

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»

СОГЛАСОВАНО

Генеральный директор – председатель  
правления АО «Холдинговая компания  
«Энергомаш-Строй»  
И.В. Конев



УТВЕРЖДЕНО

Решением Ученого совета БГТУ им. В.Г. Шухова  
Протокол № 10 « 26 » 05 20 21 г.

Председатель  
Ученого совета



**ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Направление подготовки:**

38.04.03 Управление персоналом

Управление персоналом организации

Квалификация:



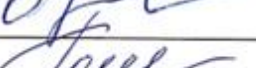
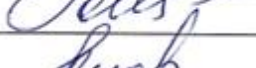


Магистр


Белгород – 2021 г.

Образовательная программа составлена в соответствии с требованиями:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 2 декабря 2019 г. № 403-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
- Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»;
- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958;
- Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 года № 301;
- Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 29 июня 2015 г. № 636;
- Приказа Минобрнауки России от 5 августа 2020 г. № 885 «О практической подготовке обучающихся»;
- Локальных нормативных актов университета.

Образовательная программа утверждена для реализации на 2021/2022 учебный год.

Разработчики: канд. соц. наук, доц.  / В.Ш. Гузаиров /  
 док. экон. наук, проф.  / О.А. Комарова /  
 канд. соц. наук, доц.  / Ж.Н. Авилова /  
 канд. соц. наук, доц.  / И.В. Голикова /  
 канд. ист. наук, доц.  / О.А. Смоленская /  
 ген. директор ООО «БСК»  / О.И. Дивиченко /

Директор института: канд. экон. наук, доц.  И.В. Ярмоленко /

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ .....	4
1.1. Общее описание профессиональной деятельности выпускников.....	4
1.2. Перечень профессиональных стандартов, соотнесенных с ФГОС.....	4
1.3. Перечень основных задач профессиональной деятельности выпускников .....	5
2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, РЕАЛИЗУЕМОЙ В РАМКАХ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ .....	6
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....	6
3.1. Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения .	6
3.2. Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения .....	8
3.3. Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения .....	10
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....	22
4.1. Структура образовательной программы .....	22
4.2. Состав образовательной программы .....	22
4.2.1. Учебный план, график учебного процесса .....	22
4.2.2. Рабочие программы и оценочные материалы .....	22
4.2.3. Рабочие программы практик .....	22
4.2.4. Программа государственной итоговой аттестации.....	23
4.2.5. Методическое обеспечение образовательной программы .....	23
5. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	23
5.1. Электронная информационно-образовательная среда .....	23
5.2. Материально-техническое обеспечение.....	24
5.3. Кадровые условия реализации образовательной программы .....	24
5.4. Условия реализации образовательной программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья .....	25
5.5. Финансовое обеспечение .....	25
5.6. Оценка качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по образовательной программе .....	26

# 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ

## 1.1 Общее описание профессиональной деятельности выпускников

Области профессиональной деятельности и (или) сферы профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие программу магистратуры, могут осуществлять профессиональную деятельность:

– 07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере аналитического обеспечения, стратегического и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности).

Типы задач профессиональной деятельности выпускников:

– организационно-управленческий.

Перечень основных объектов (или областей знания) профессиональной деятельности выпускников:

– системы и процессы стратегического управления персоналом в организациях различных организационно-правовых форм.

## 1.2. Перечень профессиональных стандартов, соотнесенных с ФГОС

Перечень профессиональных стандартов:

№	Код профессионального стандарта	Наименование профессионального стандарта
07 Административно-управленческая и офисная деятельность		
1	07.003	Профессиональный стандарт "Специалист по управлению персоналом", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. N 691н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 октября 2015 г., регистрационный N 39362)

Перечень обобщенных трудовых функций и трудовых функций, имеющих отношение к профессиональной деятельности выпускника:

Код и наименование профессионального стандарта	Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
	Код	Наименование	Уровень квалификации	Наименование	Код	Уровень (подуровень) квалификации
07.003 Специалист по управлению персоналом	G	Операционное управление персоналом и подразделением организации	7	Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	G/01.7	7
			7	Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	G/02.7	7

			7	Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения	G/03.7	7
	Н	Стратегическое управление персоналом организации	7	Разработка системы стратегического управления персоналом организации	H/01.7	7
			7	Реализация системы стратегического управления персоналом организации	H/02.7	7
			7	Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	H/03.7	7

