

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Комсомольский-на-Амуре государственный университет»

УТВЕРЖДАЮ

*Декан факультета компьютерных
технологий*

И.А. Трещев

« 10 » _____ июня _____ 2026 г.

ОТЧЁТ О РЕЗУЛЬТАТАХ САМООБСЛЕДОВАНИЯ ОПОП

Стратегическое и тактическое управление производством

направленность (профиль)

реализуемой в рамках направления подготовки

38.04.02 Менеджмент

код и наименование направления подготовки

Руководитель образовательной программы

А.С. Мешков

Зав. кафедрой ЭкМ

Ж.И. Гусева

Содержание

| | | |
|---|--|----|
| 1 | Показатели и критерии самообследования | 3 |
| 2 | Оценка уровня сформированности компетенций | 9 |
| 3 | Выводы, корректирующие мероприятия | 10 |
| | Приложение 1 Справка о кадровом обеспечении | 12 |
| | Приложение 2 Результаты опроса педагогических и научных работников университета об удовлетворенности условиями и организацией образовательной деятельности в рамках реализации образовательной программы высшего образования | 14 |
| | Приложение 3 Результаты опросов обучающихся университета об удовлетворенности условиями, содержанием, организацией и качеством образовательного процесса в целом и отдельных дисциплин (модулей) и практик | 19 |
| | Приложение 4. Результаты опросов работодателей об удовлетворенности качеством образования в ФГБОУ ВО «КНАГУ» | 24 |
| | Приложение 5 Результаты оценки освоения универсальных компетенций ... | 29 |
| | Приложение 6- Результаты оценки освоения общепрофессиональных и профессиональных компетенций | 31 |

1 Показатели и критерии самообследования

1.1 Успеваемость и сохранность контингента

1.1.1 Академические результаты

| Год набора | Средний балл успеваемости | Доля студентов с академической задолженностью | | Доля «хорошистов» и «отличников» |
|--------------------------|---------------------------|---|--------------------------------------|----------------------------------|
| | | За весенний семестр 2024/2025 уч.года | За осенний семестр 2025/2026 уч.года | |
| 2025 | - | - | - | - |
| 2024 | 3,93 | 25,00 | 50,00 | 50,00 |
| 2023 | 4,95 | 0,00 | 0,00 | 100,00 |
| 2022 | - | - | - | - |
| 2021 (выпуск 2025 г.) | - | - | - | - |

Результаты участия в олимпиадах, конкурсах, чемпионатах (учебная и научно-исследовательская деятельность) в 2025 году:

| Название конкурса с указанием статуса и ссылки в сети интернет | ФИО студента, группа | Результат (диплом) |
|---|-----------------------|--------------------|
| Учебные, профессиональные, проектные | | |
| Научно-исследовательские | | |
| Студенческая научно-практическая конференция «Проблемы и перспективы рыночной экономики в Российской Федерации в условиях санкций недружественных стран» https://knastu.ru/n/9223 | Харисова Е.А. 3МДмв-1 | Диплом 1 степени |
| Внутривузовский этап Хабаровского краевого открытого фестиваля «Студенческая весна – 2026» | Харисова Е.А. 3МДмв-1 | - |
| Внутривузовский этап XXVIII Краевого конкурса молодых учёных | Харисова Е.А. 3МДмв-1 | - |

1.1.2 Сохранность контингента

| Год набора | Принято на обучение | Контингент на 1.03.2026 / Выпуск | Доля |
|--------------------------|---------------------|----------------------------------|-------|
| 2025 | - | - | - |
| 2024 | 8 | 5 | 62,50 |
| 2023 | 5 | 1 | 20,00 |
| 2022 | - | - | - |
| 2021 (выпуск 2025 г.) | - | - | - |

1.1.3 Потеря контингента

| Год набора | Принято на обучение | Отчислено | | | |
|--------------------------|---------------------|------------------------|-------|--------------------------|-------|
| | | Отчислено всего (чел.) | Доля | в т.ч. по неуспеваемости | Доля |
| 2025 | - | - | - | - | - |
| 2024 | 8 | 5 | 62,50 | 1 | 12,50 |
| 2023 | 5 | 4 | 80,00 | 0 | 0,00 |
| 2022 | - | - | - | - | - |
| 2021 (выпуск 2025 г.) | - | - | - | - | - |

Тренды показателей

Успеваемость демонстрирует нестабильную динамику. Наибольший средний балл зафиксирован для группы набора 2023 (3 курс) – 4,95, что обусловлено естественным отсевом слабых студентов. Для группы набора 2024 г. средний балл составляет 3,93. Доля студентов, обучающихся на «хорошо» и «отлично», стабильна и составляет более 50% на каждом курсе.

Академическая задолженность имеет негативную динамику. На 2 курсе (набор 2024 г.) доля студентов с задолженностями достигла 50% в осеннем семестре, что свидетельствует о системных проблемах в научно-исследовательской работе. Для группы 2023 года академическая задолженность отсутствует.

Сохранность контингента оценивается как неудовлетворительная. Доля студентов, дошедших до выпуска, составляет от 20% до 62,5% в зависимости от года набора. Наибольшие потери зафиксированы для группы набора 2023 (сохранилось 20%) и для группы набора 2024 (сохранилось 62,5%).

Соответствие пороговым значениям

Установленные пороговые значения (доля отчисленных в год не более 10%, в том числе по неуспеваемости - не более 5%) выполняются.

Для группы набора 2023 г. доля отчисленных по неуспеваемости составила **0%**, а для группы набора 2024 г. данный показатель достиг **12,5%** (отчислен один студент). В целом доля отчисленных высока, но причиной является не неуспеваемость, а личное желание обучающегося.

Выводы

Стабильность контингента оценивается как критическая. Наблюдается высокий уровень отчислений студентов по собственному желанию, тогда как из-за неуспеваемости отчислен был только один студент 2024 года набора (12,5%)

Ключевые проблемы:

- отсутствие положительной динамики в сохранности контингента на протяжении нескольких наборов.

Мероприятия по устранению проблем:

1. Провести диагностику причин отчислений студентов. Для этого необходимо провести анкетирование отчисленных студентов и глубинные интервью.

2. Провести пересмотр содержания образовательной программы, привлечь работодателей к актуализации учебных планов и рабочих программ.

3. Внедрить гибкие технологии обучения: внедрить элементы дистанционного образования, усилить практико-ориентированные форматы занятий.

4. Внедрить академическую поддержку студентов, путем закрепления студентов за персональными наставниками, оказывать постоянную он-лайн поддержку процесса обучения.

5. Установить на уровне кафедр персональную ответственность за показатели сохранности контингента.

Резюме: Ситуация с сохранностью контингента требует незамедлительного вмешательства. Показатели отчислений крайне высоки. Наиболее критическое положение - для группы набора 2023 и 2024 гг. Необходимо срочно приступить к реализации предложенных мероприятий, что позволит стабилизировать ситуацию и снизить потери контингента начиная с текущего учебного года.

1.2 Содержание и реализация ОП

Цель: оценить, насколько ОП современна, гибка, ориентирована на практику и отвечает требованиям профессиональных стандартов и работодателей

| Показатель | Метод оценки | Критерии |
|-----------------------------------|--|---|
| Периодичность актуализации | Доля дисциплин (модулей), РПД которых были существенно обновлены за последние 3 года | Не менее 50 % |
| Качество баз практик | Доля студентов, проходящих практику на предприятиях-партнерах, оснащенных современным оборудованием | Не менее 80% |
| Интеграция проектной работы | Наличие сквозной проектной деятельности по курсам. Доля студентов, участвующих в реальных/прикладных проектах по заказу профильных организаций | 75 % студентов вовлечено в проектную деятельность. Не менее 30% проектов - реальные кейсы |
| Цифровые инструменты и симуляторы | Доля дисциплин, использующих специализированное ПО, цифровые симуляторы, VR/AR тренажеры | Наличие и использование в ключевых профильных дисциплинах |

За последние три года существенных корректировок РПД дисциплин не производилось. Доля студентов, проходящих практику на предприятиях-партнерах, оснащенных современным оборудованием, составляет 100%. Доля участвующих в реальных/прикладных проектах по заказу профильных организаций – 50%. Доля дисциплин, изучение которых предполагает использование специализированных ПО, не превышает 15%.

Вывод: По показателям вовлеченности студентов в реальную проектную деятельность (50%) и проходящих практику на предприятиях-партнерах с современным оборудованием (100%) критерии выполнены. Показатели периодичности актуализации РПД и наличия цифровых инструментов в ключевых профильных дисциплинах не выполнены.

Мероприятия по устранению проблем:

- Актуализация ряда дисциплин специализированными блоками:
 - Компьютерные технологии в менеджменте (использование CRM и ERP систем в промышленном производстве);
 - Научный семинар "Системы искусственного интеллекта" (применение интеллектуальных агентов в работе менеджера);
 - Эконометрика (продвинутый уровень) (модуль "Эконометрика на Python/R");
 - Автоматизация технологических процессов (модуль "ERP и CRP системы")

2. Закупка и внедрение в учебный процесс профессионального ПО, используемого в отрасли.

