

Минобрнауки России

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Оренбургский государственный университет»



Образовательная программа утверждена
решением ученого совета

Протокол № 45 от 29.02.2024 г.

Первый проректор

С.В. Нотова

Образовательная программа высшего образования
(краткое описание)

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очно-заочная

Год набора 2024

Образовательная программа высшего образования разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955, с изменениями от 26.11.2020 № 1456, от 27.02.2023 № 208.

РАЗРАБОТЧИКИ ОП ВО:

от университета:

зав. кафедрой управления персоналом,
сервиса и туризма
должность

доцент кафедры управления персоналом
сервиса и туризма
должность

от работодателей:

ООО «Электросвязь», директор
наименование организации, должность

ООО «Флагман-Сервис», директор
наименование организации, должность

ОП ВО СОГЛАСОВАНА:

Начальник учебно-методического
управления

Шестакова Е.В.
(Ф.И.О., подпись)

Бурдогова О.В.
(Ф.И.О., подпись)

Колесов А.В.
(Ф.И.О., подпись)

Порваткин А.Б.
(Ф.И.О., подпись)

Зайцев А.В.
(Ф.И.О., подпись)



Общая характеристика образовательной программы

Направление подготовки - 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.

Направленность (профиль) - «Управление персоналом организации».

Квалификация, присваиваемая выпускникам - бакалавр.

Области и сферы профессиональной деятельности:

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);

33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и пр.) (в сфере оказания профессиональных услуг населению в поиске работы и трудоустройстве, обучении и повышении квалификации).

Объекты профессиональной деятельности:

службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций;

службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники:

- информационно-аналитический;
- организационно-управленческий.

Выпускник, освоивший образовательную программу, в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

- в разрезе информационно-аналитической деятельности: анализ рынка труда, планирование и прогнозирование потребности в персонале; анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала; исследование личностных и деловых качеств работников; социально-психологическая диагностика; консалтинг и аудит персонала; анализ эффективности отдельных кадровых процессов и системы управления персоналом организации в целом;

- в разрезе организационно-управленческой деятельности: разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом; планирование кадровой работы и маркетинг персонала; обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки; организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию; участие в разработке стратегии профессионального развития персонала; организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала; организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала; мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда; участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности; участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда; организация работ с высвобождающимся персоналом; применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов

социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений; экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат); оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

Планируемые результаты освоения образовательной программы:

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими компетенциями:

| Код | Наименование |
|-----|--------------|
|-----|--------------|

| Код | Наименование |
|---|---|
| универсальными компетенциями (УК): | |
| УК-1 | Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач |
| | УК-1-В-1 Применяет философские основы познания и логического мышления, методы научного познания, в том числе методы системного анализа, для решения поставленных задач |
| | УК-1-В-2 Осуществляет критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников |
| | УК-1-В-3 Понимает основные закономерности и главные особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте |
| | УК-1-В-4 Применяет методы сбора, хранения, обработки, передачи, анализа и синтеза информации с использованием компьютерных технологий для решения поставленных задач |
| | УК-1-В-5 Формулирует и аргументирует выводы и суждения, в том числе с применением философского понятийного аппарата |
| | УК-1-В-6 Формулирует собственную гражданскую и мировоззренческую позицию с опорой на системный анализ философских взглядов и исторических закономерностей, процессов, явлений и событий |
| УК-2 | Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений |
| | УК-2-В-1 Понимает классическую структуру проекта с учетом оптимизации ресурсного обеспечения, способы представления проекта |
| | УК-2-В-2 Формулирует цели и задачи проекта, структурирует этапы процесса организации проектной деятельности |
| | УК-2-В-3 Применяет элементы анализа, планирования и оценки рисков для выбора оптимальной стратегии развития и обоснования устойчивости проекта |
| | УК-2-В-4 В рамках цели проекта опирается на правовые нормы основных отраслей российского законодательства при постановке целей и выборе оптимальных способов их достижения; обладает навыками использования нормативно-правовых ресурсов в разработке и реализации проектов |
| | |
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде |
| | УК-3-В-1 Понимает эффективность использования стратегии командного сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде |
| | УК-3-В-2 Генерирует идею, выбирает направление развития ее в проекте с учетом видовых характеристик и осуществляет социальное взаимодействие посредством распределения проектных ролей в команде |
| УК-4 | Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) |
| | УК-4-В-1 Выбирает на государственном и иностранном (-ых) языках коммуникативно приемлемый стиль делового общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами |
| | УК-4-В-2 Ведет деловую коммуникацию в письменной и электронной форме, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном (-ых) языках |
| УК-5 | Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах |
| | УК-5-В-1 Проявляет толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям |
| | УК-5-В-2 Демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных |

| Код | Наименование |
|--------------|---|
| | традиций мира, включая мировые религии, философские и этические учения |
| | УК-5-В-3 Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп |
| | УК-5-В-4 Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера |
| УК-6 | Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни |
| | УК-6-В-1 Понимает важность планирования целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда |
| | УК-6-В-2 Реализует намеченные цели с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда |
| | УК-6-В-3 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков |
| | УК-6-В-4 Критически оценивает эффективность использования времени при решении поставленных задач |
| УК-7 | Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности |
| | УК-7-В-1 Соблюдает нормы здорового образа жизни, используя основы физической культуры для осознанного выбора здоровьесберегающих технологий на всех жизненных этапах развития личности |
| | УК-7-В-2 Выбирает рациональные способы и приемы профилактики профессиональных заболеваний, психофизического и нервноэмоционального утомления на рабочем месте |
| УК-8 | Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов |
| | УК-8-В-1 Формирует культуру безопасного и ответственного поведения в повседневной жизни и профессиональной деятельности, обеспечивая безопасные и/или комфортные условия жизнедеятельности, труда на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты |
| | УК-8-В-2 Использует приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов |
| | УК-8-В-3 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека и природной среды |
| | УК-8-В-4 В случае возникновения чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов применяет методы защиты жизнедеятельности человека, принимает участие в спасательных и неотложных аварийно-восстановительных мероприятиях |
| УК-9 | Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах |
| | УК-9-В-1 Понимает особенности развития человека с ограниченными возможностями здоровья |
| | УК-9-В-2 Демонстрирует готовность применять базовые дефектологические знания, принципы, методы в социальной и профессиональной сферах |
| УК-10 | Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности |
| | УК-10-В-1 Выявляет и обосновывает сущность, закономерности экономических процессов, осознает их природу и связь с другими процессами; понимает содержание и логику поведения экономических субъектов; использует полученные знания для формирования собственной оценки социально-экономических проблем и принятия |