### 1.3 Перечень основных задач профессиональной деятельности выпускников

Область профессиональной деятельности (по Реестру Минтруда)	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности (или области знания)
07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере информационно-аналитического обеспечения и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности)	Организационно-управленческий	Разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию; Формирование системы управления персоналом; Разработка кадровой политики и инструментов ее реализации; Кадровое планирование и маркетинг персонала; Управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом); Экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал; Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом	Системы и процессы стратегического управления персоналом в организациях различных организационно-правовых форм

## 2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, РЕАЛИЗУЕМОЙ В РАМКАХ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ

Направленность (профиль) образовательной программы в рамках направления подготовки	Управление персоналом организации
Квалификация, присваиваемая выпускникам образовательной программы	Магистр
Объем программы (в зачетных единицах)	120
Формы обучения	Очная, заочная
Срок получения образования, лет	Очная форма – 2 года, заочная форма – 2,5 года

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

### 3.1. Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Категория (группа) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1. Использует принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
		УК-1.2. Разрабатывает и реализует систему стратегического управления персоналом организации
		УК-1.3. Анализирует конфликтные ситуации в управлении персоналом организации на основе системного подхода и выработывает стратегию действий в соответствии с условиями внешней и внутренней среды
		УК-1.4. Анализирует социально-психологический климат коллектива организации на основе системного подхода и выработывает стратегию действий в соответствии с условиями внешней и внутренней среды
		УК-1.5. Проводит поиск, сбор критический анализ и систематизацию информации
		УК-1.6. Анализирует проблемные ситуации в сфере управления персоналом организации на основе системного подхода и выработывает стратегию действий на основе поставленной задачи
		УК-1.7. Формулирует проблему, анализирует информацию о проблемной ситуации в управлении персоналом организации, оценивает имеющиеся ограничения по ее разрешению, выбирает стратегию и тактику действий
		УК-1.8. Осуществляет сбор и критический анализ

		информации об управлении персоналом организации на основе системного подхода, вырабатывает стратегию действий в соответствии с поставленной целью
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Разрабатывает и обосновывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения
		УК-2.2. Управляет проектом на всех этапах его жизненного цикла, использует современные технологии управления персоналом
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Осуществляет социальное взаимодействие, использует принципы и методы командной работы, применяет различные технологии лидерства в системе управленческой деятельности организации
		УК-3.2. Осуществляет руководство работой команды, применяет различные методы командной работы для достижения поставленной цели
Командная работа и лидерство	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1. Составляет деловую документацию для академических и профессиональных целей на иностранном языке
		УК-4.2. Организует обсуждение результатов профессиональной и научной деятельности, участвует в академических и профессиональных дискуссиях на иностранном языке
		УК-4.3. Устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия
		УК-4.4. Осуществляет в рамках академического и профессионального взаимодействия деятельность по обмену информацией и выработке единой стратегии взаимодействия
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе разработки и реализации кадровой политики организации
		УК-5.2. Определяет и использует концептуальные подходы и основы формирования и развития корпоративной культуры
		УК-5.3. С учетом кадровой политики организации и ее корпоративной культуры осуществляет межкультурное взаимодействие в организации
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее	УК-6.1. Определяет образовательные потребности и способы совершенствования деятельности персонала на основе его развития
		УК-6.2. Осуществляет деятельность по реализации и совершенствованию карьерных возможностей персонала на основе самооценки

	совершенствования на основе самооценки	
--	--	--

### 3.2. Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Теоретическая фундаментальная подготовка	ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;	ОПК-1.1. Осуществляет поиск организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом и демонстрирует готовность нести за них ответственность с позиции социальной значимости
		ОПК-1.2. Определяет и применяет при решении профессиональных задач принципы командной работы как основы межличностного взаимодействия, использует различные стили управления работой, методы разрешения конфликтов и противоречий в команде, эффективно организует работу в команде на основе знания процессов групповой динамики и с учетом существующих современных практик лидерства и управления командой
		ОПК-1.3. Использует нормативно-правовые документы, в том числе локального характера, в целях обеспечения соблюдения норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти
		ОПК-1.4. Решает профессиональные задачи в области организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
		ОПК-1.5. Проводит самостоятельные исследования, обосновывает актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования
		ОПК-1.6. Осуществляет анализ и синтез методологической и теоретической базы организационной, управленческой, социологической, психологической информации в сфере управления персоналом
		ОПК-1.7. Проводит анализ практик и результатов научных исследований реализации системы управления персоналом и в смежных областях в российской и зарубежной практике
		ОПК-1.8. Применяет методологические подходы поиска и разработки решений профессиональных задач, изучает и анализирует корпоративные



