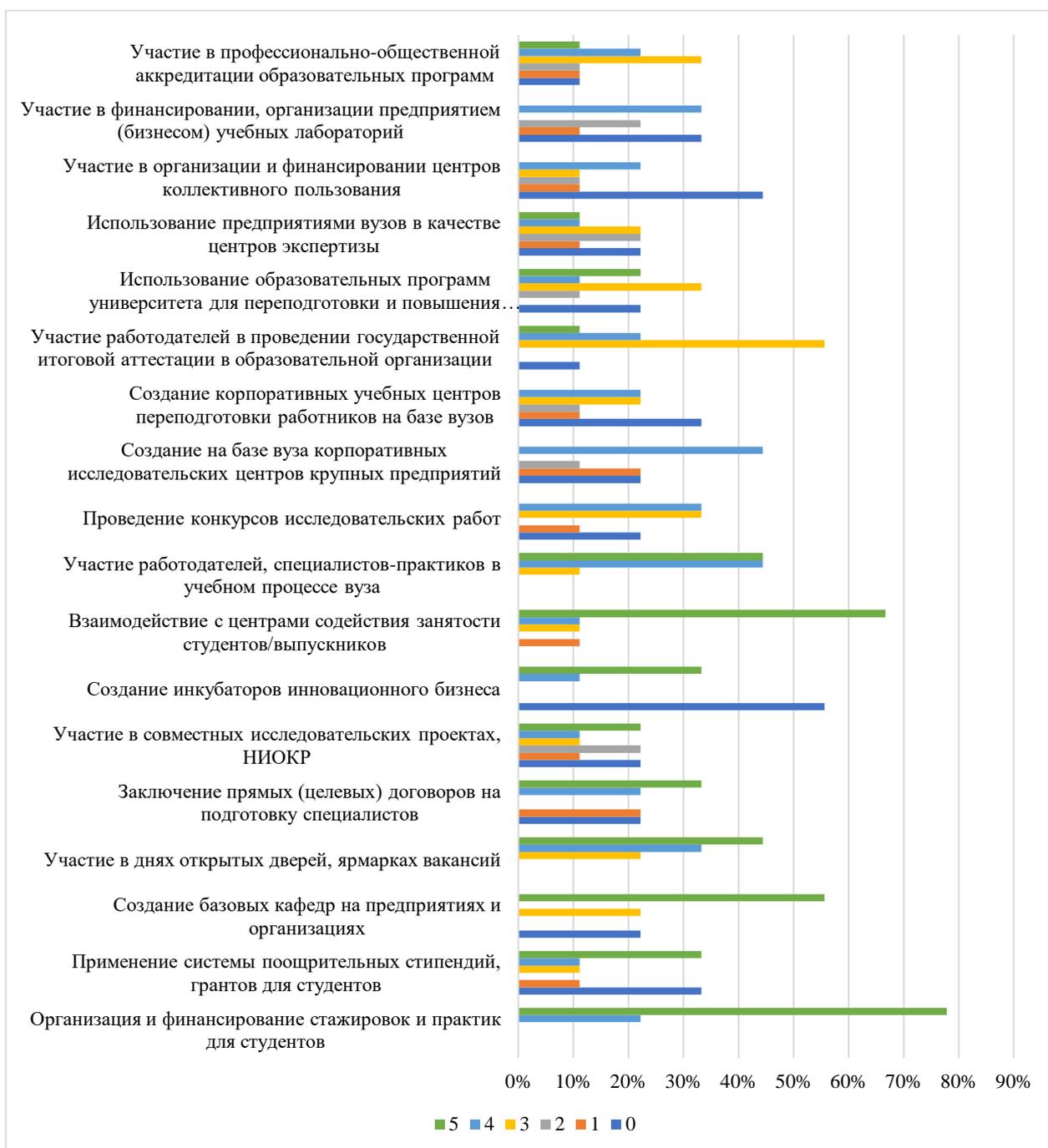


Рисунок 5 – Результаты ответа на вопрос 5 – «Оцените, пожалуйста, полезность для Вашего предприятия/организации реализуемых форм взаимодействия с ЮФУ (шкала «0» – не практикуется... «1» – наименее полезно ... «5» – наиболее полезно)»

Анализ результатов ответов на шестой вопрос анкеты (рис. 6) подтверждает высокий уровень конкурентоспособности и востребованности на рынке труда выпускников магистерской программы «Экономика труда и управление персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом. Многие работодатели высоко оценивают качество подготовки выпускников ЮФУ, уровень их профессиональных компетенций, а также теоретической и профессиональной подготовки.

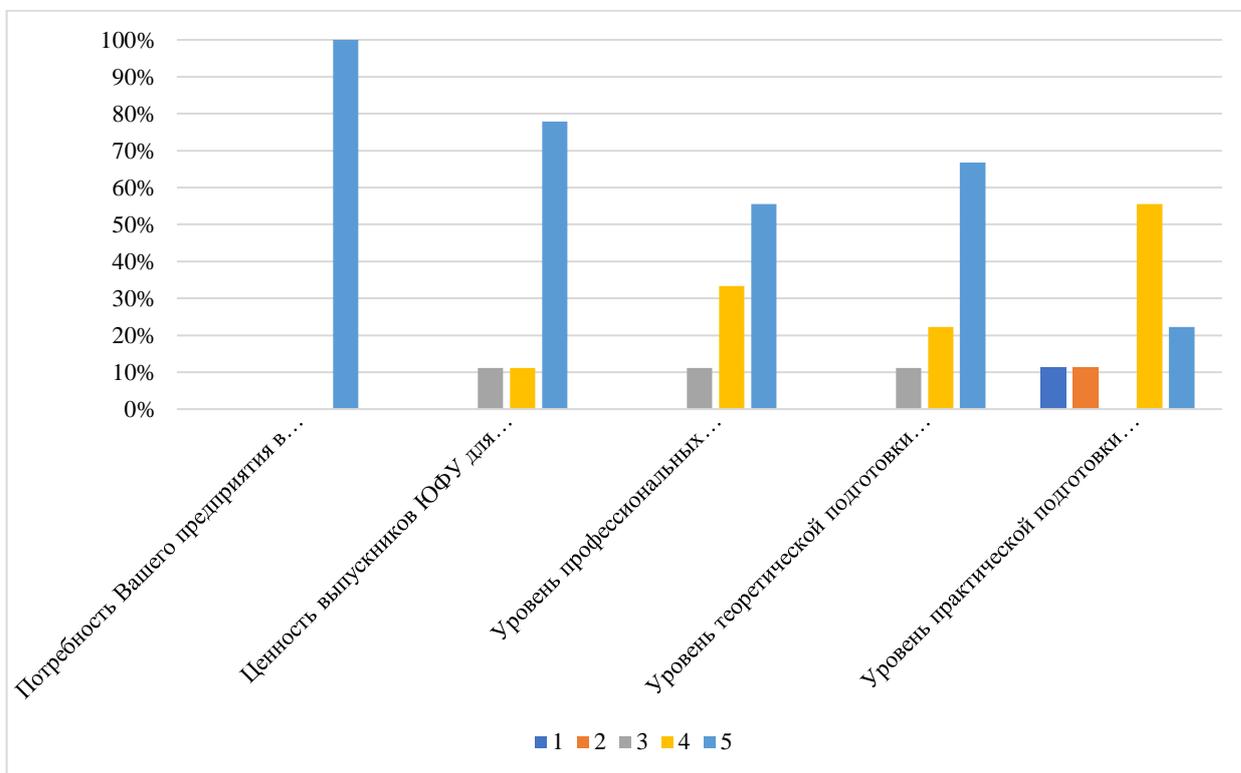


Рисунок 6 – Результаты ответа на вопрос 6 – «Оцените, пожалуйста, по 5-тибалльной шкале следующие параметры (шкала: «1» - наименьшая оценка ... «5» - наибольшая оценка)»

По итогам ответов на седьмой и восьмой вопросы (рис. 7-8) можно сделать вывод о том, что в опросе принимали участие как государственные, так и частные организации и предприятия, которые относятся к различным отраслям и секторам экономики.