| Код | Наименование |
|---|--|
| | аргументированных экономических решений в различных сферах жизнедеятельности |
| | УК-10-В-2 Взвешенно осуществляет выбор оптимального способа решения финансово-экономической задачи, с учетом интересов экономических субъектов, ресурсных ограничений, внешних и внутренних факторов |
| | УК-10-В-3 Понимает последствия принимаемых финансово-экономических решений в условиях сформировавшейся экономической культуры; способен, опираясь на принципы и методы экономического анализа, критически оценить свой выбор с учетом области жизнедеятельности |
| УК-11 | Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности |
| | УК-11-В-1 Понимает сущность экстремизма, терроризма, коррупции и осознает их негативные последствия в социальных, экономических и других процессах общества |
| | УК-11-В-2 Соблюдает нормы права и морали, применяет правовые нормы и предусмотренные законом меры по противодействию коррупционному поведению и нейтрализации коррупционных проявлений |
| | УК-11-В-3 Идентифицирует угрозы и проявления экстремизма, терроризма, способен противодействовать им в профессиональной деятельности |
| общепрофессиональными компетенциями (ОПК): | |
| ОПК-1 | Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач |
| | ОПК-1-В-1 Применяет знания Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при оформлении процедур приема, увольнения, перевода и перемещения персонала |
| | ОПК-1-В-2 Применяет социально-психологические методы в профессиональной практической деятельности |
| | ОПК-1-В-3 Владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации, показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки, экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике |
| | ОПК-1-В-4 Применяет социологические методы исследования для сбора, анализа информации, анализирует, диагностирует социальную сферу организации и деятельность по управлению персоналом |
| ОПК-2 | Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом |
| | ОПК-2-В-1 Проводит анализ хозяйственной деятельности организации (в том числе анализ трудовых показателей, производительности труда) |
| | ОПК-2-В-2 Способен к разработке, презентации и экспертизе бизнес-планов, созданию и развитию новых организаций (направлений деятельности, продуктов, услуг) |
| | ОПК-2-В-3 Владеет теоретико-методологическими подходами, концепциями, показателями, индикаторами в области качества и уровня жизни населения |
| | ОПК-2-В-4 Применяет количественные, качественные методы оценки эффективности использования человеческих ресурсов, системы мотивации и стимулирования, методы планирования потребности в человеческих ресурсах, профессиональной деятельности и анализа конкурентоспособности |
| | ОПК-2-В-5 Умеет применять знания и основные теоретические концепции, описывающие функционирование рынка труда, анализировать изменения, происходящие на рынке труда и учитывать их в своей профессиональной деятельности |
| | ОПК-2-В-6 Применяет основы знаний по научно-исследовательской работе в области управления персоналом, необходимые для решения профессиональных задач |
| ОПК-3 | Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их |

| Код | Наименование |
|--|---|
| | документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия |
| | ОПК-3-В-1 Умеет разрабатывать стратегию, политику управления персоналом, совершенствовать кадровые процессы на предприятии |
| | ОПК-3-В-2 Способен к разработке и реализации программ организационных изменений в части решения задач управления персоналом |
| ОПК-4 | Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет |
| | ОПК-4-В-1 Способен к разработке и внедрению кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, организовывать архивное хранение документов |
| | ОПК-4-В-2 Способен к оформлению кадровых процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации |
| | ОПК-4-В-3 Обладает теоретическими знаниями, практическими навыками в области организации управленческого учета и учета персонала, планирования, учета, анализа, контроля кадровых процессов |
| ОПК-5 | Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач |
| | ОПК-5-В-1 Демонстрирует навыки владения информационно-коммуникационными технологиями при решении профессиональных задач |
| | ОПК-5-В-2 Умеет осуществлять анализ современных тенденций развития информационных технологий в управлении персоналом |
| | ОПК-5-В-3 Умеет применять цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами |
| ОПК-6 | Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности |
| | ОПК-6-В-1 Знает принципы работы современных информационных технологий в областях профессиональной деятельности |
| | ОПК-6-В-2 Умеет выбирать современные информационные технологии при решении задач профессиональной деятельности |
| | ОПК-6-В-3 Владеет навыками применения современных информационных при решении задач профессиональной деятельности |
| профессиональными компетенциями (ПК): | |
| ПК*-1 | ПК-1 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию кадровой политики и стратегии управления персоналом, применять при решении профессиональных задач знания в области теории и методологии управления персоналом |
| | ПК*-1-В-1 Способен к проектированию эффективной кадровой политики организации, способствующей реализации ее стратегических планов |
| | ПК*-1-В-2 Знает основы современной философии и концепций управления персоналом, сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом, умеет применять теоретические положения в практике управления персоналом организации |
| | ПК*-1-В-3 Способен к реализации компетентностного подхода в управлении персоналом, разработке, внедрению требований к должностям и профилей компетенций |
| ПК*-2 | ПК-2 Способен к осуществлению кадрового планирования, маркетинга персонала, рекрутинга, HR-брединга, разработке и реализации стратегии привлечения персонала |
| | ПК*-2-В-1 Владеет методологическими основами кадрового планирования, технологиями разработки различных видов кадровых планов в организации |
| | ПК*-2-В-2 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и умеет определять критерии подбора персонала |

