

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
« 25 » 05 20 21 г.

УТВЕРЖДЕНО

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

ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Управление персоналом организации

Квалификация:

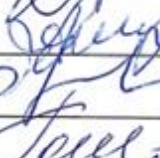
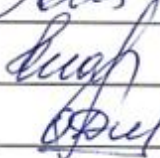
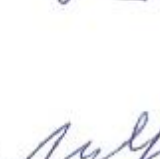
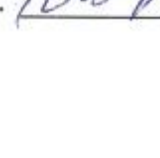
Магистр

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	Н/01.7	7
			7	Реализация системы стратегического управления персоналом организации	Н/02.7	7
			7	Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	Н/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, вырабатывать 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 вырабатывает стратегию действий в соответствии с условиями внешней и внутренней среды
		УК-1.4. Анализирует социально-психологический климат коллектива организации на основе системного подхода и вырабатывает 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 вырабатывает 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 общепрофес- сиональных 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)
Тип задач профессиональной деятельности организационно-управленческий				
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	

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

			заключению договоров по управлению персоналом с поставщиками услуг и проведение предварительных процедур по их заключению	
			ПК-1.7. Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации в сфере рекрутмента	
			ПК-1.8. Разрабатывает и реализует оперативные цели и задачи службы управления персоналом по вопросам рекрутмента, его бюджетирования	
			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	
			ПК-1.10. Разрабатывает предложения о затратах и формированию бюджета на персонал	
			ПК-1.11. Применяет	

			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	
			ПК-1.12. Разрабатывает оперативные цели по вопросам управления персоналом на основе методов диагностики, прогнозирования, моделирования и внедрения корпоративной культуры в организацию	
			ПК-1.13. Выбирает и реализует с использованием инструментов развития персонала профессиональные компетенции и социальные навыки	
			ПК-1.14. Разрабатывает планы и процедуры оценки персонала организации, предложения по формированию систем оценки персонала	
			ПК-1.15. Анализирует успешные корпоративные	

			практики по вопросам стратегического и оперативного управления системами мотивации и стимулирования труда персонала	
			ПК-1.16. Осуществляет выбор и реализует наиболее эффективные для организации системы, методы и формы материального стимулирования труда персонала, разрабатывает предложения по их совершенствованию	
			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	
			ПК-1.18. Разрабатывает оперативные цели по вопросам профилактики конфликтов и стрессов персонала на основе методов диагностики, прогнозирования,	

			моделирования и внедрения корпоративной культуры в организацию	
			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	
			ПК-1.20. Разрабатывает и анализирует проблемы занятости населения, спроса и предложения рабочей силы на основе современных информационных технологий	
			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	
			ПК-1.22. Анализирует	

			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	
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; Экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал	Системы и процессы стратегического управления персоналом в организациях различных организационно-правовых форм	ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	ПК-2.1. Формирует предложения по разработке и внедрению корпоративной социальной политики организации, исходя из ее стратегических целей и принципов социальной ответственности	07.003 Специалист по управлению персоналом
			ПК-2.2. Анализирует успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений	
			ПК-2.3.	

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

			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, оформление 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	

			реализации консалтинговых проектов в соответствии со стратегическими целями организации; формирует и использует технологии аудита работы с персоналом и контроллинга	
			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	
			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	

			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».