Рисунок 7 – Результаты ответа на вопрос 7 – «Ваше предприятие является:»

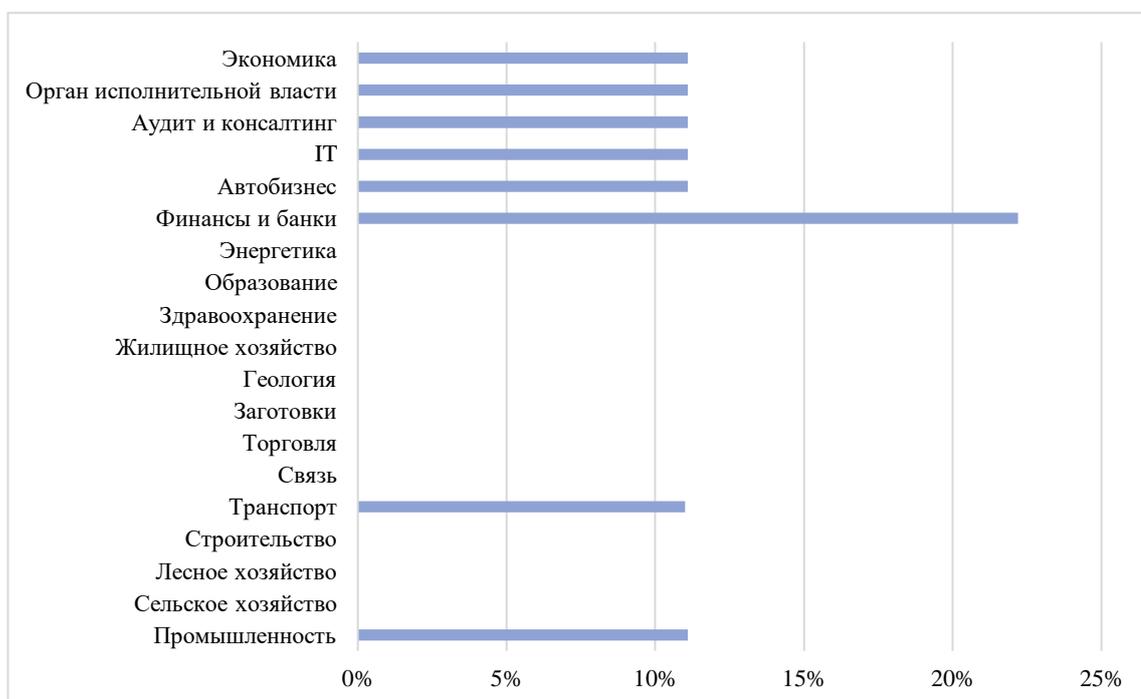


Рисунок 8 – Результаты ответа на вопрос 8 – «К какой отрасли экономики относится Ваше предприятие/организация?»

Таким образом, по результатам проведенного анкетирования работодателей можно сделать вывод о том, что Южный федеральный университет выпускает востребованных и конкурентоспособных молодых специалистов. Все работодатели отметили потребность их предприятия/организации в специалистах в сфере управления персоналом. Высокий уровень теоретической и практической подготовки (оценки «отлично» и «хорошо» на рис. 6) способствует тому, что выпускники образовательной программы магистратуры «Экономика труда и управление персоналом» имеют практические равные конкурентные позиции с кандидатами, имеющими большой опыт работы. Среди причин этого можно выделить активное взаимодействие компаний-партнеров программы с обучающимися магистратуры как во время учебных занятий по дисциплинам, так и в процессе практики, стипендиальную поддержку обучающихся, активное участие работодателей в днях открытых дверей и ярмарках вакансий.

Результаты анкетирования научно-педагогических работников

С целью выяснения мнений научно-педагогических работников (НПР) об условиях организации рабочего процесса по программе магистратуры «Экономика труда и управление персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, условиях труда в ЮФУ и формирования портрета НПР, участвующих в реализации образовательной программы, было проведено анкетирование сотрудников экономического факультета, сотрудников Академии психологии и педагогики, преподавателей-практиков, осуществляющих свою деятельность как на условиях внешнего совместительства, так и по договору гражданско-правового характера.

Анкета включала в себя 12 вопросов. Результаты анкетирования позволили оценить качество образовательного процесса в рамках образовательной программы «Экономика труда и управление персоналом», особенности организации рабочего процесса, условия труда в структурном подразделении, квалификацию преподавателей, а также возможность НПР повышать свою квалификацию, принимать участие в различных научных мероприятиях и др.

Рассмотрим ответы научно-педагогических работников на вопросы, представленные в анкете.

Результаты анализа ответов НПР об условиях привлечения к работе (рис. 1) выявили, что большинство преподавателей, участвующих в реализации образовательной программы, заключают срочный трудовой договор с ЮФУ (80%), однако часть преподавателей, являющихся руководителями и специалистами компаний/отделов персонала компаний, осуществляющих свою деятельность в сфере управления персоналом, оформлены по договору ГПХ или как внешний совместитель.

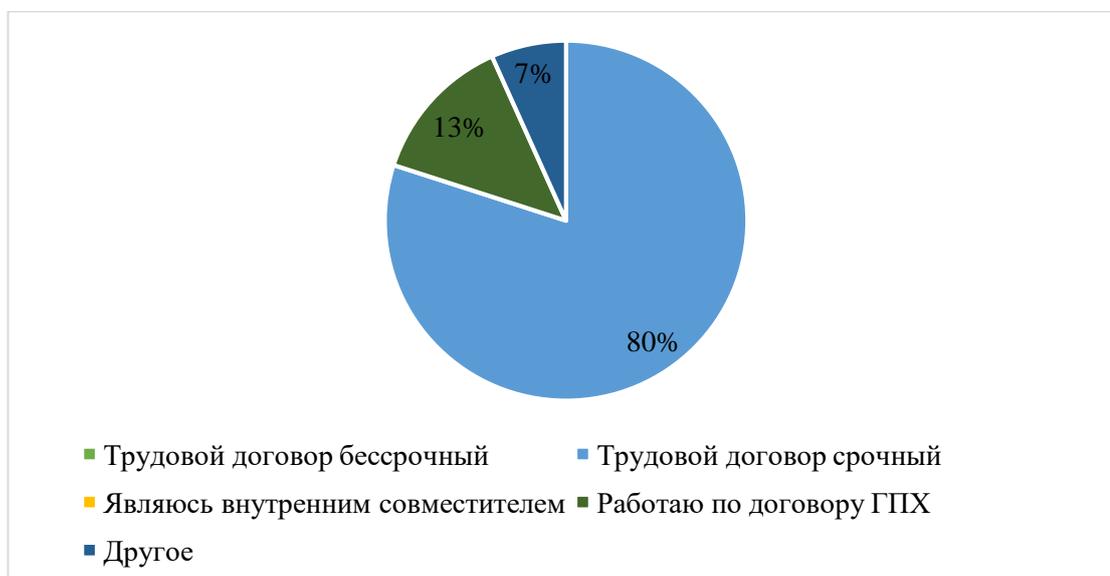


Рисунок 1 – Результаты ответов на вопрос 1 «Как оформлены Ваши трудовые отношения со структурным подразделением ЮФУ, в рамках которого осуществляете образовательную деятельность по данной ОП?»