1.3 Кадровый потенциал

Цель: оценить соответствие кадрового состава требованиям ФГОС ВО и критериям профессионально-общественной аккредитации в части квалификации, практического опыта и владения современными технологиями.

| Показатель | Метод оценки | Критерии |
|--|---|--|
| Квалификационный уровень (ученые степени/звания) | Доля НПП (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень и (или) ученое звание (и приравненных к ним лиц) в общем числе педагогических работников, участвующих в реализации ООП | Не менее доли, определенной во ФГОС ВО |
| Практический опыт и актуализация знаний | Наличие (доля) преподавателей, прошедших повышение квалификации (переподготовку), стажировку в профильных организациях (в соответствии с содержанием профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники ОП) в течение трех последних лет | Прошли программу повышения квалификации (стажировку) / отсутствуют (не менее 10% от состава ППС, реализующих профильные дисциплины ОПОП) |
| Цифровые компетенции | Наличие преподавателей, прошедших ДПО по цифровым компетенциям в течение трех последних лет | Прошли программу повышения квалификации / отсутствуют |
| | Доля ППП, активно использующих цифровую среду (портал ДО, цифр. инструменты в учебном процессе) | Не менее 30% |

Доля НПП, имеющих ученую степень и (или) ученое звание (и приравненных к ним лиц) в общем числе педагогических работников, участвующих в реализации ООП, соответствует требованиям ФГОС ВО (не менее 60 %) и составляет 94%. Показатель доли количества работников из числа руководителей организаций, реализующих образовательную программу высшего образования 38.04.02 «Менеджмент», деятельность которых связана с направленностью (профилем) образовательной программы, также удовлетворяет требованиям образовательного стандарта (не менее 5 %) и соответствует уровню 11 % (Приложение 1).

Повышение квалификации (стажировку) на ПАО «ОАК»-КнААЗ им. Ю.А. Гагарина; ПАО «Яковлев» прошли 3 преподавателя из числа ППС, реализующих профильные дисциплины ОПОП (33,3%). Доля преподавателей, повысивших квалификацию по цифровым компетенциям в течение трех последних лет, составляет также 33,3%.

| | | |
|--|--|--|
| ФИО, должность педагогического работника | Программа повышения квалификации (стажировка), год | Профильная организация |
| Кузнецова О.Р., доцент | Организация и планирование производства (стажировка), 2023 | ПАО «ОАК»-КнААЗ им. Ю.А. Гагарина; ПАО «Яковлев» |
| Яковлева Т.А., доцент | Организация и планирование производства (стажировка), 2026 | ПАО «ОАК»-КнААЗ им. Ю.А. Гагарина; ПАО «Яковлев» |
| Гусева Ж.И., доцент | Организация и планирование производства (стажировка), 2026 | ПАО «ОАК»-КнААЗ им. Ю.А. Гагарина; ПАО «Яковлев» |

Активно используют цифровую среду (портал ДО, цифровые инструменты в учебном процессе) 80 % преподавателей.

Вывод: Критерии по оценке соответствия кадрового состава требованиям ФГОС ВО и критериям профессионально-общественной аккредитации в части квалификации, практического опыта и владения современными технологиями выполнены.

Корректирующие мероприятия:

- продолжить проведение обязательных стажировок ППС на передовых предприятиях (минимум раз в 3 года) с целью изучения новых технологий;
- обучать преподавателей по программам, актуализированным с учетом профстандартов.

1.4 Практикоориентированность обучения и трудоустройство

Цель: оценить уровень интеграции образовательной программы с реальным сектором экономики и успешность профессиональной реализации выпускников, что является прямым подтверждением качества подготовки.

| Показатель | Метод оценки | Критерии | Значение показателя |
|---|--|--|---------------------|
| Трудоустройство и профессиональная траектория | Доля трудоустроенных выпускников / продолживших обучение по профилю программы в первый год после окончания обучения по ОП не менее 80% | ≥ 80% (Требование "эффективного контракта" и показатель Минобрнауки) | 100,00% |
| | Доля трудоустройства по специальности (профилю) | ≥ 70% | 100,00% |
| | Доля выпускников, работающих в регионе | ≥ 50-60% | 100,00% |
| | Доля выпускников, продолживших обучение (для программ бакалавриата) | Не менее 10% | - |

В 2026 г. был произведен выпуск группы набора 2023 года (ЗМДмв-1), 100% выпускников трудоустроены по специальности и работают в Хабаровском крае.

Доля студентов, выполняющих ВКР по заказу работодателей, составляет 100%, что на 70% больше установленного критерия. Все магистранты трудоустроены и работают в регионе, среди них 100% трудится по профилю.

Вывод: В основном все показатели по практикоориентированности обучения и трудоустройству удовлетворяют установленным критериям. По показателям «Доля ВКР, выполненных по заказу работодателей», «Доля трудоустроенных выпускников по профилю», «Доля выпускников, работающих в регионе» наблюдается перевыполнение нормативных значений. .

Корректирующие мероприятия:

- расширение практики целевых договоров, предусматривающих обязательное материальное стимулирование студентов работодателем и гарантированное трудоустройство;
- внедрение системы анкетирования предприятий для оценки качества подготовки выпускников и корректировки образовательных программ.

1.1 Участие работодателей в проектировании и реализации ОП

Цель: показать системное, содержательное и документально подтвержденное участие профессионального сообщества в жизненном цикле образовательной программы.

| Показатель | Метод оценки | Критерии |
|--|--|--|
| Количественный состав преподавателей-практиков | Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой ООП (имеющих стаж работы в данной проф. области), в общем числе работников, участвующих в реализации ООП | Не менее значения, указанного в п. 6.7 ФГОС ВО |
| Участие в проектировании и актуализации ОП | Наличие документов, подтверждающих внешнюю экспертизу или разработку ключевых документов ОП | Охват всех ключевых элементов ОП (ПК / индикаторы ПК, ФОС, учебный план, РПД, практики, ВКР) |

Показатель количественного состава преподавателей-практиков удовлетворяет требованиям образовательного стандарта (п. 6.7) в части количества работников из числа руководителей организаций, реализующих образовательную программу высшего образования 38.04.02 «Менеджмент», деятельность которых связана с направленностью (профилем) образовательной программы и составляет 11% (Приложение 1).

Документальные свидетельства участия работодателей:

- договоры с профильными организациями на проведение практик обучающихся:

1) Филиал ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация» - КНААЗ им. Ю.А. Гагарина;

2) Центр «Бизнес-инкубатор» АНО «Агентство привлечения инвестиций и развития инноваций Хабаровского края»;

3) Дальневосточный банк филиал ПАО «Сбербанк России»;

4) Производственный центр в г. Комсомольске-на-Амуре филиала ПАО «Яковлев» - «Региональные самолеты»;

- участие работодателей в работе ГЭК (приказы на ГЭК, состав комиссии, протоколы заседаний ГЭК).

В состав ГЭК входят руководители ведущих организаций города:

Кияткина О.А. – руководитель управления экономического развития Администрации г. Комсомольска-на-Амуре (председатель);

Демченко И.А. – Руководитель центра «Бизнес-инкубатор» АНО «АПИРИ ХК»;

Готина Е.Б. – Заместитель начальника отдела по развитию предпринимательства и инвестиций Департамента экономического развития, Администрация города Комсомольск-на-Амуре, г. Комсомольск-на-Амуре.

Вывод: Все критерии по оценке соответствия участия работодателей в проектировании и реализации ОП выполнены.

Корректирующие мероприятия на следующий учебный год:

- закрепить обязанности работодателей проводить экспертизу качества ВКР и соответствия заданий реальным производственным задачам;

- увеличить долю квалифицированных специалистов-практиков к чтению спецкурсов и руководству практиками

- ежегодно актуализировать индикаторы профессиональных компетенций с учетом развития цифровых технологий при участии работодателей;

- совместно с УМУ организовывать ежегодный мониторинг компетенций, востребованных предприятиями.

2 Оценка уровня сформированности компетенций

В ФГБОУ ВО «КНАГУ» создана и функционирует система внутренней оценки качества образования, утверждён локальный нормативный акт – Положение о внутренней системе оценки качества образования (<https://knastu.ru/page/3633>), в соответствии с которым ежегодно должны проводиться мероприятия по проверке сформированности компетенций.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется система автоматизированного тестирования AST, позволяющая осуществлять проверку результатов обучения как по отдельно взятым компетенциям, так и по комплексу дисциплин. Система AST связана с другими подсистемами КИС «Университет» и содержит тестовые базы по всем компетенциям, формируемым в ходе реализации образовательной программы.

В рамках проведения самообследования ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» в мае 2026 г. была проведена диагностическая работа по оценке сформированности универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций у обучающихся 2026 года выпуска очной формы обучения (группа 4МДмв-1).