		практики по управлению персоналом, разрабатывает практические рекомендации и проекты по оптимизации и развитию кадровых процессов
		ОПК-1.9. Проводит анализ результатов научных исследований, разрабатывает практические рекомендации и проекты по оптимизации и развитию в сфере управления персоналом с учетом экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права
	ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;	ОПК-2.1. Использует современные методы сбора и обработки данных для решения профессиональных задач
		ОПК-2.2. Использует количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований в управлении персоналом, анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
		ОПК-2.3. Применяет методы и методики анализа эмпирических данных о количественном и качественном составе персонала, об экономических показателях организации с целью разработки и решения задач в управлении персоналом
		ОПК-2.4. Применяет комплексный подход к анализу эмпирических данных о количественном и качественном составе персонала, об экономических показателях организации, опираясь на современные методы сбора и обработки данных для решения профессиональных задач
	ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;	ОПК-3.1. Разрабатывает стратегию управления персоналом организации в динамичной среде
		ОПК-3.2. Разрабатывает и обеспечивает реализацию кадровой стратегии и кадровой политики организации в динамичной среде, оценивает их социальную и экономическую эффективность
		ОПК-3.3. Систематизирует и анализирует законодательство в области профессиональной деятельности, осуществляет экспертизу необходимых нормативных правовых актов
		ОПК-3.4. Разрабатывает и применяет основные технологии подбора, отбора и найма персонала в динамичной среде и оценивает их социальную и экономическую эффективность
		ОПК-3.5. Разрабатывает систему оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом и обеспечивает ее реализацию в динамической среде
		ОПК-3.6. Использует социальную, экономическую, управленческую информацию о политике управления персоналом организации,

		определять показатели эффективности работы персонала подразделения
		ОПК-3.7. Определяет показатели эффективности работы персонала подразделения, используя социальную, экономическую, управленческую информацию о политике управления персоналом организации и опираясь на законодательство в области профессиональной деятельности
	ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;	ОПК-4.1. Разрабатывает и обосновывает план реализации проекта с учетом возможных рисков и необходимых ресурсов, проводит мониторинг хода реализации проекта и корректирует возможные отклонения
		ОПК-4.2. Осуществляет руководство проектной и процессной деятельностью в сфере управления персоналом и подразделением по управлению персоналом
		ОПК-4.3. Руководит проектной и процессной деятельностью с учетом возможных рисков и необходимых ресурсов
	ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	ОПК-5.1. Использует современные информационные технологии и программные средства в управлении персоналом
		ОПК-5.2. Выбирает информационные технологии и программные средства для решения стандартных задач профессиональной деятельности
		ОПК-5.3. Использует современные информационные технологии для решения задач в области управления персоналом

### 3.3. Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Задача профессиональной деятельности	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)
<b>Тип задач профессиональной деятельности организационно-управленческий</b>				
Управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом); Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом	Системы и процессы стратегического управления персоналом в организациях различных организационно-правовых форм	ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	ПК-1.1. Разрабатывает корпоративные социальные программы; формирует предложения по организации социального партнерства и социальной политике	07.003 Специалист по управлению персоналом
			ПК-1.2. Определяет и использует современные	

			<p>методы и системы операционного управления персоналом организации, разрабатывает оперативные цели по вопросам управления персоналом с учетом потребности в персонале</p>	
			<p>ПК-1.3. Разрабатывает технологии оперативного управления персоналом на основе анализа успешных корпоративных практик</p>	
			<p>ПК-1.4. Осуществляет администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения</p>	
			<p>ПК-1.5. Разрабатывает и реализует оперативные кадровые планы, программы и процедуры в управлении персоналом, осуществляет администрирование процессов операционного управления персоналом, структурного подразделения</p>	
			<p>ПК-1.6. Осуществляет разработку предложений по</p>	

			<p>заключению договоров по управлению персоналом с поставщиками услуг и проведение предварительных процедур по их заключению</p>	
			<p>ПК-1.7. Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации в сфере рекрутмента</p>	
			<p>ПК-1.8. Разрабатывает и реализует оперативные цели и задачи службы управления персоналом по вопросам рекрутмента, его бюджетирования</p>	
			<p>ПК-1.9. Разрабатывает и реализует планы и отчетность по обеспечению эффективного рекрутмента, предложения по улучшению показателей деятельности службы управления персоналом в сфере рекрутинга персонала</p>	
			<p>ПК-1.10. Разрабатывает предложения о затратах и формированию бюджета на персонал</p>	
			ПК-1.11. Применяет	