Как показано на рисунке 2, (ответ на второй вопрос) абсолютное большинство преподавателей (100% респондентов) полностью удовлетворены взаимодействием с административными структурами экономического факультета, преподавателями и руководителем образовательной программы, графиком работы и расписанием занятий. В университете в полной мере реализуется возможность дистанционной работы со студентами и преподавателями посредством платформы MS Teams.



Рисунок 2 – Результаты ответов на вопрос 2 «Оцените, пожалуйста, условия организации рабочего процесса в рамках данной ОП по шкале от 1 до 5 баллов, где 1 - неудовлетворительно, а 5 - отлично?»

Анализ результатов ответов на вопрос 3 (рис. 3) свидетельствует о том, что все преподаватели также удовлетворены содержанием и качеством образовательного процесса по программе магистратуры «Экономика труда и управление персоналом». По мнению респондентов, в ЮФУ созданы все условия для проведения индивидуальных и групповых консультаций (93%), эффективно организована и проводится учебная и производственная практики для студентов (67%). Большинство НПП, участвующих в реализации программы, в качестве положительного момента оценивают посещаемость лекционных занятий и активность на практических занятиях.

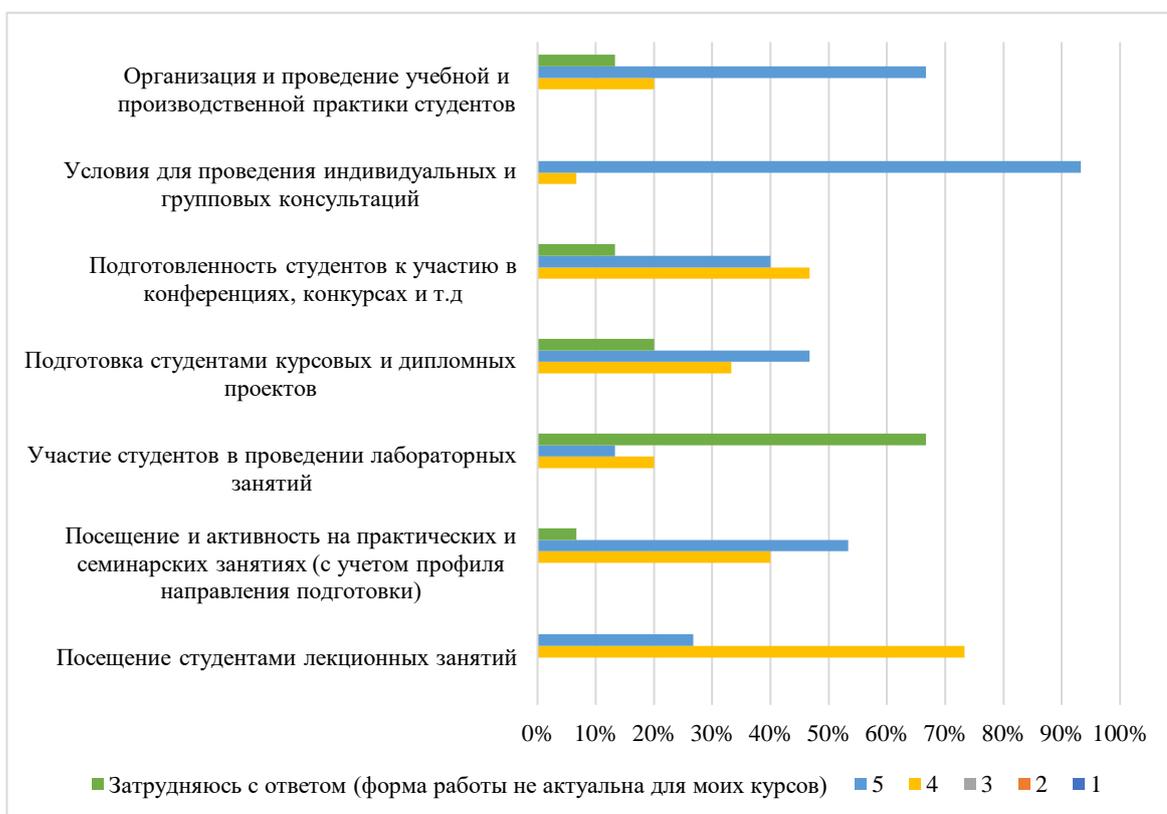


Рисунок 3 – Результаты ответов на вопрос 3 «Оцените, пожалуйста содержание и качество образовательного процесса по данной ОП?»

Результаты ответов на четвертый и пятый вопрос анкеты (рис. 4-5) показывают, что абсолютное большинство преподавателей (93%) имеют возможность проходить и проходят курсы повышения квалификации, обучающие семинары и стажировки. 71% научно-педагогических работников ежегодно проходят повышение квалификации.

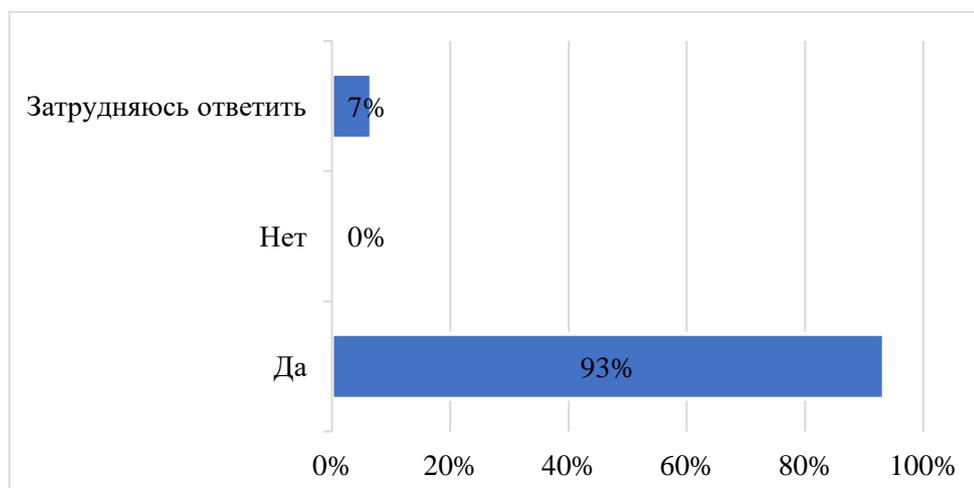


Рисунок 4 – Результаты ответов на вопрос 4 «Есть ли у Вас возможность пройти курсы повышения квалификации, обучающие семинары, стажировки?»