| Код | Наименование |
|-------|--|
| | ПК*-2-В-3 Имеет целостное представление о возможностях и перспективных направлениях HR-брендинга, владеет методологией, технологиями HR-брендинга с целью привлечения высококвалифицированных специалистов |
| | ПК*-2-В-4 Применяет технологии рекрутинга, методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности в соответствие с их спецификой |
| ПК*-3 | ПК-3 Способен к осуществлению нормирования труда, проведению анализа работ и рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности персонала |
| | ПК*-3-В-1 Владеет навыками разработки систем организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах, внедряет методы рациональной организации труда |
| | ПК*-3-В-2 Использует знания и владеет технологиями управления безопасностью труда персонала |
| | ПК*-3-В-3 Оптимизирует режимы труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала |
| ПК*-4 | ПК-4 Способен использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации планов по социальному развитию персонала и организации |
| | ПК*-4-В-1 Применяет знания о теоретико-методологических подходах, сущности, факторах, методах социального развития персонала и организации в профессиональной деятельности |
| | ПК*-4-В-2 Знает задачи, функции социальной службы организации, основные элементы, назначение социальной среды и социальной инфраструктуры, разрабатывает и реализует программы социального развития персонала, несет ответственность за их результаты |
| | ПК*-4-В-3 Применяет основные категории и принципы корпоративной социальной ответственности для устойчивого развития и управления человеческими ресурсами организации |
| ПК*-5 | ПК-5 Способен формировать систему трудовой мотивации, к разработке и практической реализации форм и системы оплаты труда персонала |
| | ПК*-5-В-1 Владеет теоретическими знаниями, практическими приемами управления мотивацией трудовой деятельности |
| | ПК*-5-В-2 Способен к оценке эффективности системы мотивации персонала |
| | ПК*-5-В-3 Способен к разработке и совершенствованию форм и систем оплаты труда персонала |
| ПК*-6 | ПК-6 Способен применять современные кадровые технологии и решать стандартные задачи профессиональной деятельности в области оценки, развития, разрешения конфликтов, формирования организационной культуры и организационного поведения, управления кадровыми инновациями |
| | ПК*-6-В-1 Способен к диагностике, профилактике и разрешению трудовых конфликтов в коллективе организации |
| | ПК*-6-В-2 Способен к диагностике организационной культуры, обеспечению соблюдения этических норм взаимоотношений в организации |
| | ПК*-6-В-3 Способен к разработке и использованию инноваций в сфере управления персоналом, созданию и реализации инновационных проектов |
| | ПК*-6-В-4 Формирует систему профессионального развития персонала, организует процессы обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, работу с кадровым резервом |
| | ПК*-6-В-5 Применяет знания о закономерностях и особенностях взаимодействия людей в организации, формирует умения и практические навыки в области эффективного управления организационным поведением |
| | ПК*-6-В-6 Способен к проведению деловой оценки персонала в соответствии со стратегией и кадровой политикой организации |
| | ПК*-6-В-7 Применяет знания в области управления персоналом к решению стандартных задач профессиональной деятельности, владеет практическими приемами |

| Код | Наименование |
|-----|---|
| | организации кадровых процессов |
| | ПК*-6-В-8 Умеет проводить аудит кадровых процессов, выявлять, формулировать проблемы при решении управленческих задач, владеет методами и инструментарием кадрового консалтинга для проведения исследований в системе управления персоналом |

Профессиональные компетенции сформированы на основе профессионального стандарта, соответствующего профессиональной деятельности выпускников (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; Профессиональный стандарт "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2015 г. N 717н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 9 ноября 2015 г., регистрационный N 39628) и анализа требований к профессиональным компетенциям, предъявляемых к выпускникам на рынке труда, обобщения отечественного и зарубежного опыта, проведения консультаций с ведущими работодателями, объединениями работодателей отрасли, в которой востребованы выпускники, иных источников.

Форма обучения – очно-заочная.

Срок получения образования по программе в очной форме обучения, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, составляет 4 года.

Срок получения образования по программе в очно-заочной форме обучения составляет 4.5 года.

Объем образовательной программы - 240 зачетных единиц.

Обучение ведется на русском языке.