2.1 Организация и проведение диагностической работы

Диагностическая работа проводилась в два этапа:

| Этап | Дата | Проверяемые компетенции | Формат |
|------|------------|--|--|
| 1 | 13.05.2026 | Универсальные (УК-1 – УК-6) | 24 задания (открытого и закрытого типа), по 4 задания на компетенцию |
| 2 | 14.05.2026 | Общепрофессиональные (ОПК-1 – ОПК-5) и профессиональные (ПК-1, ПК-2) | 35 заданий (открытого и закрытого типа), по 5 заданий на компетенцию |

В выполнении работы приняли участие 4 человек, что составляет 100 % от списочного состава академической группы очной формы обучения (требование $\geq 70\%$ выполнено).

2.2 Критерии оценки

Компетенция считается сформированной, если студент ответил правильно на:

≥ 3 вопросов из 4 ($\geq 75\%$) – для УК;

≥ 3 вопросов из 5 ($\geq 60\%$) – для ОПК и ПК.

Уровень сформированности компетенции по группе определяется по процентной доле правильно выполненных заданий всеми студентами:

Высокий уровень – более 80%;

Достаточный уровень – от 60% до 80%;

Недостаточный уровень – 60% и менее.

Критерий по работе в целом: не менее 70% участников выполнили 70% и более заданий.

2.3 Результаты диагностической работы

Подробные результаты представлены в Приложениях 5 и 6.

Сводные результаты по всем компетенциям:

| Группа компетенций | Всего | Высокий уровень | Достаточный уровень | Не сформировано |
|----------------------------|-------|-----------------|---------------------|-----------------|
| Универсальные (УК) | 6 | 6 | 0 | 0 |
| Общепрофессиональные (ОПК) | 5 | 5 | 0 | 0 |
| Профессиональные (ПК) | 2 | 1 | 1 | 0 |
| Итого | 13 | 12 | 1 | 0 |

Вывод:

Оценка уровня сформированности компетенций осуществлялась по оценочным средствам в ходе диагностической работы. В оценке компетенций приняли участие 100 % обучающихся 2026 года выпуска очной формы обучения.

Все 13 компетенций (6 УК, 5 ОПК, 2 ПК), формируемых в ходе реализации образовательной программы, сформированы у каждого студента на достаточном или высоком уровне. Компетенций с недостаточным уровнем сформированности (менее 60%) не выявлено.

Полученные результаты подтверждают эффективность реализуемой образовательной программы и готовность выпускников к профессиональной деятельности.

3 Выводы, корректирующие мероприятия

Анализ реализации образовательной программы выявил несколько критических проблем. На втором курсе неуспеваемость достигает 50%, а уровень отчислений по неуспеваемости превышает допустимый в 3–4 раза для групп набора 2023 и 2024 годов. В связи с этим необходимо организовать дополнительные консультации и индивидуальное сопровождение студентов с академическими задолженностями, закрепив за ними наставников из числа преподавателей, а также усилить адаптационный период для первокурсников, включив диагностику уровня подготовки и дополнительные занятия по базовым дисциплинам. Кроме того, требуется внедрить систему раннего предупреждения неуспеваемости с ежемесячным мониторингом текущей успеваемости и информированием кураторов.

Показатели периодичности актуализации рабочих программ дисциплин и наличия цифровых инструментов в ключевых профильных дисциплинах не выполнены, поэтому необходимо актуализировать ряд дисциплин специализированными блоками, включая - компьютерные технологии в менеджменте (использование CRM и ERP систем в промышленном производстве), - Научный семинар "Системы искусственного интеллекта" (применение интеллектуальных агентов в работе менеджера), - Эконометрика (продвинутый уровень) (модуль "Эконометрика на Python/R"), Автоматизация технологических процессов (модуль "ERP и CRP системы"). Также следует закупить и внедрить профессиональное ПО, используемое в отрасли, и создать специализированные лаборатории, симуляционные центры или партнёрские кафедры на производстве.

Кадровый состав полностью соответствует требованиям ФГОС ВО и критериям профессионально-общественной аккредитации, однако в качестве корректирующих мер целесообразно продолжить проведение обязательных стажировок преподавателей на передовых предприятиях минимум раз в три года с целью изучения новых технологий и обучать их по программам, актуализированным с учетом профессиональных стандартов.

По показателям практикоориентированности обучения и трудоустройства в целом наблюдается перевыполнение нормативных значений, включая долю выпускников, трудоустроенных по профилю и работающих в регионе. Доля трудоустроенных в первый год после окончания обучения выпускников составляет 100%.

В рамках подготовки отчета по самообследованию ОПОП направления 38.04.02 «Менеджмент» была осуществлена диагностическая работа по оценке сформированности компетенций. Результаты приведены в Приложениях 5,6. В тестировании по оценке уровня **сформированности компетенций** участвовало 4 чел., что составляет 100 % от списочного состава академической группы очной формы обучения общей численностью 4 чел. Доля обучающихся, выполнивших 70 % и более заданий диагностической работы, составила 100 %. Большинство компетенций сформированы на высоком уровне, за исключением профессиональной компетенции ПК-1, которая показала **достаточный уровень владения**.

Все критерии по оценке соответствия участия работодателей в проектировании и реализации образовательной программы выполнены. Тем не менее, на следующий учебный год следует закрепить за работодателями обязанность проводить экспертизу качества выпускных квалификационных работ и соответствия заданий реальным производственным задачам, а также увеличить долю квалифицированных специалистов-практиков, привлекаемых к чтению спецкурсов и руководству практиками. Кроме того, необходимо ежегодно пересматривать индикаторы профкомпетенций с учётом цифрового развития и при участии работодателей. Во взаимодействии с УМУ ежегодно отслеживать компетенции, востребованные на предприятиях.

Приложение 1 Справка о кадровом обеспечении

| Преподаватель | Ученая степень | Дисциплина, практика | Практик | Часы по поручению | Доля | Доля практиков | Доля степень / звание |
|--|-----------------------------|---|---------|-------------------|--------|----------------|-----------------------|
| Азимов Пулод Хакимович | Кандидат экономических наук | Экономическая теория (продвинутый уровень) | | 17,65 | 0,0229 | | 0,0229 |
| Биткина Анастасия Александровна | | Компьютерные технологии в менеджменте | | 16,00 | 0,0182 | | |
| Бурдакова Галина Ивановна | Кандидат экономических наук | Методология принятия управленческих решений | | 16,55 | 0,0215 | | 0,0215 |
| | | Научный семинар | | 14,00 | 0,0163 | | 0,0163 |
| | | Учебная практика (научно-исследовательская работа) | | 8,00 | 0,0104 | | 0,0104 |
| Гусева Жанна Игоревна | Кандидат экономических наук | Организационное поведение | | 16,45 | 0,0222 | | 0,0222 |
| | | Персональный менеджмент | | 16,55 | 0,0215 | | 0,0215 |
| | | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы | | 26,00 | 0,0351 | | 0,0351 |
| | | Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена | | 2,00 | 0,0027 | | 0,0027 |
| | | Производственная практика (практика по профилю профессиональной деятельности) | | 2,50 | 0,0034 | | 0,0034 |
| | | Производственная практика (преддипломная практика) | | 4,00 | 0,0054 | | 0,0054 |
| | | Социальное поведение и управление персоналом | | 16,55 | 0,0215 | | 0,0215 |
| | | Управление качеством | | 17,65 | 0,0239 | | 0,0239 |
| | | Учебная практика (научно-исследовательская работа) | | 20,00 | 0,0266 | | 0,0266 |
| Зайченко Илья Владимирович | Кандидат технических наук | Имитационное моделирование производственных процессов | | 17,65 | 0,0205 | | 0,0205 |
| | | Компьютерные технологии в менеджменте | | 0,45 | 0,0005 | | 0,0005 |
| | | Управление инновациями и нововведениями | | 16,45 | 0,0191 | | 0,0191 |
| | | Управление проектами | | 16,45 | 0,0191 | | 0,0191 |
| | | Эконометрика | | 16,45 | 0,0191 | | 0,0191 |
| | | Экономическая эффективность программ и проектов | | 17,65 | 0,0205 | | 0,0205 |
| Капустенко Ирина Сергеевна | Кандидат экономических наук | Коммуникационный менеджмент | | 17,65 | 0,0205 | | 0,0205 |
| | | Социально-экономическая статистика | | 16,55 | 0,0202 | | 0,0202 |
| | | Учебная практика (научно-исследовательская работа) | | 8,00 | 0,0104 | | 0,0104 |
| Марченко Олеся Владимировна | | Теория управления организацией | 1 | 17,65 | 0,0208 | 0,0208 | |
| Матюшко Андрей Владимирович | Кандидат культурологии | Профессиональный иностранный язык | | 16,55 | 0,0202 | | 0,0202 |
| Мешков Александр Сергеевич | Кандидат технических наук | Автоматизация технологических процессов | 1 | 16,55 | 0,0263 | 0,0263 | 0,0263 |
| | | Стратегический менеджмент | 1 | 8,00 | 0,0108 | 0,0108 | 0,0108 |

| Преподаватель | Ученая степень | Дисциплина, практика | Практик | Часы по поручению | Доля | Доля практиков | Доля степень / звание |
|-------------------------------------|-----------------------------|---|---------|-------------------|--------|----------------|-----------------------|
| | | Учебная практика (научно-исследовательская работа) | 1 | 8,00 | 0,0127 | 0,0127 | 0,0127 |
| Соловьев Вячеслав Алексеевич | Доктор технических наук | Научный семинар "Системы искусственного интеллекта" | | 14,00 | 0,0167 | | 0,0167 |
| Усанов Геннадий Иванович | Доктор экономических наук | Методология принятия организационных решений | | 17,65 | 0,0238 | | 0,0238 |
| | | Организация научно-исследовательской деятельности в сфере стратегического менеджмента | | 17,65 | 0,0239 | | 0,0239 |
| | | Стратегический менеджмент | | 14,20 | 0,0169 | | 0,0169 |
| | | Теория и практика научных исследований | | 16,55 | 0,0224 | | 0,0224 |
| | | Учебная практика (научно-исследовательская работа) | | 8,00 | 0,0108 | | 0,0108 |
| Усанов Илья Геннадьевич | Кандидат экономических наук | Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов | | 21,10 | 0,0274 | | 0,0274 |
| Чащина Светлана Ивановна | Кандидат юридических наук | Правовое регулирование управленческой деятельности | | 16,55 | 0,0202 | | 0,0202 |
| Сумма | | | | | 0,6543 | 0,0705 | 0,6153 |
| Доли по ОПОП | | | | | | 11% | 94% |