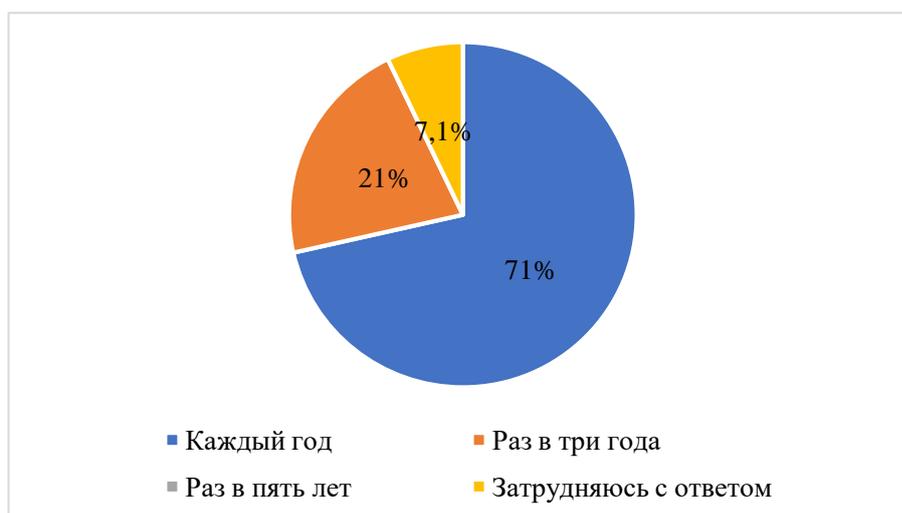


Рисунок 5 – Результаты ответов на вопрос 5 «С какой периодичностью Вы проводите повышение квалификации?»

Как показано на рисунке 6, 80% преподавателей активно участвуют в научно-исследовательской деятельности и имеют публикации в различных рецензируемых изданиях (ВАК, SCOPUS, WoS, РИНЦ). В то же время, только 20% преподавателей, участвующих в реализации образовательной программы «Экономика труда и управление персоналом», имеют публикации в журналах SCOPUS и WoS. Это может быть связано с тем, что почти 15% преподавателей (от общего числа преподавателей, участвующих в реализации программы) являются руководителями и специалистами предприятий и организаций и акцентируют свое внимание на решении управленческих проблем своих компаний и текущих практических вопросах.

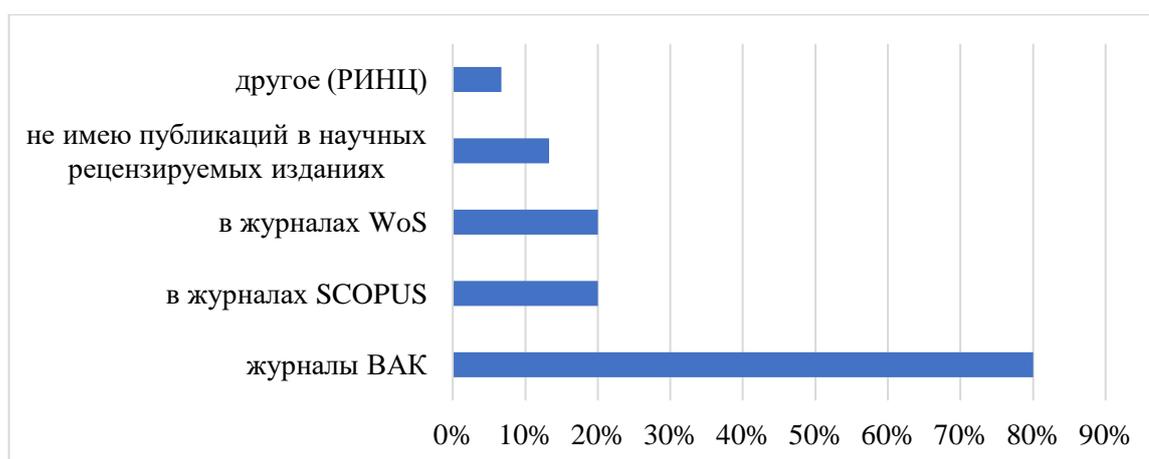


Рисунок 6 – Результаты ответов на вопрос 6 «В каких научных рецензируемых изданиях Вы имеете публикации за последние 5 лет? (возможно несколько вариантов ответа)»

Преподаватели ЮФУ и преподаватели-практики (рис. 7) активно принимают участие в различных научных мероприятиях (семинарах и конференциях): 67% респондентов – участвуют в 1 до 3 мероприятиях в год, а 33% – 4 до 6 мероприятиях в год.

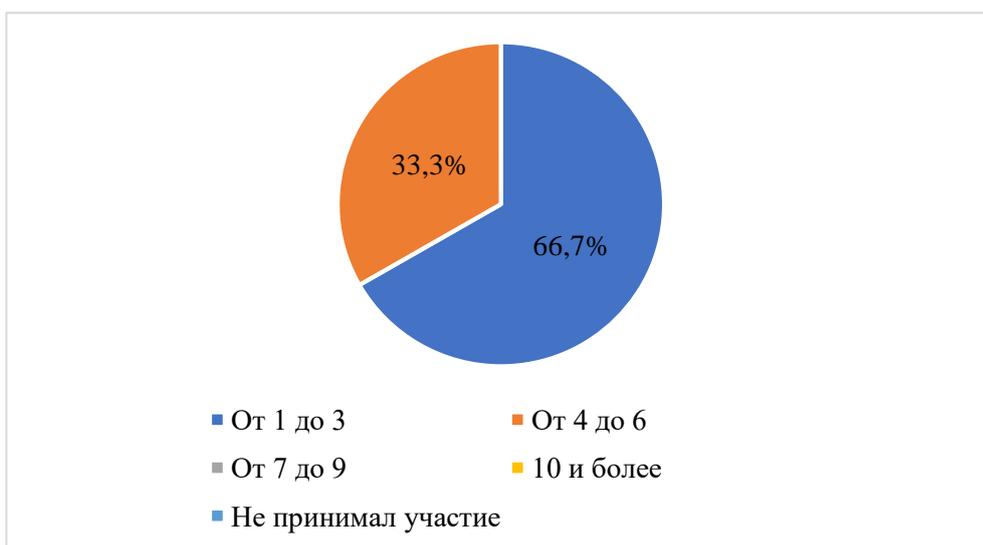


Рисунок 7 – Результаты ответов на вопрос 7 «В каком количестве научных мероприятий (семинары, конференции) Вы принимали участие за последний год?»

Ответы на вопрос восемь (рис. 8), свидетельствуют о том, что в структурном подразделении созданы все условия для реализации образовательного процесса – 100% респондентов удовлетворены условиями организации образовательного процесса по программе в целом. Также респондентами высоко оценивается доступность необходимой информации, касающейся учебного процесса, качество аудиторий, помещений кафедр, учебных лабораторий и оборудования. Значительная часть опрошенных отмечает удовлетворенность качеством фондов читального зала и библиотеки.