Сведения о профессорско-преподавательском составе, необходимом для реализации образовательной программы.

Реализация программы бакалавриата обеспечивается руководящими и научно-педагогическими работниками организации, а также лицами, привлекаемыми к реализации программы бакалавриата на условиях гражданско-правового договора.

не менее 70 процентов численности педагогических работников Организации, участвующих в реализации программы бакалавриата, и лиц, привлекаемых Организацией к реализации программы бакалавриата 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 Организации, участвующих в реализации программы бакалавриата, и лиц, привлекаемых Организацией к реализации программы бакалавриата 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 Организации и лиц, привлекаемых к образовательной деятельности Организации 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).

Особенности реализации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Образовательный процесс для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

Университет создает необходимые условия, направленные на обеспечение образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья:

- альтернативная версия официального сайта университета в сети «Интернет» для слабовидящих;
- специальные средства обучения (обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов крупным шрифтом или в виде аудиофайлов; обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации; обеспечение специальными учебниками и учебными пособиями и др.);
- пандусы, поручни, расширенные дверные проёмы и др. приспособления;
- специально оборудованные санитарно-гигиенические помещения;
- электронная информационно-образовательная среда, включающая электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

Содержание образования и условия организации обучения для инвалидов определяются в том числе в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии), для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (при необходимости) – на основе адаптированной образовательной программы, разрабатываемой с учетом локальных нормативных актов:

- Положения об адаптированной образовательной программе высшего образования;
- Положения об организации образовательного процесса для обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Выбор мест прохождения практик осуществляется с учётом состояния здоровья инвалидов и лиц ограниченными возможностями здоровья и при условии выполнения требований доступности социальной среды. Текущий контроль успеваемости, промежуточная и государственная итоговая аттестации обучающихся проводятся с учётом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

л) Механизмы оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся.

Внутренняя оценка качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по образовательной программе регулируется Положением о внутренней системе оценки качества образования.

Внутренняя система оценки качества образования осуществляется посредством: опроса и анкетирования заинтересованных сторон; внутреннего тестирования и т.п. (<http://sko.osu.ru/audit>)

При проведении внутренней оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по образовательной программе Университет привлекает как педагогических работников Университета, так и работодателей и (или) их объединения, иных юридических и (или) физических лиц.

В рамках внутренней системы оценки качества образовательной деятельности по образовательной программе 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 образовательной программе в рамках процедуры государственной аккредитации осуществляется с целью подтверждения соответствия образовательной деятельности по образовательной программе требованиям ФГОС ВО.

Внешняя оценка качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по образовательной программе может осуществляться в рамках профессионально-общественной аккредитации, проводимой работодателями их объединениями, а также уполномоченными ими организациями, в том числе иностранными организациями, либо авторизованными национальными профессионально-общественными организациями, входящими в международные структуры, с целью признания качества и уровня подготовки выпускников, отвечающими требованиям профессиональных стандартов (при наличии), требованиям рынка труда к специалистам соответствующего профиля.

Внешняя оценка качества образовательной деятельности по образовательной программе может осуществляться в рамках мероприятий по независимой оценке качества высшего образования, проводимых Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки.

**Матрица соответствия планируемых результатов освоения образовательной программы и составных частей ОП ВО
38.03.03 Управление персоналом Управление персоналом организации**