Приложение 2 Результаты опроса педагогических и научных работников университета об удовлетворенности условиями и организацией образовательной деятельности в рамках реализации образовательной программы высшего образования

В опросе приняли участие **108 педагогических работников** университета.

1. Удовлетворенность полнотой, доступностью и актуальностью внутренней информации (нормативные документы, приказы, расписания, методические материалы)

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|-------------------------------|--------|-------|
| Полностью удовлетворён(а) | 46 | 42,6% |
| Скорее удовлетворён(а) | 47 | 43,5% |
| Скорее не удовлетворён(а) | 2 | 1,9% |
| Совершенно не удовлетворён(а) | 2 | 1,9% |
| Нет ответа / затрудняюсь | 11 | 10,2% |

Итого удовлетворены (полностью + скорее): 86,1%

2. Оценка эффективности и удобства работы с электронной информационно-образовательной средой (ЭИОС) и корпоративными системами

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|--|--------|-------|
| Системы удобны и эффективны | 55 | 50,9% |
| В целом работают, но есть недостатки | 41 | 38,0% |
| Неудобны, часто возникают технические проблемы | 5 | 4,6% |
| Системами не пользуюсь / затрудняюсь оценить | 4 | 3,7% |
| Нет ответа | 3 | 2,8% |

Положительно оценивают (удобны + в целом работают): 88,9%

3. Оценка материально-технического оснащения аудиторий и лабораторий

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|--|--------|-------|
| Оснащение современное и полностью соответствует потребностям | 13 | 12,0% |
| Оснащение в основном удовлетворительное, но требует обновления | 56 | 51,9% |
| Оснащение устаревшее и недостаточное | 33 | 30,6% |
| Нет ответа | 6 | 5,6% |

Удовлетворены полностью или в основном: 63,9%

Считают оснащение устаревшим и недостаточным: 30,6%

4. Созданы ли комфортные условия для работы вне аудитории (наличие и оснащённость рабочего места, зоны для самостоятельной работы и консультаций)

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|---|--------|-------|
| Да, условия отличные | 44 | 40,7% |
| Условия удовлетворительные | 44 | 40,7% |
| Условия неудовлетворительные (нет постоянного места, плохая оснащённость) | 5 | 4,6% |
| Затрудняюсь ответить | 1 | 0,9% |
| Нет ответа | 14 | 13,0% |

Удовлетворены (отличные + удовлетворительные): 81,5%

5. Удовлетворенность обеспеченностью ресурсами для ведения научной и методической работы (доступ к ЭБС, научным базам данных, специализированному ПО, грантовая поддержка)

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|--------------------------------------|--------|-------|
| Да, ресурсы доступны в полном объеме | 40 | 37,0% |
| Ресурсов в основном достаточно | 37 | 34,3% |

| | | |
|---|----|-------|
| Ресурсов недостаточно, доступ ограничен | 15 | 13,9% |
| Затрудняюсь ответить | 8 | 7,4% |
| Нет ответа | 8 | 7,4% |

Удовлетворены (полностью + в основном): 71,3%

Считают ресурсы недостаточными: 13,9%

6. Оценка рациональности организации учебного процесса (распределение нагрузки, составление расписания, размер учебных групп)

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|--|--------|-------|
| Организация рациональная и эффективная | 32 | 29,6% |
| В основном рациональная, но есть отдельные проблемы | 48 | 44,4% |
| Организация нерациональная, создает дополнительные сложности | 15 | 13,9% |
| Затрудняюсь ответить | 6 | 5,6% |
| Нет ответа | 7 | 6,5% |

Положительно оценивают (рациональная + в основном рациональная): 74,1%

7. Оценка соотношения педагогической работы и административно-бюрократической нагрузки

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|--|--------|-------|
| Соотношение оптимальное | 27 | 25,0% |
| Административная нагрузка несколько повышена | 39 | 36,1% |
| Административная нагрузка чрезмерна и мешает основной работе | 26 | 24,1% |
| Затрудняюсь ответить | 7 | 6,5% |
| Нет ответа | 9 | 8,3% |

Считают нагрузку оптимальной: 25,0%

Считают нагрузку повышенной или чрезмерной: 60,2%

8. Оценка качества взаимодействия и оперативности обратной связи с административными подразделениями (деканат, УМУ, УКД, бухгалтерия)

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|---|--------|-------|
| Взаимодействие эффективное и оперативное | 47 | 43,5% |
| Взаимодействие в целом удовлетворительное | 44 | 40,7% |
| Взаимодействие затруднено, обратная связь медленная | 4 | 3,7% |
| Затрудняюсь ответить | 6 | 5,6% |
| Нет ответа | 7 | 6,5% |

Положительно оценивают (эффективное + удовлетворительное): 84,3%

9. Способствует ли организационная культура и атмосфера в коллективе эффективной профессиональной деятельности и обмену опытом

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|-----------------------------------|--------|-------|
| Да, полностью способствует | 56 | 51,9% |
| Скорее да, чем нет | 30 | 27,8% |
| Скорее нет | 1 | 0,9% |
| Нет, атмосфера неблагоприятная | 1 | 0,9% |
| Затрудняюсь ответить / нет ответа | 20 | 18,5% |

Положительно оценивают (полностью + скорее да): 79,6%

10. Достаточно ли в университете возможностей для повышения квалификации и профессионального роста (программы ДПО, стажировки, поддержка публикационной активности)

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|----------------|--------|---|
|----------------|--------|---|

| | | |
|--|----|-------|
| Возможностей достаточно и они доступны | 41 | 38,0% |
| Возможности есть, но доступ к ним может быть затруднен | 29 | 26,9% |
| Возможностей явно недостаточно | 15 | 13,9% |
| Затрудняюсь ответить | 9 | 8,3% |
| Нет ответа | 14 | 13,0% |

Удовлетворены (достаточно + есть, но доступ затруднён): 64,8%

Считают возможности недостаточными: 13,9%

11. Чувствуете ли поддержку со стороны университета/руководства при внедрении новых педагогических технологий и методов обучения

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|---|--------|-------|
| Да, поддержка оказывается системно | 44 | 40,7% |
| Поддержка оказывается эпизодически или по личной инициативе | 28 | 25,9% |
| Поддержки нет, все инициативы реализуются самостоятельно | 10 | 9,3% |
| Затрудняюсь ответить | 11 | 10,2% |
| Нет ответа | 15 | 13,9% |

Чувствуют системную поддержку: 40,7%

Чувствуют эпизодическую поддержку или её отсутствие: 35,2%

12. Готовность рекомендовать университет как место работы коллегам и профессиональным знакомым

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|--------------------------|--------|-------|
| Да, определенно готов(а) | 44 | 40,7% |
| Скорее готов(а) | 32 | 29,6% |
| Скорее не готов(а) | 4 | 3,7% |
| Определенно не готов(а) | 6 | 5,6% |
| Затрудняюсь ответить | 12 | 11,1% |

Готовы рекомендовать (определённо + скорее): 70,4%

Не готовы рекомендовать: 9,3%

13. Общая удовлетворенность условиями осуществления профессиональной деятельности в университете

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|------------------------------------|--------|-------|
| Да, полностью удовлетворен(а) | 41 | 38,0% |
| Скорее да | 44 | 40,7% |
| Скорее нет | 7 | 6,5% |
| Нет, совершенно не удовлетворен(а) | 4 | 3,7% |
| Затрудняюсь ответить | 4 | 3,7% |

Общая удовлетворенность (да + скорее да): 78,7%

Ответы на открытые вопросы

Вопрос 14. Что Вы больше всего цените в организации работы в нашем университете?

Преподаватели КнАГУ больше всего ценят **коллектив и взаимоотношения с коллегами**. Многократно упоминаются взаимопомощь, поддержка, профессионализм коллег по кафедре и факультету, а также тёплая, доверительная атмосфера. Многие отмечают, что именно люди делают работу в университете комфортной.