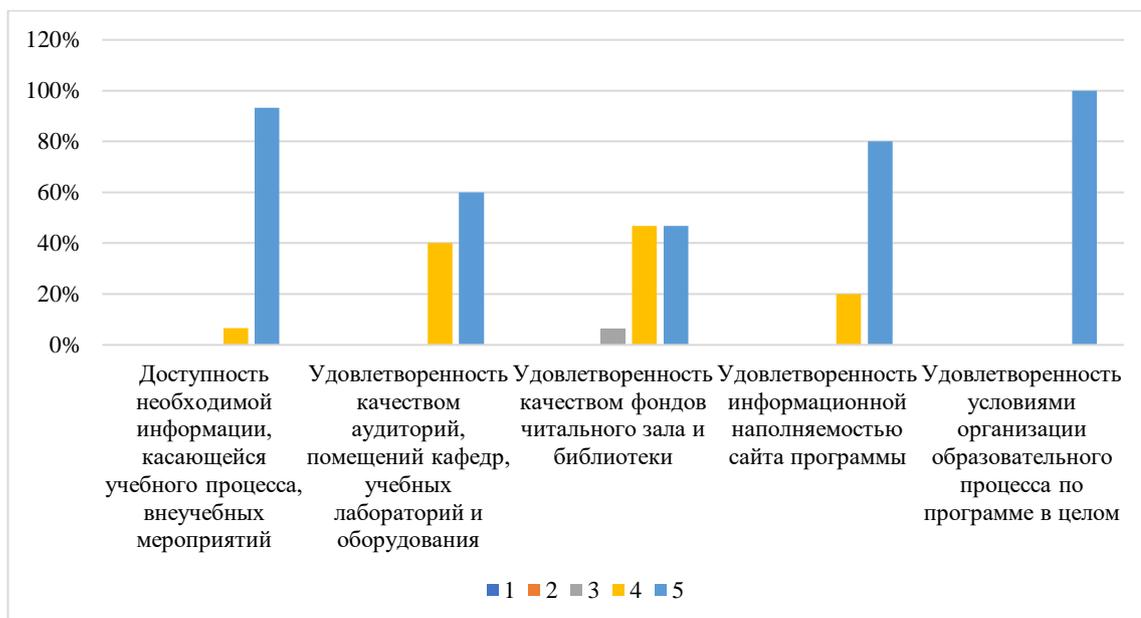


Рисунок 8 – Результаты ответов на вопрос 8 «Оцените, пожалуйста, по 5-ти балльной шкале условия для реализации образовательного процесса (шкала: «1»- наименьшая оценка... «5» - наибольшая оценка)»

Положительно характеризует преподавательский состав образовательной программы наличие ученой степени кандидата и доктора наук (77%) и ученого звания (рис. 9-10). Примечательно, что не только вузовские преподаватели, но и преподаватели-практики имеют ученую степень и ученое звание. В то же время, только 20% респондентов имеют ученое звание.



Рисунок 9 – Результаты ответов на вопрос 9 «Имеете ли Вы ученую степень?»



Рисунок 10 – Результаты ответов на вопрос 10 «Имеете ли Вы ученое звание?»

Результаты ответов на вопрос 11 (рис. 11) свидетельствуют о том, что большинство преподавателей образовательной программы (более 50% респондентов) имеют опыт практической работы по профилю преподаваемых дисциплин более 10 лет и от 6 до 10 лет (13% респондентов). Значительная доля преподавателей, имеющих длительный опыт работы по профилю преподаваемых дисциплин, позволяет развивать у обучающихся практические умения и навыки, необходимые выпускнику для успешного трудоустройства.

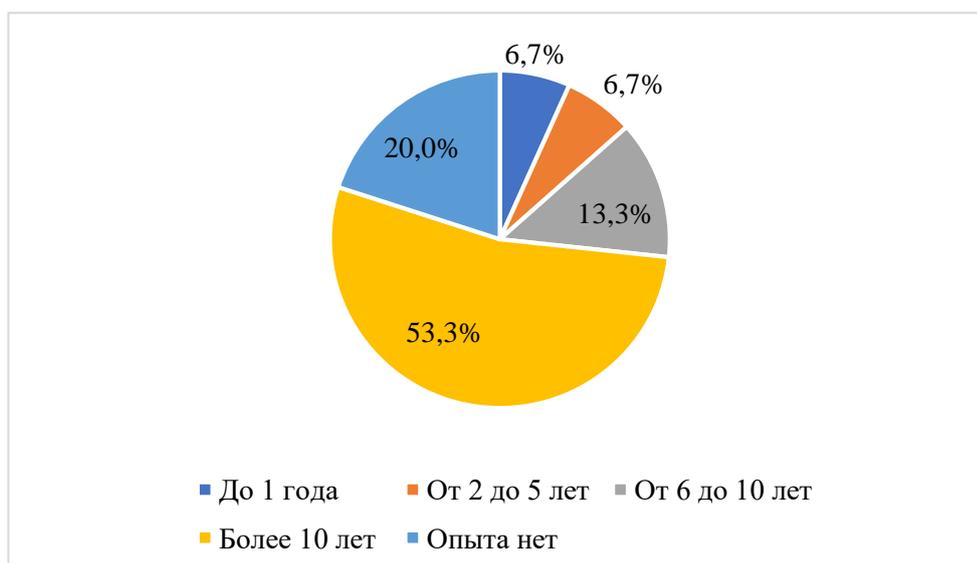


Рисунок 11 – Результаты ответов на вопрос 11 «Опыт практической работы по профилю преподаваемых дисциплин?»»

Преподаватели, участвующие в реализации образовательной программы, являются или действующими руководителями образовательных программ уровня бакалавриата и магистратуры, или имели ранее опыт руководства ОП (рис. 12).

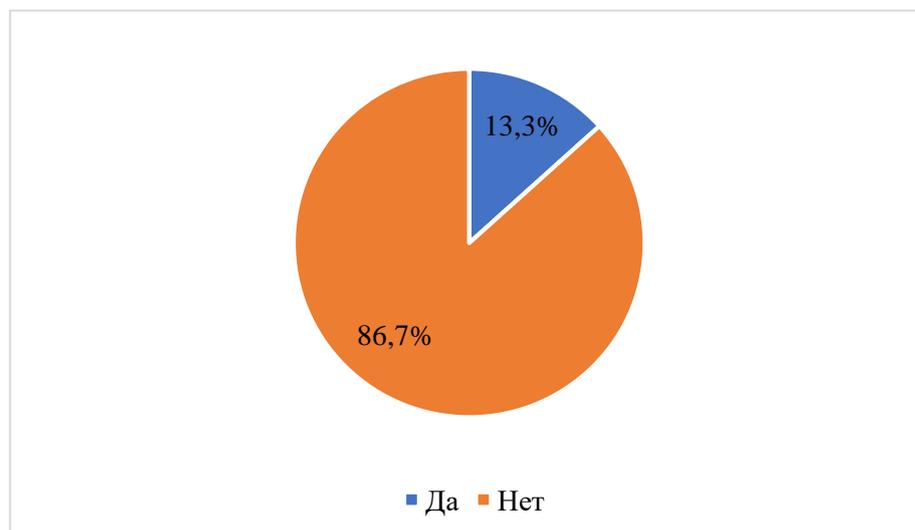


Рисунок 12 – Результаты ответов на вопрос «Являетесь ли Вы руководителем ОП?»»

Таким образом, по результатам проведенного анкетирования можно сделать вывод, что образовательная программа магистратуры «Экономика труда и управление персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» обеспечена профессорско-преподавательским составом высокого уровня квалификации в полном соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом. К реализации программы привлекаются ведущие представители работодателей, из числа руководителей и/или работников организаций и осуществляющих

свою деятельность в сфере управления персоналом, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники. Непрерывное повышение квалификации, большой опыт научно-исследовательской и практической работы преподавателей в рамках образовательной программы позволяет формировать конкурентоспособных и высоко ценимых на рынке труда молодых специалистов. Южный федеральный университет предоставляет своим сотрудникам все технические условия для эффективной и комфортной работы с применением современных информационных технологий, на высоком качественном уровне обеспечивает организацию учебного процесса и практической подготовки обучающихся, эффективную коммуникацию между всеми участниками образовательного процесса, что способствует подготовке эффективных многофункциональных специалистов по управлению персоналом, полностью удовлетворяющих потребности регионального и российского рынка труда.