| | Наименование дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом | Семестры | Универсальные компетенции | | | | | | | | | | |
|-----------|--|----------|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| | | | УК-1 | УК-2 | УК-3 | УК-4 | УК-5 | УК-6 | УК-7 | УК-8 | УК-9 | УК-10 | УК-11 |
| Блок Б1.Д | Обязательная часть | | | | | | | | | | | | |
| | Философия | 4 | + | | | | + | | | | | | |
| | История России | 1 | + | | | | + | | | | | | |
| | Иностранный язык | 1-3 | | | | + | | | | | | | |
| | Безопасность жизнедеятельности | 4 | | | | | | | | + | | | + |
| | Физическая культура и спорт | 4 | | | | | | | + | | + | | |
| | Русский язык и культура речи | 2 | | | | + | | | | | | | |
| | Право | 4 | | + | | | | | | | | | + |
| | Основы российской государственности | 1 | | | | | + | | | | | | |
| | Основы проектной деятельности. Общественные проекты | 4 | | + | + | | + | + | | | | | |
| | Тайм-менеджмент | 2 | | | | | | + | | | + | | |
| | Информатика | 1 | + | | | | | | | | | | |
| | Информационные технологии и программирование | 2 | + | | | | | | | | | | |
| | Концепции современного естествознания | 3 | | | | | + | | | | | | |
| | Математика | 1, 2 | | | | | | | | | | + | |
| | Основы научно-исследовательской работы | 1 | | | | | | | | | | | |
| | Трудовое право | 4 | | + | | | | | | | | | + |
| | Экономика организации | 2 | | | | | | | | | | + | |
| | Деловые коммуникации | 6 | | | | | + | | | | | | |
| | Лидерство и управление командой | 7 | | | + | | | | | | | | |
| | Теория и практика управления | 1 | | | | | | | | | | | |
| | Социология и психология управления | 4 | | | | | | | | | | | |

| | Наименование дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом | Семестры | Универсальные компетенции | | | | | | | | | | |
|--|--|----------|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| | | | УК-1 | УК-2 | УК-3 | УК-4 | УК-5 | УК-6 | УК-7 | УК-8 | УК-9 | УК-10 | УК-11 |
| | Экономика управления персоналом | 3 | | | | | | | | | | | |
| | Социологические исследования социально-трудовых отношений | 5 | | | | | | | | | | | |
| | Комплексный анализ хозяйственной деятельности | 4 | | | | | | | | | | | |
| | Бизнес-планирование проекта | 5 | | | | | | | | | | | |
| | Анализ уровня жизни населения | 8 | | | | | | | | | | | |
| | HR-аналитика | 6 | | | | | | | | | | | |
| | Рынок труда | 2 | | | | | | | | | | | |
| | Основы экономики и финансовой грамотности | 3 | | | | | | | | | | + | |
| | Управление организационными изменениями | 8 | | | | | | | | | | | |
| | Документационное обеспечение управления персоналом | 1 | | | | | | | | | | | |
| | Кадровое дело | 8 | | | | | | | | | | | |
| | Управленческий учет и учет персонала | 7 | | | | | | | | | | | |
| | Цифровые технологии в HR | 7 | | | | | | | | | | | |
| | Часть, формируемая участниками образовательных отношений | | | | | | | | | | | | |
| | Основы кадровой политики | 3 | | | | | | | | | | | |
| | Основы управления персоналом | 2 | | | | | | | | | | | |
| | Компетентностный подход в управлении персоналом | 3 | | | | | | | | | | | |
| | Планирование кадров | 8 | | | | | | | | | | | |
| | Маркетинг персонала | 3 | | | | | | | | | | | |
| | HR-брендинг | 9 | | | | | | | | | | | |
| | Рекрутинг персонала | 5 | | | | | | | | | | | |
| | Организация и нормирование труда персонала | 5 | | | | | | | | | | | |