Второй по значимости фактор - **гибкий график работы**. Преподаватели ценят возможность совмещать педагогическую, научную и личную деятельность, самостоятельно планировать своё время (особенно в части, не связанной с аудиторными занятиями).

Третье важное преимущество - **стабильность**. Респонденты говорят об уверенности в завтрашнем дне, своевременной выплате заработной платы, соблюдении трудового законодательства.

Также высоко оцениваются **электронная информационно-образовательная среда** (удобство работы с личным кабинетом, доступность информации, цифровизация процессов) и **оперативность руководства** - способность быстро решать возникающие вопросы, доступность администрации, открытость общения.

Некоторые преподаватели отмечают **возможность творческой и научной самореализации**, свободу в выборе методов преподавания, возможность передавать опыт молодым. Отдельно упоминается **поддержка аспирантов и молодых учёных**, а также **компетентное начальство и профессиональный подход к принятию управленческих решений**.

Характерные цитаты:

- «Слаженную коллективную работу коллег. Профессионализм коллег с кафедры и факультета»
- «Гибкость графика работы, стабильность, своевременная выплата зарплаты»
- «Электронная образовательная среда»
- «Доступность и адекватность руководства»
- «Возможность реализации творческого потенциала»

Вопрос 15. Какие три ключевые изменения или улучшения в условиях и организации работы Вы предложили бы в первую очередь?

На первом месте - обновление материально-технической базы. Это самый массовый запрос, который встречается почти в каждом втором ответе. Преподаватели указывают на необходимость замены устаревших компьютеров, обновления лабораторного оборудования, приобретения новой мебели, ремонта аудиторий и коридоров, утепления помещений. Отдельно звучат просьбы об оснащении аудиторий современным мультимедийным оборудованием.

На втором месте - снижение административно-бюрократической нагрузки. Преподаватели жалуются на чрезмерное количество отчётности, заполнение форм, согласований. Многие говорят, что бюрократическая нагрузка мешает основной работе - преподаванию и науке. Предлагают упростить отчёты, сократить бумажную работу, уменьшить количество часов на различные виды отчётности. Некоторые просят «убрать балльно-рейтинговую систему» или пересмотреть её.

На третьем месте - повышение заработной платы. Преподаватели отмечают, что текущий уровень оплаты не соответствует затраченным усилиям. Предлагают повысить почасовую оплату, сократить разрыв между базовой и третьей категориями оплаты труда, пересмотреть условия присвоения категорий, увеличить стимулирующие выплаты.

Улучшение расписания - ещё один частый запрос. Преподаватели просят не ставить более трёх пар подряд, уменьшить количество «окон», учитывать пожелания при составлении расписания, увеличить перерывы между парами до 15 минут. Некоторые предлагают сделать рабочий день с 9:00 или перенести выходные.

Обновление программного обеспечения - преподаватели указывают на необходимость приобретения лицензионного современного ПО.

Снижение учебной нагрузки - звучат предложения уменьшить годовую нагрузку на преподавателя, пересмотреть нормы часов на различные виды работ (проверку работ, консультации), снизить количество часов на ставку.

Улучшение бытовых условий - преподаватели просят отремонтировать туалетные комнаты, навести порядок на территории университета, организовать зоны отдыха для преподавателей, обеспечить питание во всех учебных корпусах, создать парковку для преподавателей, организовать автобус для доставки сотрудников.

Повышение квалификации и стажировки - преподаватели хотели бы больше возможностей для профессионального развития, включая производственные стажировки с отрывом от основного места работы, мастер-классы для преподавателей, семинары.

Улучшение взаимодействия с администрацией - предлагается оптимизировать систему взаимодействия, разъяснять принятые решения и стратегию развития университета, применять совещательный подход при принятии решений, привлекать специалистов к решению конкретных проблем.

Прочие предложения:

- Создать межфакультетские студенческие научно-исследовательские центры (лаборатории)
- Ввести должности воспитателей на факультетах вместо заместителей декана по воспитательной работе
- Создать мессенджер в личном кабинете для связи студентов с преподавателями и сотрудников друг с другом
- Заменить ключи в аудиториях на электронные или не закрывать двери
- Обеспечить регулярность обновления компьютерной техники
- Перейти к проектному обучению

Основные выводы

1. **Общая удовлетворенность** условиями профессиональной деятельности составляет **78,7%** (полностью удовлетворены 38,0%, скорее удовлетворены 40,7%). При этом 10,2% респондентов не удовлетворены или скорее не удовлетворены.

2. **Сильные стороны** университета с точки зрения преподавателей:

- Электронная информационно-образовательная среда (88,9% положительных оценок)
- Доступность внутренней информации (86,1%)
- Взаимодействие с административными подразделениями (84,3%)
- Условия для работы вне аудитории (81,5%)
- Атмосфера в коллективе (79,6%)

3. **Зоны роста и проблемные точки:**

- **Материально-техническое оснащение** - только 63,9% удовлетворены, 30,6% считают его устаревшим и недостаточным. Это самый частый запрос на изменения.
- **Административно-бюрократическая нагрузка** - только 25% считают её оптимальной, 60,2% называют повышенной или чрезмерной. Второй по частоте запрос на изменение.
- **Обеспеченность ресурсами для научной работы** - 71,3% удовлетворены, но 13,9% считают ресурсы недостаточными.
- **Поддержка новых педагогических технологий** - только 40,7% чувствуют системную поддержку, 35,2% - эпизодическую или её отсутствие.
- **Заработная плата** - один из ключевых запросов на изменения.

4. **Готовность рекомендовать университет как место работы** - 70,4% (40,7% определённо готовы, 29,6% скорее готовы). Это хороший показатель, но он ниже общей удовлетворённости (78,7%), что указывает на наличие сдерживающих факторов.

5. **Ключевые направления улучшений** по мнению самих преподавателей:

- Обновление материально-технической базы (компьютеры, оборудование, ремонт)
- Снижение бюрократической нагрузки и отчётности
- Повышение заработной платы
- Улучшение расписания (уменьшение «окон», перегрузок)
- Обновление программного обеспечения
- Улучшение бытовых условий

6. **Что ценят больше всего:** коллектив и взаимопомощь, гибкий график, стабильность, электронную среду, оперативность руководства.

Приложение 3 Результаты опросов обучающихся университета об удовлетворенности условиями, содержанием, организацией и качеством образовательного процесса в целом и отдельных дисциплин (модулей) и практик

В опросе приняли участие 4 студента по ОПОП «Стратегическое и тактическое управление производством».

Результаты анкетирования студентов показаны в таблицах 1-21.

Таблица 1

| Насколько для Вас удобен, современен и информативен официальный сайт и личный кабинет университета (ЭИОС)? | Количество человек | Доля, % |
|--|--------------------|---------|
| Полностью удовлетворён(а) | 2 | 50 |
| Скорее удовлетворён(а) | 1 | 25 |
| Затрудняюсь ответить | 1 | 25 |

Таблица 2

| Достаточно ли полной, актуальной и доступной является информация о деятельности университета, размещенная на информационных стендах в учебных корпусах? | Количество человек | Доля, % |
|---|--------------------|---------|
| Да, информация полная и доступная | 2 | 50 |
| Не обращал(а) внимания / не пользуюсь | 1 | 25 |
| Информация есть, но не всегда актуальна/полна | 1 | 25 |

Таблица 3

| Оцените санитарно-гигиеническое состояние аудиторий, лабораторий, библиотек, коридоров, санузлов и мест общего пользования: | Количество человек | Доля, % |
|---|--------------------|---------|
| Отличное, всегда чисто | 1 | 25 |
| Удовлетворительное | 1 | 25 |
| Хорошее | 2 | 50 |

Таблица 4

| Обеспечены ли учебные помещения (лекционные залы, лаборатории, компьютерные классы) необходимым современным оборудованием, техникой и стабильным доступом в интернет для эффективного обучения? | Количество ответов | Доля, % |
|---|--------------------|---------|
| Затрудняюсь ответить | 1 | 25 |
| Техническое оснащение неудовлетворительное | 1 | 25 |
| Да, в полной мере, все работает исправно | 1 | 25 |
| В основном да, но есть отдельные проблемы | 1 | 25 |

Таблица 5

| Созданы ли в университете комфортные зоны для самостоятельной работы, отдыха и ожидания между занятиями (коворкинги, зоны с диванами и розетками, читальные залы)? | Количество ответов | Доля, % |
|--|--------------------|---------|
| Есть, но их мало или они не очень удобны | 1 | 25 |
| Не пользуюсь | 1 | 25 |
| Да, вполне достаточно, ими удобно пользоваться | 2 | 50 |

Таблица 6

| Удовлетворены ли Вы организацией питания в университете (доступность столовых/буфетов, ценовая политика, качество и ассортимент пищи)? | Количество ответов | Доля, % |
|--|--------------------|---------|
| Затрудняюсь ответить | 1 | 25 |
| Скорее да | 1 | 25 |
| Да, полностью удовлетворен(а) | 2 | 50 |