			<p>основы архивного законодательства и нормативно правовых актов Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу, структуры и состава документа и нормативных требований к составлению и оформления кадровых документов для придания им юридической силы</p>	
			<p>ПК-1.12. Разрабатывает оперативные цели по вопросам управления персоналом на основе методов диагностики, прогнозирования, моделирования и внедрения корпоративной культуры в организацию</p>	
			<p>ПК-1.13. Выбирает и реализует с использованием инструментов развития персонала профессиональные компетенции и социальные навыки</p>	
			<p>ПК-1.14. Разрабатывает планы и процедуры оценки персонала организации, предложения по формированию систем оценки персонала</p>	
			<p>ПК-1.15. Анализирует успешные корпоративные</p>	

			<p>практики по вопросам стратегического и оперативного управления системами мотивации и стимулирования труда персонала</p>	
			<p>ПК-1.16. Осуществляет выбор и реализует наиболее эффективные для организации системы, методы и формы материального стимулирования труда персонала, разрабатывает предложения по их совершенствованию</p>	
			<p>ПК-1.17. Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации в сфере кадрового консалтинга и аудита; разрабатывает и внедряет планы и процедуры организации кадрового консалтинга и аудита</p>	
			<p>ПК-1.18. Разрабатывает оперативные цели по вопросам профилактики конфликтов и стрессов персонала на основе методов диагностики, прогнозирования,</p>	

			<p>моделирования и внедрения корпоративной культуры в организацию</p>	
			<p>ПК-1.19. Разрабатывает оперативные цели по вопросам управления социально- психологическим климатом персонала организации на основе методов диагностики, прогнозирования, моделирования и внедрения корпоративной культуры в организацию</p>	
			<p>ПК-1.20. Разрабатывает и анализирует проблемы занятости населения, спроса и предложения рабочей силы на основе современных информационных технологий</p>	
			<p>ПК-1.21. Разрабатывает и анализирует проблемы занятости населения, спроса и предложения рабочей силы на основе современных информационных технологий с учетом развития экономических, инвестиционных и миграционных процессов</p>	
			<p>ПК-1.22. Анализирует</p>	

			успешные корпоративные практики по вопросам разработки и реализации кадровой политики организации	
			ПК-1.23. Разрабатывает и анализирует программы и процедуры в управлении персоналом, осуществляет выбор методов и систем операционного управления персоналом организации на основе современных информационных технологий	
<p>Разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;</p> <p>Формирование системы управления персоналом;</p> <p>Разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;</p> <p>Кадровое планирование и маркетинг персонала;</p> <p>Экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал</p>	<p>Системы и процессы стратегического управления персоналом в организациях различных организационно-правовых форм</p>	<p>ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом</p>	ПК-2.1. Формирует предложения по разработке и внедрению корпоративной социальной политики организации, исходя из ее стратегических целей и принципов социальной ответственности	<p>07.003 Специалист по управлению персоналом</p>
			ПК-2.2. Анализирует успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений	
			ПК-2.3.	



			<p>Разрабатывает и внедряет систему стратегических целей в управлении персоналом, предложения по формированию стратегического развития человеческого капитала организации</p>	
			<p>ПК-2.4. Разрабатывает и внедряет стратегии управления персоналом</p>	
			<p>ПК-2.5. Разрабатывает направления развития корпоративной политики организации, технологии оценки и развития персонала на основе стратегических целей в управлении персоналом</p>	
			<p>ПК-2.6. Разрабатывает и использует современные технологии стратегического управления персоналом, организационного проектирования и эффективно реализует их в своей профессиональной деятельности</p>	
			<p>ПК-2.7. Разрабатывает и реализует систему стратегического управления в сфере кадровой политики, осуществляет администрирование</p>	

			и документооборот ее внедрения в долгосрочной перспективе	
			ПК-2.8. Разрабатывает и внедряет эффективные технологии в сфере рекрутмента	
			ПК-2.9. Разрабатывает и реализует организационную структуру службы, обеспечивающей рекрутинг персонала, с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации	
			ПК-2.10. Разрабатывает бюджет организации на персонал и системы оценки его исполнения	
			ПК-2.11. Применяет современные технологии для сбора, обработки и хранения данных в целях стратегического управления персоналом, владеет методиками разработки, оформления и внедрения локальных нормативных актов	
			ПК-2.12. Разрабатывает концепцию корпоративной культуры организации на основе анализа	