Результаты анкетирования студентов

В декабре 2022 года среди студентов образовательной программы «Экономика труда и управление персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом был проведен опрос, нацеленный на выявление уровня удовлетворенности обучающихся реализуемой образовательной программой.

Анкета включала в себя 11 вопросов, целью которых были: выявление ожиданий студентов от реализуемой программы, оценка условий в вузе, а также определение качества обеспечения различных аспектов получения образования на экономическом факультете ЮФУ.

Результаты ответов на первый вопрос анкеты «Вам интересно учиться в университете по выбранной специальности?» свидетельствует о высокой заинтересованности обучающихся в обучении по выбранной специальности – программе магистратуры, направленной на подготовку специалистов в сфере управления персоналом – 100% респондентов выбрали ответ «да».

Ответы на второй вопрос (рис. 1) показали, что почти 70% студентов планируют работать по специальности, подтверждая интерес к выбранной образовательной программе.

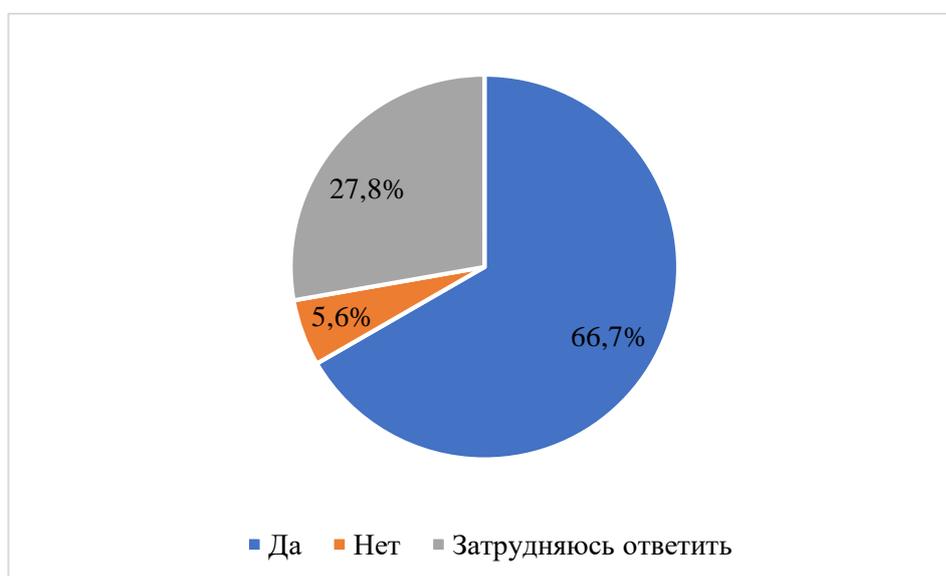


Рисунок 1 – Результаты ответов на вопрос 2 – «Планируете ли Вы работать по специальности, получаемой в университете, после окончания обучения?»

По мнению абсолютного большинства респондентов (рис. 2), структура образовательной программы, перечень дисциплин учебного плана полностью соответствует ожиданиям студентов (ответы «полностью согласен и «скорее согласен»).



Рисунок 2 – Результаты ответов на вопрос 3 – «Соответствует ли структура программы Вашим ожиданиям? (присутствуют все дисциплины, изучение которых, по Вашему мнению, необходимо для ведения будущей профессиональной деятельности; нет дублирования дисциплин; нет нарушения логики преподавания дисциплин и т.п.)»

Студенты магистратуры высоко оценивают условия как непосредственно обучения и ведения научно-исследовательской работы, так и другие возможности, предоставляемые вузом, такие как внеучебная культурно-массовая деятельность, общественная деятельность и организация питания в структурном подразделении – на экономическом факультете.

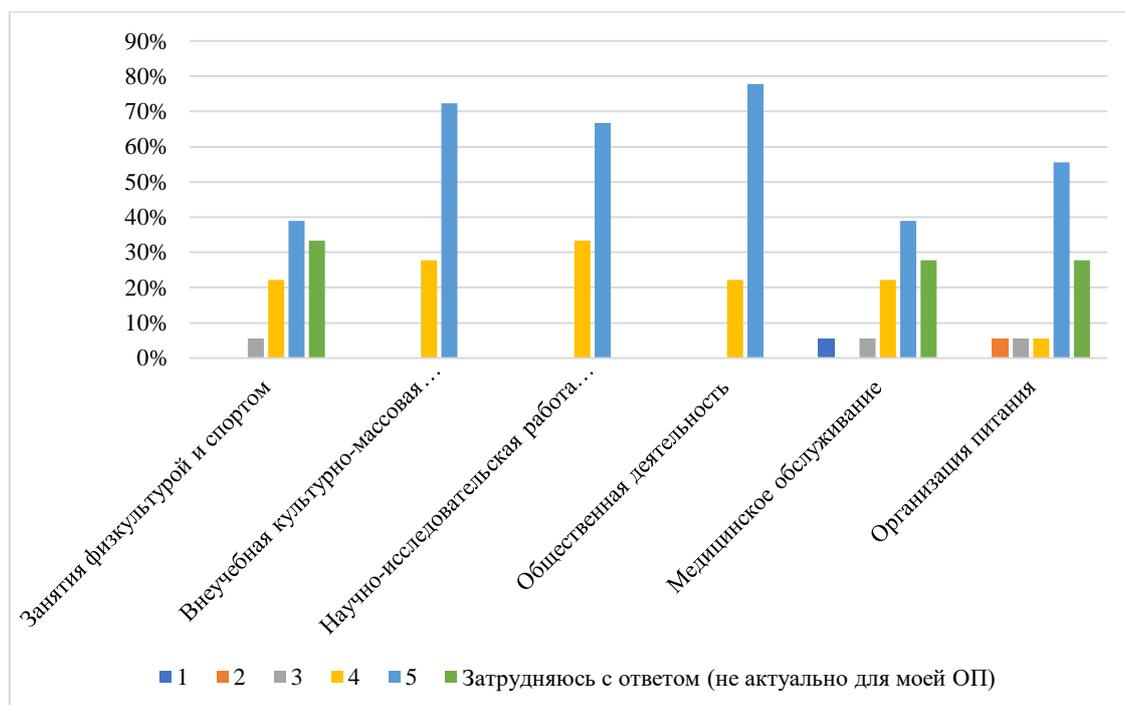


Рисунок 3 – Результаты ответов на вопрос 4 – «Оцените, пожалуйста, имеющиеся в вузе условия (1 - неудовлетворительные, 5 - отличные)»

На рисунке 4 (пятый вопрос анкеты) представлена оценка студентами таких аспектов получения образования и организации образовательного процесса в структурном подразделении, как своевременное выставление преподавателями баллов в БРС, последовательность и взаимосвязь изучаемых дисциплин, организация практик, доступность и разнообразие структурных подразделений, своевременное предоставление вопросов/заданий к экзаменам и зачетам, содержание и количество обязательных дисциплин, а также стиль общения преподавателей со студентами. Все эти показатели имеют высокую оценку студентов – более 80% оценки «отлично» и «хорошо». Большую роль в обеспечении доступности информации, касающейся учебного процесса и внеучебных мероприятий играет платформа MS Teams. Широкие возможности для эффективного обучения предоставляют использование в процессе обучения современных информационных технологий и обеспечение учебных аудиторий необходимым оборудованием и методическими материалами.