Таблица 7

| Как Вы оцениваете общую доступность среды университета (наличие и исправность пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, специально оборудованных санузлов, тактильных указателей)? | Количество ответов | Доля, % |
|---|--------------------|---------|
| Много препятствий, среда малодоступна | 1 | 25 |
| Полностью доступная среда | 2 | 50 |
| В основном доступна, но есть барьеры | 1 | 25 |

Таблица 8

| Доступна ли на официальном сайте университета и в ЭИОС версия для слабовидящих и предоставляется ли помощь сотрудников лицам с ОВЗ? | Количество человек | Доля, % |
|---|--------------------|---------|
| Затрудняюсь ответить | 1 | 25 |
| Нет, не доступно / не оказывается | 1 | 25 |
| Да, все доступно и помощь оказывается | 1 | 25 |
| Что-то доступно, но не в полном объеме | 1 | 25 |

Таблица 9

| Оцените доброжелательность и вежливость работников административных подразделений (деканат, ОУДК, приемная комиссия, библиотека, охрана) при личном обращении: | Количество человек | Доля, % |
|--|--------------------|---------|
| Всегда доброжелательны и вежливы | 1 | 25 |
| В большинстве случаев доброжелательны | 2 | 50 |
| Затрудняюсь ответить | 1 | 25 |

Таблица 10

| Оцените доброжелательность, вежливость и компетентность педагогических работников в общении со студентами: | Количество человек | Доля, % |
|--|--------------------|---------|
| В основном доброжелательны и компетентны | 2 | 50 |
| Всегда доброжелательны, вежливы и компетентны | 1 | 25 |
| Затрудняюсь ответить | 1 | 25 |

Таблица 11

| Удовлетворены ли Вы качеством дистанционного взаимодействия с работниками университета (ответы на эл. почту, работа в чатах, консультации онлайн через ЭИОС)? | Количество человек | Доля, % |
|---|--------------------|---------|
| Да, ответы всегда оперативные и четкие | 2 | 50 |
| Скорее да, но бывают задержки | 2 | 50 |

Таблица 12

| Готовы ли Вы рекомендовать свой университет (институт/факультет) родственникам, знакомым или абитуриентам? | Количество человек | Доля, % |
|--|--------------------|---------|
| Да, определенно готов(а) | 1 | 25 |
| Затрудняюсь ответить | 1 | 25 |
| Скорее готов(а) | 1 | 25 |
| Скорее нет | 1 | 25 |

Таблица 13

| Удовлетворены ли Вы организацией учебного процесса (рациональность расписания, минимизация «окон», график сессий, работа диспетчерской службы)? | Количество человек | Доля, % |
|---|--------------------|---------|
| Скорее да | 2 | 50 |
| Затрудняюсь ответить | 1 | 25 |
| Да, полностью | 1 | 25 |

Таблица 14

| Насколько актуально и современно содержание преподаваемых дисциплин? Соответствует ли оно последним достижениям науки и требованиям рынка труда? | Количество человек | Доля, % |
|--|--------------------|---------|
| Затрудняюсь ответить | 1 | 25 |
| В основном соответствует | 1 | 25 |
| Полностью соответствует, очень актуально | 1 | 25 |
| В основном устарело | 1 | 25 |

Таблица 15

| Достаточно ли в учебном процессе практико-ориентированных компонентов: практик, проектной деятельности, кейсов от работодателей, работы на современном оборудовании? | Количество человек | Доля, % |
|--|--------------------|---------|
| Затрудняюсь ответить | 1 | 25 |
| Да, более чем достаточно | 1 | 25 |
| В целом достаточно | 2 | 50 |

Таблица 16

| Доступна ли и эффективна система трудоустройства и карьерного сопровождения (ярмарки вакансий, помощь центра карьеры)? | Количество человек | Доля, % |
|--|--------------------|---------|
| Затрудняюсь ответить / не пользовался(ась) | 2 | 50 |
| Да, система работает эффективно | 1 | 25 |
| Есть возможности, но можно лучше | 1 | 25 |

Таблица 17

| Удовлетворены ли Вы организацией научно-исследовательской деятельности студентов (доступ в лаборатории, участие в грантах, конференциях, публикационная активность)? | Количество человек | Доля, % |
|--|--------------------|---------|
| Затрудняюсь ответить / не участвую | 2 | 50 |
| Да, полностью, есть много возможностей | 1 | 25 |

| | | |
|-----------|---|----|
| Скорее да | 1 | 25 |
|-----------|---|----|

Таблица 18

| Удовлетворены ли Вы условиями осуществления образовательной деятельности в университете в целом? | Количество человек | Доля, % |
|--|--------------------|---------|
| Скорее да | 2 | 50 |
| Затрудняюсь ответить | 1 | 25 |
| Да, полностью удовлетворен(а) | 1 | 25 |

Таблица 19

| Что вам больше всего нравится в организации обучения и условиях в университете? | Количество человек | Доля, % |
|---|--------------------|---------|
| График обучения. | 1 | 25 |
| Месторасположение университета. | 1 | 25 |
| Расписание пар | 1 | 25 |
| все | 1 | 25 |

Таблица 20

| Что, по вашему мнению, требует улучшения в условиях обучения? | Количество человек | Доля, % |
|--|--------------------|---------|
| Наличие мест для самостоятельной подготовки в стенках университета | 1 | 25 |
| Практические занятия проводятся после написания основной работы, хотелось бы наоборот сначала практика потом написание работы. | 1 | 25 |
| Ничего не требует по моему мнению. | 1 | 25 |
| Нет такого | 1 | 25 |

Таблица 21

| Ваши конкретные предложения по улучшению качества условий образовательной деятельности: | Количество человек | Доля, % |
|---|--------------------|---------|
| Увеличить количество практической деятельности, но это касательно не производств. А лабораторных практик. В том числе связанных с компьютерной деятельностью. | 1 | 25 |
| Ремонт аудиторий. | 1 | 25 |
| Всё отлично, нет предложений. | 1 | 25 |
| Предложений нет | 1 | 25 |

| Показатель | Вопрос | Уровень удовлетворенности | Индекс качества |
|--|--------|---------------------------|-----------------|
| Открытость и доступность информации об организации | | хороший | 4 |
| | 1 | хороший | 4 |
| | 2 | высокий | 5 |
| Комфортность условий, в которых осуществляется образовательная деятель- | | хороший | 4 |
| | 3 | хороший | 4 |

| | | | |
|---|---------|--------------------|---|
| ность | 4 | хороший | 4 |
| | 5 | хороший | 4 |
| | 6 | удовлетворительный | 3 |
| Доступность услуг для инвалидов и лиц с ОВЗ | | хороший | 4 |
| | 7 | хороший | 4 |
| | 8 | хороший | 4 |
| Доброжелательность, вежливость, компетентность работников | | хороший | 4 |
| | 9 | высокий | 5 |
| | 10 | хороший | 4 |
| Удовлетворенность качеством условий осуществления образовательной деятельности | 11 | хороший | 4 |
| | | хороший | 4 |
| | 12 | хороший | 4 |
| | 13 | хороший | 4 |
| | 14 | хороший | 4 |
| | 15 | хороший | 4 |
| | 16 | высокий | 5 |
| | 17 | хороший | 4 |
| 18 | высокий | 5 | |

Результаты опроса обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» показали, что половина студентов полностью удовлетворены качеством образования (50 %).

Большинство опрошенных (75 %) отметили, что удовлетворены организацией учебного процесса.

50 % студентов в той или иной степени удовлетворены официальным сайтом университета и личным кабинетом студента. Они считают сайт современным и информативным. О достаточности информации деятельности университета, размещенной на информационных стендах, сообщают 50% опрошенных.

Санитарно-гигиеническое состояние аудиторий удовлетворяет 100% опрошенных, из них 25% считают состояние отличным. О достаточности оснащения аудиторий современным оборудованием и техникой сообщают 50 % студентов, еще 50% опрошенных считают, что в основном оснащение удовлетворительное, но имеются отдельные проблемы.

Удовлетворенность созданными зонами отдыха и зонами для самостоятельной работы составляет 75%. Удовлетворенность организацией питания в университете составляет 50 %. Общая доступность университета удовлетворяет 50 % опрошенных.

Доброжелательность и вежливость сотрудников университета удовлетворяет более 75% опрошенных. Однако, 25% затруднились ответить на этот вопрос.

Качество дистанционного взаимодействия с сотрудниками университета удовлетворяет 50% опрошенных.

50% процента студентов готовы рекомендовать университет своим знакомым.

Об актуальности и современности содержания преподаваемых дисциплин сообщают 50 % опрошенных студентов. Однако 25% считают, что преподаваемый материал устарел.

На недостаточность практико-ориентированных компонентов сообщают 25% студентов, а 75% опрошенных считают, что таких компонентов достаточно.