| | Наименование дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом | Семестры | Универсальные компетенции | | | | | | | | | | |
|-----------|--|----------|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| | | | УК-1 | УК-2 | УК-3 | УК-4 | УК-5 | УК-6 | УК-7 | УК-8 | УК-9 | УК-10 | УК-11 |
| | Управление социальным развитием персонала | 6 | | | | | | | | | | | |
| | Корпоративная социальная ответственность | 3 | | | | | | | | | | | |
| | Мотивация трудовой деятельности | 8 | | | | | | | | | | | |
| | Оплата труда персонала | 7 | | | | | | | | | | | |
| | Конфликтология | 6 | | | | | | | | | | | |
| | Организационная культура | 6 | | | | | | | | | | | |
| | Инновации в управлении персоналом | 9 | | | | | | | | | | | |
| | Организационное поведение | 7 | | | | | | | | | | | |
| | Оценка персонала | 5 | | | | | | | | | | | |
| | Управление персоналом организации | 3 | | | | | | | | | | | |
| | Управленческое консультирование и аудит персонала | 7 | | | | | | | | | | | |
| | Этика деловых отношений | 2 | | | | | | | | | | | |
| | Организация тренингов | 9 | | | | | | | | | | | |
| | Управление персоналом в отраслях экономики | 8 | | | | | | | | | | | |
| | Управление развитием персонала | 5 | | | | | | | | | | | |
| | Управление карьерой | 5 | | | | | | | | | | | |
| | Основы безопасности труда | 5 | | | | | | | | | | | |
| | Эргономика | 5 | | | | | | | | | | | |
| Блок Б2.П | Обязательная часть | | | | | | | | | | | | |
| | Ознакомительная практика | 4 | | | | | | | | | | | |
| | Часть, формируемая участниками образовательных отношений | | | | | | | | | | | | |
| | Организационно-управленческая практика | 6 | | | | | | | | | | | |
| | Преддипломная практика | 9 | | | | | | | | | | | + |

| | Наименование дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом | Семестры | Общепрофессиональные компетенции | | | | | |
|-----------|--|----------|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | ОПК-1 | ОПК-2 | ОПК-3 | ОПК-4 | ОПК-5 | ОПК-6 |
| Блок Б1.Д | Обязательная часть | | | | | | | |
| | Философия | 4 | | | | | | |
| | История России | 1 | | | | | | |
| | Иностранный язык | 1-3 | | | | | | |
| | Безопасность жизнедеятельности | 4 | | | | | | |
| | Физическая культура и спорт | 4 | | | | | | |
| | Русский язык и культура речи | 2 | | | | | | |
| | Право | 4 | | | | | | |
| | Основы российской государственности | 1 | | | | | | |
| | Основы проектной деятельности. Общественные проекты | 4 | | | | | | |
| | Тайм-менеджмент | 2 | | | | | | |
| | Информатика | 1 | | | | | | + |
| | Информационные технологии и программирование | 2 | | | | | | + |
| | Концепции современного естествознания | 3 | | | | | | |
| | Математика | 1, 2 | | | | | | |
| | Основы научно-исследовательской работы | 1 | | + | | | | |
| | Трудовое право | 4 | | | | | | |
| | Экономика организации | 2 | | | | | | |
| | Деловые коммуникации | 6 | | | | | | |
| | Лидерство и управление командой | 7 | | | | | | |
| | Теория и практика управления | 1 | + | | + | | | |
| | Социология и психология управления | 4 | + | | | | | |
| | Экономика управления персоналом | 3 | + | | | | | |
| | Социологические исследования социально-трудовых отношений | 5 | + | + | | | | |
| | Комплексный анализ | 4 | | + | | | | |

| | Наименование дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом | Семестры | Общепрофессиональные компетенции | | | | | |
|--|--|----------|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | ОПК-1 | ОПК-2 | ОПК-3 | ОПК-4 | ОПК-5 | ОПК-6 |
| | хозяйственной деятельности | | | | | | | |
| | Бизнес-планирование проекта | 5 | | + | | | | |
| | Анализ уровня жизни населения | 8 | | + | | | | |
| | HR-аналитика | 6 | | + | | | | |
| | Рынок труда | 2 | + | + | | | | |
| | Основы экономики и финансовой грамотности | 3 | | | | | | |
| | Управление организационными изменениями | 8 | | | + | | | |
| | Документационное обеспечение управления персоналом | 1 | | | | + | | |
| | Кадровое дело | 8 | | | | + | | |
| | Управленческий учет и учет персонала | 7 | | | | + | | |
| | Цифровые технологии в HR | 7 | | | | | + | |
| | Часть, формируемая участниками образовательных отношений | | | | | | | |
| | Основы кадровой политики | 3 | | | | | | |
| | Основы управления персоналом | 2 | | | | | | |
| | Компетентностный подход в управлении персоналом | 3 | | | | | | |
| | Планирование кадров | 8 | | | | | | |
| | Маркетинг персонала | 3 | | | | | | |
| | HR-брендинг | 9 | | | | | | |
| | Рекрутинг персонала | 5 | | | | | | |
| | Организация и нормирование труда персонала | 5 | | | | | | |
| | Управление социальным развитием персонала | 6 | | | | | | |
| | Корпоративная социальная ответственность | 3 | | | | | | |
| | Мотивация трудовой деятельности | 8 | | | | | | |