			успешных корпоративных практик, представляет методы внедрения, поддержания и управления корпоративной культуры	
			ПК-2.13. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, разрабатывает планы, мероприятия, программы и процедуры по развитию персонала, поддерживает систему развития персонала	
			ПК-2.14. Разрабатывает и внедряет системы оценки персонала организации исходя из ее стратегических целей	
			ПК-2.15. Формирует и внедряет системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда, системы оплаты труда исходя из стратегических целей организации	
			ПК-2.16. Организовывает и проводит аудит и контроллинг персонала в ходе	

			<p>реализации консалтинговых проектов в соответствии со стратегическими целями организации; формирует и использует технологии аудита работы с персоналом и контроллинга</p>	
			<p>ПК-2.17. Разрабатывает концепцию бесконфликтной корпоративной культуры организации на основе анализа успешных корпоративных практик, представляет методы внедрения, поддержания и управления конфликтами и стрессами как неотъемлемой части корпоративной культуры</p>	
			<p>ПК-2.18. Разрабатывает концепцию корпоративной культуры и поддержания благоприятного социально- психологического климата в организации на основе анализа успешных корпоративных практик, представляет подходы и методы внедрения передового опыта создания и</p>	

			поддержания благоприятного социально-психологического климата и управления корпоративной культурой	
			ПК-2.19. Разрабатывает и реализовывает системы стратегического управления персоналом организации с учетом основных направлений государственной политики занятости населения	
			ПК-2.20. Планирует деятельность и разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации, использует методы внедрения системы управления персоналом	
			ПК-2.21. Разрабатывает и реализовывает мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации, с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации	

## **4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

### **4.1. Структура образовательной программы**

Структура ОП		Объем программы и ее блоков в зачетных единицах
Блок 1	Дисциплины (модули)	83
Блок 2	Практики	28
Блок 3	Государственная итоговая аттестация	9
Объем образовательной программы		120
В т.ч. объем практической подготовки составляет 100 зачетных единиц, 3600 часов		

### **4.2. Состав образовательной программы**

#### **4.2.1. Учебный план, график учебного процесса**

Учебный план, включающий план учебного процесса, приложение к учебному плану и компетентностный план, определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение по периодам обучения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, формы промежуточной аттестации и государственной итоговой аттестации обучающихся. (Приложение 1.1 – для очной формы обучения, Приложение 1.2 – для заочной формы обучения).

Учебный план хранится в департаменте образовательной политики, в электронном виде размещен на сайте Университета в разделе «Сведения об образовательной организации» и в автоматизированной системе управления университетом.

Календарный учебный график утверждается ежегодно и публикуется на сайте Университета.

#### **4.2.2. Рабочие программы и оценочные материалы**

Содержание образовательной программы представлено в аннотациях и в полном объеме в рабочих программах дисциплин (модулей) (Приложение 2.1 – для очной формы обучения, Приложение 2.2 – для заочной формы обучения).

Аннотации дисциплин размещены на сайте Университета в разделе «Сведения об образовательной организации», рабочие программы дисциплин (модулей), включающие оценочные материалы, хранятся на кафедре и в электронном виде размещены в электронной информационно-образовательной среде университета.

#### **4.2.3. Рабочие программы практик**

При реализации образовательной программы предусматриваются следующие практики:

1. Наименование практики – учебная научно-исследовательская работа.  
Тип учебной практики – научно-исследовательская работа.
2. Наименование практики – производственная профессиональная практика.  
Тип производственной практики – профессиональная практика.

3. Наименование практики – производственная преддипломная практика.

Тип производственной практики – научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы).

Рабочие программы практик (Приложение 3.1 – для очной формы обучения, Приложение 3.2 – для заочной формы обучения) хранятся на кафедре и в электронном виде размещены в электронной информационно-образовательной среде университета.

#### **4.2.4. Программа государственной итоговой аттестации**

Государственная итоговая аттестация включает подготовку к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

Программа ГИА хранится на кафедре (Приложение 4) и в электронном виде размещена в электронной информационно-образовательной среде университета.

#### **4.2.5. Методическое обеспечение образовательной программы**

Перечень методических и иных документов, разработанных для обеспечения образовательного процесса по образовательной программе, представлен в Приложении 5 и в электронном виде размещен в электронной образовательной среде университета. Методические материалы также представлены в электронной информационно-образовательной среде БГТУ им. В.Г. Шухова.

### **5. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

#### **5.1. Электронная информационно-образовательная среда**

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети Интернет, как на территории организации, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда университета обеспечивает:

- доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), практик;

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы.

- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы магистратуры;

- проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

- взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети

Интернет.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих. Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

## **5.2. Материально-техническое обеспечение**

Для организации учебного процесса по данной образовательной программе университете располагает учебными аудиториями для проведения учебных занятий, предусмотренных программой магистратуры, оснащенных оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определен в рабочих программах дисциплин (модулей). Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета. При необходимости используется замена оборудования его виртуальными аналогами.

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав определен в рабочих программах дисциплин (модулей) и обновляется при необходимости).

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и при необходимости подлежит обновлению.

## **5.3. Кадровые условия реализации образовательной программы**

Реализация программы обеспечивается педагогическими работниками, а также лицами, привлекаемыми университетом к реализации программы магистратуры на иных условиях. Квалификация педагогических работников университета отвечает квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах (при наличии).

Не менее 70 процентов численности педагогических работников университета, участвующих в реализации программы магистратуры, и лиц, привлекаемых университетом к реализации программы магистратуры на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), ведут научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля).

Не менее 5 процентов численности педагогических работников университета, участвующих в реализации программы магистратуры, и лиц, привлекаемых к реализации программы магистратуры на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), являются руководителями и (или) работниками иных организаций,



осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (имеют стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет).

Не менее 60 процентов численности педагогических работников университета и лиц, привлекаемых к образовательной деятельности на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), имеют ученую степень (в том числе ученую степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации).

Общее руководство научным содержанием программы магистратуры осуществляется научно-педагогическим работником университета, имеющим ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации), осуществляющим самостоятельные научно-исследовательские (творческие) проекты (участвующим в осуществлении таких проектов) по направлению подготовки, имеющим ежегодные публикации по результатам указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях, а также осуществляющим ежегодную апробацию результатов указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности на национальных и международных конференциях.

Кадровое обеспечение при реализации образовательной программы представлено в Приложение 6.

#### **5.4. Условия реализации образовательной программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья (при наличии таких обучающихся) особенности освоения образовательной программы определены в локальных нормативных актах университета.

Обучающиеся из числа лиц с ОВЗ по их желанию могут быть обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Для лиц с ОВЗ в университете предоставлен выбор мест прохождения практик, учитывающий состояние здоровья и требования по доступности.

#### **5.5. Финансовое обеспечение**

Финансовое обеспечение реализации программы магистратуры осуществляется в объеме не ниже значений базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования – программ магистратуры и значений корректирующих коэффициентов к базовым нормативам затрат, определяемых Минобрнауки России.

## **5.6. Оценка качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по образовательной программе**

Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся по образовательной программе определяется в рамках системы внутренней оценки, а также системы внешней оценки, в которой университет принимает участие.

В рамках внутренней системы оценки качества образовательной деятельности по программе магистратуры обучающимся предоставляется возможность оценивания условий, содержания, организации и качества образовательного процесса в целом и отдельных дисциплин (модулей) и практик.

Внешняя оценка качества образовательной деятельности по программе магистратуры подтверждается следующими документами:

- рецензия генерального директора ООО «Специализированный застройщик «Группа компаний «Белгородстроймонтаж»»;
- рецензия генерального директора АО «Кондитерская фабрика «БЕЛОГОРЬЕ»».

**Утверждение изменений в образовательной программе  
для реализации в 2022/23 учебном году**

Основная образовательная программа рассмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022/2023 учебном году на заседании Ученого совета университета «25» март 2022 г. протокол № 10

Заместитель

председателя Ученого совета: \_\_\_\_\_

/Е.И. Евтушенко/  
(инициалы, фамилия)

Вводится Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры утвержденный приказом Минобрнауки России от 06 апреля 2021 года №245 (действует с 01.09.2022 г) взамен Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 года № 301

Раздел документа	Содержание дополнений и изменений
1. Характеристика профессиональной деятельности выпускников	Без изменений
2. Общая характеристика образовательной программы, реализуемой в рамках направления подготовки	Без изменений
3. Планируемые результаты освоения образовательной программы	Без изменений
4. Структура и содержание основной профессиональной образовательной программы	В рабочие программы дисциплин, практик, ГИА внесены изменения, связанные с обновлением литературы в библиотеке университета и ЭБС.  В рабочие программы дисциплин, практик, ГИА внесены изменения, связанные с обновлением материально-технического обеспечения, лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения.
5. Условия реализации образовательной программы	Внесены изменения, связанные с обновлением кадровых условий реализации образовательной программы  Внесены изменения в перечень используемого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения в соответствии с рекомендациями Минобрнауки России и Минцифры России.