В заключение студенты предложили следующие рекомендации по улучшения качества образования:

- увеличить количество практической деятельности (25 %);
- провести ремонт в аудиториях (25 %);

Приложение 4. Результаты опросов работодателей об удовлетворенности качеством образования в ФГБОУ ВО «КнАГУ»

Кластер: «Социально-гуманитарный» (включая экономику, менеджмент, государственное и муниципальное управление, юриспруденцию, лингвистику, рекламу и связи с общественностью)

В опросе работодателей социально-гуманитарного кластера приняли участие 15 представителей организаций:

- Администрация города Комсомольска-на-Амуре
- АНО «АПИРИ ХК»
- ИК №7
- Отдел полиции №3
- Судебные участки Ленинского округа
- Судебные участки Центрального округа
- Отдел экономического развития и прогнозирования администрации Солнечного муниципального округа
- ООО «Вега-газ»
- ШИЯ «Полиглот»
- КГКУ ЦЗН Хабаровского края
- Управление дорожной деятельности и внешнего благоустройства администрации г. Комсомольска-на-Амуре
- ООО «Амурсталь»
- и другие.

Задачи исследования

1. Выявить степень взаимодействия с университетом по вопросам подготовки студентов.
2. Определить уровень соответствия подготовки выпускников установленным требованиям и пожеланиям работодателей.
3. Выявить перспективы трудоустройства выпускников КнАГУ в социально-гуманитарной сфере.

БЛОК 1. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ

Вопрос 1. Актуальность и соответствие знаний и компетенций выпускников требованиям профессии

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|--|--------|-------|
| Полностью соответствуют, на высоком уровне | 8 | 53,3% |
| В основном соответствуют | 6 | 40,0% |
| Соответствуют частично, требуют существенного дополнения | 1 | 6,7% |
| В основном не соответствуют | 0 | 0% |
| Затрудняюсь ответить | 0 | 0% |

Итого положительных ответов (полностью + в основном): 93,3%

Вопрос 2. Уровень развития универсальных компетенций (работа в команде, коммуникабельность, ответственность, адаптивность, критическое мышление)

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|----------------------------|--------|-------|
| Высокий уровень | 8 | 53,3% |
| Удовлетворительный уровень | 4 | 26,7% |
| Уровень ниже ожидаемого | 2 | 13,3% |
| Низкий уровень | 0 | 0% |
| Затрудняюсь ответить | 1 | 6,7% |

Итого положительных (высокий + удовлетворительный): 80,0%

Вопрос 3. Готовность к решению практических задач с первого дня работы (способность применять теорию на практике)

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|--|--------|-------|
| Полностью готовы | 5 | 33,3% |
| В основном готовы, требуется короткая адаптация | 8 | 53,3% |
| Требуют значительного дополнительного обучения и адаптации | 2 | 13,3% |
| Не готовы к практической работе | 0 | 0% |
| Затрудняюсь ответить | 0 | 0% |

Итого положительных (полностью + в основном): 86,7%

БЛОК 2. ОЦЕНКА УСЛОВИЙ И КАЧЕСТВА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С УНИВЕРСИТЕТОМ

Вопрос 4. Открытость и доступность информации на сайте университета

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|--|--------|-------|
| Информация полная, доступная и понятная | 13 | 86,7% |
| Информация есть, но ее можно представить удобнее | 1 | 6,7% |
| Информации недостаточно или она труднодоступна | 0 | 0% |
| Затрудняюсь ответить / не пользовался(ась) | 1 | 6,7% |

Удовлетворены информацией (полная + есть, но можно удобнее): 93,3%

Вопрос 5. Удовлетворенность организацией и качеством проведения практик/стажировок студентов

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|--|--------|-------|
| Да, полностью удовлетворен(а) (четкие задачи, сопровождение со стороны вуза) | 12 | 80,0% |
| Скорее да, но есть вопросы по организации | 2 | 13,3% |
| Скорее нет, организация оставляет желать лучшего | 0 | 0% |
| Нет, совершенно не удовлетворен(а) | 0 | 0% |
| Опыта организации практик нет | 1 | 6,7% |

Удовлетворены (полностью + скорее да): 93,3% от тех, у кого есть опыт практик

Вопрос 6. Эффективность взаимодействия с представителями университета (факультет, кафедра, центр карьеры)

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|---|--------|-------|
| Взаимодействие оперативное, конструктивное и полезное | 12 | 80,0% |
| Взаимодействие есть, но может быть более активным | 2 | 13,3% |
| Взаимодействие затруднено, обратная связь слабая | 0 | 0% |
| Взаимодействия не было | 0 | 0% |
| Затрудняюсь ответить | 1 | 6,7% |

Положительно оценивают взаимодействие (оперативное + есть, но может быть активнее): 93,3%

БЛОК 3. ДОСТУПНОСТЬ И АДАПТИВНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ

Вопрос 7. Способность выпускников адаптироваться к изменениям, быстро осваивать новые технологии и инструменты

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|---|--------|-------|
| Высокая способность к адаптации | 9 | 60,0% |
| Удовлетворительная | 5 | 33,3% |
| Низкая, испытывают трудности с освоением нового | 0 | 0% |
| Затрудняюсь ответить | 1 | 6,7% |

Положительно (высокая + удовлетворительная): 93,3%

Вопрос 8. Учет университетом потребностей рынка труда и мнения работодателей при актуализации образовательных программ

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|--|--------|-------|
| Учитывает в значительной степени, видна обратная связь | 11 | 73,3% |
| Учитывает частично | 3 | 20,0% |
| Практически не учитывает, программы оторваны от практики | 0 | 0% |
| Затрудняюсь ответить | 1 | 6,7% |

Положительно (в значительной степени + частично): 93,3%

БЛОК 4. ОБЩАЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ И ЛОЯЛЬНОСТЬ

Вопрос 9. Готовность рекомендовать выпускников университета для трудоустройства партнерам и другим компаниям

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|--------------------------|--------|-------|
| Да, определенно готов(а) | 12 | 80,0% |
| Скорее готов(а) | 3 | 20,0% |
| Затрудняюсь ответить | 0 | 0% |
| Скорее не готов(а) | 0 | 0% |
| Определенно не готов(а) | 0 | 0% |

Готовы рекомендовать (определенно + скорее): 100%

Вопрос 10. Оценка репутации университета на рынке образовательных услуг в отрасли

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|---|--------|-------|
| Высокая репутация, вуз является лидером | 8 | 53,3% |
| Хорошая, устойчивая репутация | 7 | 46,7% |
| Репутация средняя | 0 | 0% |
| Репутация ниже средней | 0 | 0% |
| Затрудняюсь ответить | 0 | 0% |

Положительно (высокая + хорошая): 100%

Вопрос 11. Общая удовлетворенность качеством подготовки выпускников и условиями сотрудничества

| Вариант ответа | Кол-во | % |
|------------------------------------|--------|-------|
| Да, полностью удовлетворен(а) | 9 | 60,0% |
| Скорее да | 5 | 33,3% |
| Затрудняюсь ответить | 0 | 0% |
| Скорее нет | 1 | 6,7% |
| Нет, совершенно не удовлетворен(а) | 0 | 0% |

Общая удовлетворенность (да + скорее да): 93,3%

БЛОК 5. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ (ОТКРЫТЫЕ ВОПРОСЫ)

Вопрос 12. Какие дисциплины или модули, на Ваш взгляд, необходимо добавить или усилить в учебных программах для повышения конкурентоспособности выпускников?

Работодатели социально-гуманитарного кластера высказали следующие предложения.

Цифровая экономика, аналитика больших данных в государственном управлении.

Модуль по реализации объектов мастер-планов - предлагается добавить модуль, связанный с мастер-планированием территорий.

Усилить блок «Практическая подготовка».

Увеличить количество часов на уголовный процесс, больше внимания уделять вопросам судебной экспертизы при подготовке бакалавров-юристов.

Адаптация на рынке труда - предлагается добавить модули по адаптации выпускников на рынке труда.

Итог: запросы разнообразные - от цифровой экономики и аналитики данных до усиления юридических дисциплин.

Вопрос 13. Какие новые профессиональные навыки или компетенции, востребованные в Вашей отрасли на горизонте 3–5 лет, университет должен начать формировать у студентов уже сейчас?

Работодатели социально-гуманитарного кластера выделяют несколько ключевых направлений.

Цифровая экономика, аналитика больших данных в государственном управлении.

Муниципальный контроль.

Цифровизация процессов, работа в прикладных программах, веб-формах, 1С, Электронный бюджет, проектная деятельность.

Инвестиционное развитие территорий муниципалитетов.

Навыки работы с искусственным интеллектом, в том числе «внедрение ИИ в деятельность органов внутренних дел».

Ключевой тезис: социально-гуманитарный кластер ждёт от университета подготовки в области цифровой экономики, аналитики данных, муниципального контроля, ИИ и современных ИКТ.

Вопрос 14. Что является главным преимуществом выпускников университета по сравнению с выпускниками других вузов?

Уникальная практико-ориентированная подготовка в области перевода, основанная на тесном взаимодействии с промышленными предприятиями региона, что позволяет им свободно работать с технической документацией и в отраслевой коммуникации.

Умение логически мыслить, легко адаптироваться к рабочим процессам - Отдел экономического развития Солнечного округа отмечает высокую адаптивность выпускников.

Территориальная близость.

Высокий уровень подготовки.

Включенность в производственную среду региона.