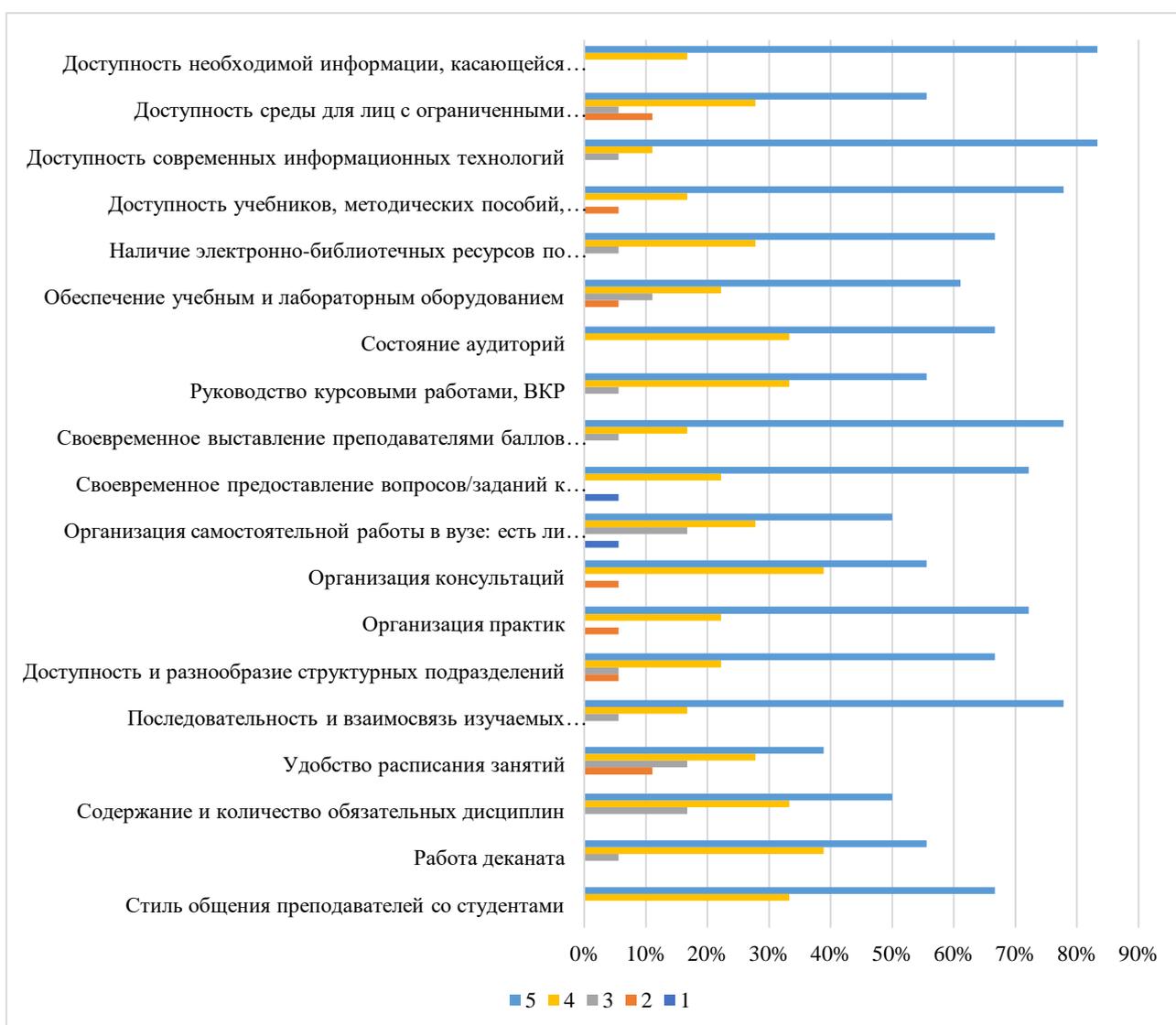


Рисунок 4 – Результаты ответов на вопрос 5 – «Оцените, пожалуйста, следующие аспекты получения образования в структурном подразделении по шкале от 1 до 5 (1 - очень плохо, 5 - отлично)»

Анализ ответов на шестой и седьмой вопросы анкеты (рис. 5 и 6) позволяют сделать вывод о том, что в ходе реализации образовательной программы магистратуры на высоком уровне (более 90% оценок «отлично» и «хорошо») проводятся лекционные и семинарские занятия, преподаватели используют разнообразные методы подачи материала, четко следуют логике изложения материала, содержание лекций отличается проблемностью и актуальностью каждой темы занятия. Высокие оценки обучающиеся выставили и по такому показателю, как взаимоотношения преподавателей со студентами.

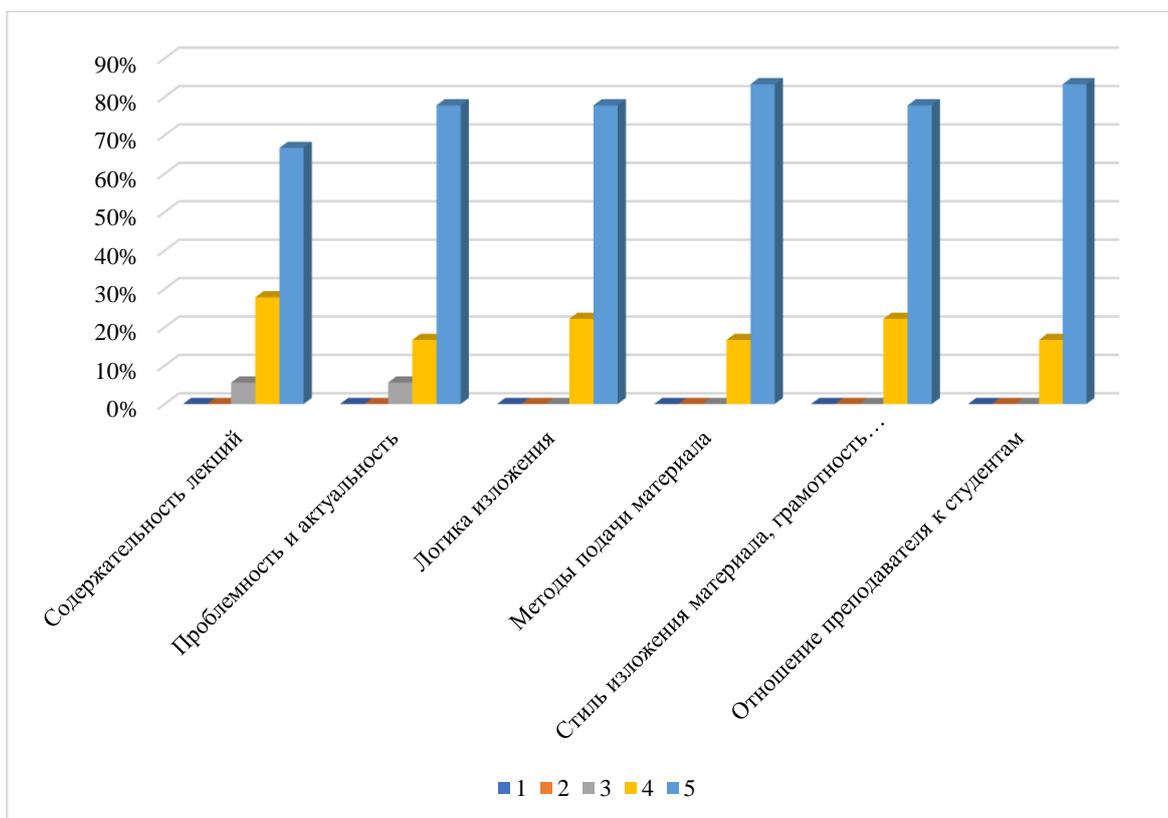


Рисунок 5 – Результаты ответов на вопрос 6 – «Оцените, пожалуйста, по 5-ти балльной шкале качество проведения лекционных занятий (1 - очень плохо, 5 - отлично)»