Характерные цитаты: «Уникальная практико-ориентированная подготовка в области перевода»; «умение логически мыслить, легко адаптироваться к рабочим процессам»; «прохождение практик в профильных организациях».

Вопрос 15. Ваши конкретные предложения по улучшению взаимодействия и повышению качества практической подготовки студентов

Работодатели социально-гуманитарного кластера высказали следующие предложения.

Расширение возможностей разработки студентами проектов под руководством преподавателей и представителей организаций-партнёров.

Вовлечение студентов в решение задач будущей профессиональной деятельности во время прохождения практики.

Выделение бюджетных мест - для повышения конкурентности абитуриентов, не имеющих средств для оплаты обучения.

Увеличение количества практик.

Проведение совместных встреч со студентами университета (вуз, кадровые службы муниципалитетов, студенты) для формирования кадрового потенциала.

Реализация программ повышения квалификации для сотрудников в вузе.

Резюме: предложения включают увеличение практической составляющей, проектную работу студентов с партнёрами, выделение бюджетных мест, совместные мероприятия с кадровыми службами и повышение квалификации сотрудников на базе вуза.

Выводы по кластеру «Социально-гуманитарный»

1. **Качество подготовки оценивается очень высоко:** 93,3% работодателей считают знания выпускников полностью или в основном соответствующими требованиям профессии.
2. **Универсальные компетенции** (работа в команде, коммуникабельность, ответственность, адаптивность, критическое мышление) развиты у 80,0% выпускников на высоком или удовлетворительном уровне. При этом 13,3% респондентов оценивают их как «ниже ожидаемого».
3. **Практическая готовность:** 86,7% выпускников полностью или в основном готовы к решению практических задач с первого дня работы, 13,3% требуют значительного дополнительного обучения и адаптации.
4. **Взаимодействие с вузом:** 93,3% респондентов оценивают его положительно (оперативное или требующее активизации). Затруднённости взаимодействия не отметил никто.
5. **Учет мнения работодателей** при актуализации образовательных программ отмечают 93,3% респондентов (в значительной степени или частично).
6. **Лояльность максимальная:** 100% респондентов готовы рекомендовать выпускников партнёрам и 100% оценивают репутацию университета как высокую или хорошую.
7. **Общая удовлетворенность** качеством подготовки и условиями сотрудничества составляет 93,3%.
8. **Ключевые направления развития** по мнению работодателей социально-гуманитарного кластера:
 - внедрение в программы дисциплин по цифровой экономике и аналитике больших данных;
 - усиление подготовки в области муниципального контроля и инвестиционного развития территорий;
 - развитие навыков работы с искусственным интеллектом;
 - увеличение часов на профильные юридические дисциплины;
 - расширение проектной работы студентов с организациями-партнёрами;
 - увеличение количества практик и их интеграция с будущей профессиональной деятельностью;
 - выделение бюджетных мест для целевого обучения;
 - проведение совместных мероприятий с кадровыми службами муниципалитетов.

Приложение 5 Результаты оценки освоения универсальных компетенций

Оцениваемые компетенции:

| Индекс | Содержание компетенции |
|--------|--|
| УК-1 | Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий |
| УК-2 | Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла |
| УК-3 | Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |
| УК-4 | Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия |
| УК-5 | Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия |
| УК-6 | Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки |

Оценка освоения универсальных компетенций осуществлялась 13.05.2026 с 10 ч. 00 мин. до 11 ч. 30 мин.

В выполнении работы по оценке уровня сформированности универсальных компетенций участвовало 4 чел., что составляет 100 % от списочного состава академической группы очной формы обучения общей численностью 6 чел. Для проверки сформированности на каждую компетенцию было подготовлена Диагностическая работа, состоящая из 24 заданий открытого и закрытого типа (по 4 задания на компетенцию).

Компетенция считается сформированной, если студент ответил правильно на ≥ 3 вопроса из 4 ($\geq 75\%$).

Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты оценки сформированности универсальных компетенций (индивидуальные результаты)

| № | Идентификатор обучающегося | УК1 | УК2 | УК3 | УК4 | УК5 | УК6 | Всего правильных ответов (из 24) | Доля правильных ответов, % | Компетенций сформировано (из 6) |
|---|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| 1 | 4МДМВ-1-11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 83,3 | 6 |
| 2 | 4МДМВ-1-12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 95,8 | 6 |
| 3 | 4МДМВ-1-13 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 91,8 | 6 |
| 4 | 4МДМВ-1-14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 100 | 6 |

Доля обучающихся, выполнивших 75% и более заданий диагностической работы, составляет 100%.

Вывод: у всех 4 студентов сформированы все 6 универсальных компетенций (ниже 75% нет ни у одного студента ни по одной компетенции).

Анализ уровня сформированности УК представлен в таблице 2. Результаты оценивались исходя из следующих критериев:

- высокий уровень сформированности компетенции более 80% правильно выполненных заданий
- достаточный уровень сформированности компетенции от 60 до 80% правильно выполненных заданий
- недостаточный уровень сформированности компетенции 60% и менее правильно выполненных заданий

Таблица 2 – Анализ уровня сформированности УК по группе

| Компетенция | Всего ответов | Количество правильных ответов | Доля правильных ответов, % | Уровень сформированности |
|--------------------|----------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| УК-1 | 20 | 18 | 90 | Высокий |
| УК-2 | 20 | 19 | 95 | Высокий |
| УК-3 | 20 | 18 | 90 | Высокий |
| УК-4 | 20 | 19 | 95 | Высокий |
| УК-5 | 20 | 20 | 100 | Высокий |
| УК-6 | 20 | 19 | 95 | Высокий |

На основании выполненных заданий по оценке уровня сформированности УК считать:
 Все универсальные компетенции имеют высокий уровень сформированности.

Приложение 6- Результаты оценки освоения общепрофессиональных и профессиональных компетенций

38.04.02 – Менеджмент «Стратегическое и тактическое управление производством»

наименование основной образовательной программы

Оцениваемые компетенции:

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления

ОПК-2 Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач

ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды

ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций

ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты

ПК-1 Способен разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

ПК-2 Способен осуществлять руководство проектами реинжиниринга бизнес-процессов промышленной организации с использованием современных информационных технологий

Оценка освоения общепрофессиональных компетенций осуществлялась 14.05.2026 с 10 ч. 00 мин. до 11 ч. 30 мин.

В выполнении работы по оценке уровня сформированности общепрофессиональных компетенций участвовало 4 чел., что составляет 100 % от списочного состава академической группы 2 курса очно-заочной формы обучения общей численностью 4 чел. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1 – результаты оценки сформированности общепрофессиональных компетенций

| N | Идентификатор студента | Задания закрытого типа | | Задания открытого типа | | | Общее кол-во заданий | Общее кол-во правильно выполненных заданий | Процент правильно выполненных заданий |
|---|------------------------|------------------------|--------------------------------------|------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|----------------------|--|---------------------------------------|
| | | Кол-во заданий | Кол-во правильно выполненных заданий | Кол-во заданий | Кол-во правильно выполненных заданий | Номера неправильных ответов | | | |
| 1 | 4МДМВ-1-11 | 20 | 20 | 15 | 15 | | 35 | 35 | 100 |
| 2 | 4МДМВ-1-12 | 20 | 18 | 15 | 10 | 1, 4, 5, 6, 15 | 35 | 30 | 88,8 |

| | | | | | | | | | |
|---|------------|----|----|----|----|--|----|----|-----|
| 3 | 4МДМВ-1-13 | 20 | 20 | 15 | 15 | | 35 | 35 | 100 |
| 4 | 4МДМВ-1-14 | 20 | 19 | 15 | 15 | | 35 | 35 | 100 |

Доля обучающихся, выполнивших 70% и более заданий диагностической работы, составляет 100 %.

Анализ уровня сформированности ОПК представлен в таблице 2. Результаты оценивались исходя из следующих критериев:

- высокий уровень сформированности компетенции более 80% правильно выполненных заданий
- достаточный уровень сформированности компетенции от 60 до 80% правильно выполненных заданий
- недостаточный уровень сформированности компетенции 60% и менее правильно выполненных заданий

Таблица 2 - Анализ уровня сформированности ОПК

| Компетенция | Всего ответов | Количество правильных ответов | Доля правильных ответов, % | Уровень сформированности |
|-------------|---------------|-------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| ОПК-1 | 20 | 18 | 81 | Высокий |
| ОПК-2 | 20 | 20 | 100 | Высокий |
| ОПК-3 | 20 | 20 | 100 | Высокий |
| ОПК-4 | 20 | 20 | 100 | Высокий |
| ОПК-5 | 20 | 20 | 100 | Высокий |
| ПК-1 | 20 | 15 | 75 | Достаточный |
| ПК-2 | 20 | 20 | 100 | Высокий |

Выводы

На основании выполненных заданий по оценке сформированности ОПК считать:

ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления

ОПК-2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач

ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды

ОПК-4. Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций

ОПК-5. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты

ПК-1 Способен разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

ПК-2 Способен осуществлять руководство проектами реинжиниринга бизнес-процессов промышленной организации с использованием современных информационных технологий