Большинство студентов отметили высокое профессиональное мастерство преподавателей: на практических (семинарских) занятиях преподаватели стараются вовлечь всех студентов в процесс обсуждения вопросов (94% респондентов выставили оценки «отлично» и «хорошо»), обучающиеся имеют возможность выразить свое мнение (83% респондентов поставили оценку «отлично»), 100% респондентов указали на высокую прозрачность оценивания работ студентов (рис. 6).

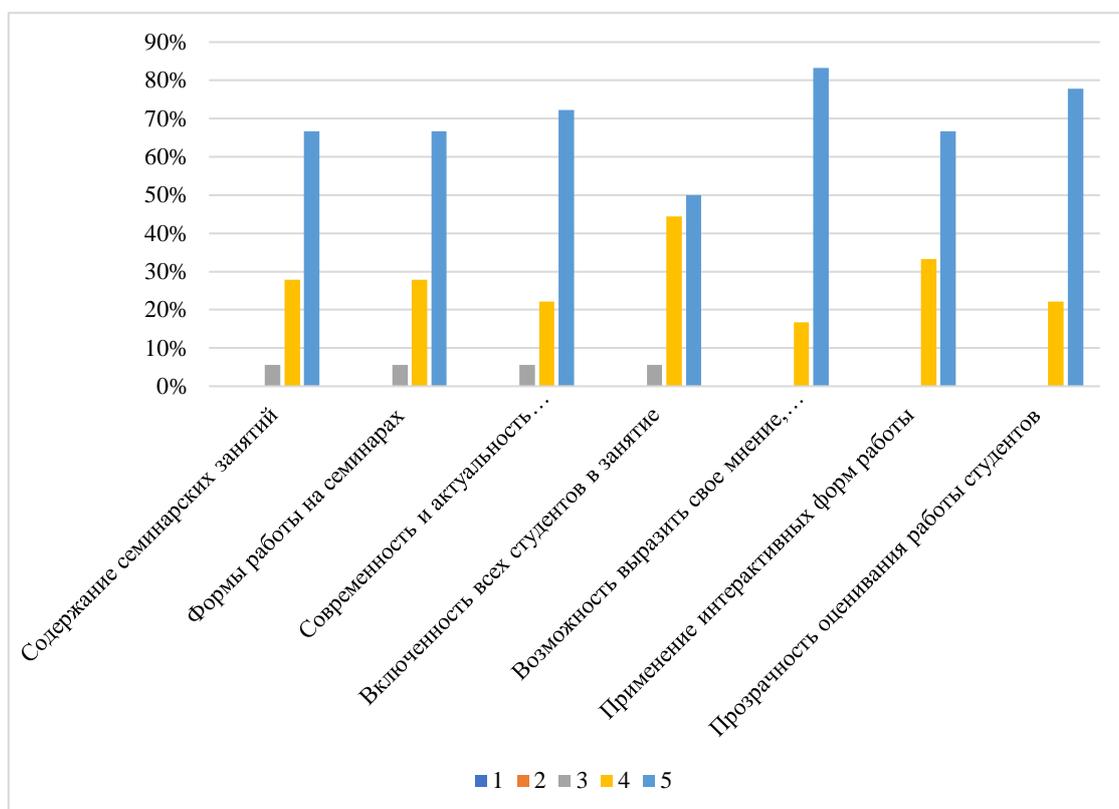


Рисунок 6 – Результаты ответов на вопрос 7 – «Оцените, пожалуйста, по 5-ти балльной шкале качество проведения семинарских занятий (1 - очень плохо, 5 - отлично)»

Ответы на восьмой вопрос анкеты (рис. 7) показывают, что все студенты удовлетворены тем, что обучаются в данном вузе и на данном направлении подготовки (оценка «полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен»).

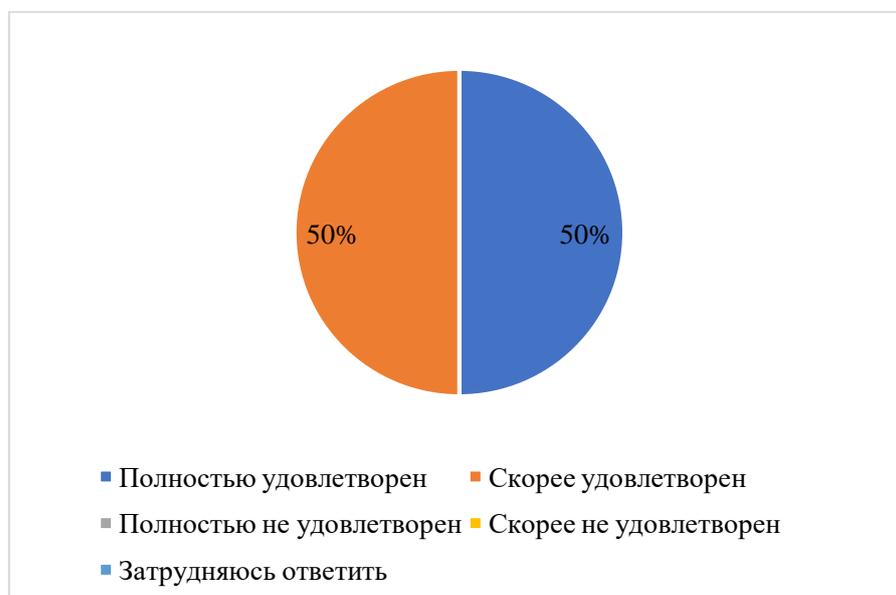


Рисунок 7 – Результаты ответов на вопрос 8 – «Удовлетворены ли Вы тем, что обучаетесь в данном вузе и на данном направлении подготовки (специальности)?»

Более 70% обучающихся по программе магистратуры «Экономика труда и управление персоналом», готовы советовать поступать в ЮФУ своим друзьям, родственникам и знакомым (рис. 8).



Рисунок 8 – Результаты ответов на вопрос 9 – «Будете ли Вы советовать поступать в ЮФУ своим друзьям, родственникам, знакомым?»

10 и 11 вопросы анкеты характеризуют контингент респондентов. Все респонденты обучаются на программе магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом по очной форме обучения.

Таким образом, проведенное анкетирование обучающихся по программе магистратуры «Экономика труда и управление персоналом» показывает высокую востребованность образовательной программы магистратуры в сфере управления персоналом среди студентов и их заинтересованность в получении высшего образования именно в ЮФУ.

В свою очередь, Южный федеральный университет предоставляет своим студентам все условия для качественного обучения и возможность получить теоретические знания и практические умения и навыки, необходимые для ведения будущей профессиональной деятельности.