| | Наименование дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом | Семестры | Общепрофессиональные компетенции | | | | | |
|-----------|--|----------|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | ОПК-1 | ОПК-2 | ОПК-3 | ОПК-4 | ОПК-5 | ОПК-6 |
| | Оплата труда персонала | 7 | | | | | | |
| | Конфликтология | 6 | | | | | | |
| | Организационная культура | 6 | | | | | | |
| | Инновации в управлении персоналом | 9 | | | | | | |
| | Организационное поведение | 7 | | | | | | |
| | Оценка персонала | 5 | | | | | | |
| | Управление персоналом организации | 3 | | | | | | |
| | Управленческое консультирование и аудит персонала | 7 | | | | | | |
| | Этика деловых отношений | 2 | | | | | | |
| | Организация тренингов | 9 | | | | | | |
| | Управление персоналом в отраслях экономики | 8 | | | | | | |
| | Управление развитием персонала | 5 | | | | | | |
| | Управление карьерой | 5 | | | | | | |
| | Основы безопасности труда | 5 | | | | | | |
| | Эргономика | 5 | | | | | | |
| Блок Б2.П | Обязательная часть | | | | | | | |
| | Ознакомительная практика | 4 | | + | | | | |
| | Часть, формируемая участниками образовательных отношений | | | | | | | |
| | Организационно- управленческая практика | 6 | | | | | | |
| | Преддипломная практика | 9 | | | | | | |

| | Наименование дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом | Семестры | Профессиональные компетенции | | | | | |
|-----------|--|----------|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | ПК*-1 | ПК*-2 | ПК*-3 | ПК*-4 | ПК*-5 | ПК*-6 |
| Блок Б1.Д | Обязательная часть | | | | | | | |
| | Философия | 4 | | | | | | |
| | История России | 1 | | | | | | |
| | Иностранный язык | 1-3 | | | | | | |
| | Безопасность жизнедеятельности | 4 | | | | | | |
| | Физическая культура и спорт | 4 | | | | | | |
| | Русский язык и культура речи | 2 | | | | | | |
| | Право | 4 | | | | | | |
| | Основы российской государственности | 1 | | | | | | |
| | Основы проектной деятельности. Общественные проекты | 4 | | | | | | |
| | Тайм-менеджмент | 2 | | | | | | |
| | Информатика | 1 | | | | | | |
| | Информационные технологии и программирование | 2 | | | | | | |
| | Концепции современного естествознания | 3 | | | | | | |
| | Математика | 1, 2 | | | | | | |
| | Основы научно-исследовательской работы | 1 | | | | | | |
| | Трудовое право | 4 | | | | | | |
| | Экономика организации | 2 | | | | | | |
| | Деловые коммуникации | 6 | | | | | | |
| | Лидерство и управление командой | 7 | | | | | | |
| | Теория и практика управления | 1 | | | | | | |
| | Социология и психология управления | 4 | | | | | | |
| | Экономика управления персоналом | 3 | | | | | | |
| | Социологические исследования социально-трудовых отношений | 5 | | | | | | |
| | Комплексный анализ | 4 | | | | | | |

| | Наименование дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом | Семестры | Профессиональные компетенции | | | | | |
|--|--|----------|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | ПК*-1 | ПК*-2 | ПК*-3 | ПК*-4 | ПК*-5 | ПК*-6 |
| | хозяйственной деятельности | | | | | | | |
| | Бизнес-планирование проекта | 5 | | | | | | |
| | Анализ уровня жизни населения | 8 | | | | | | |
| | HR-аналитика | 6 | | | | | | |
| | Рынок труда | 2 | | | | | | |
| | Основы экономики и финансовой грамотности | 3 | | | | | | |
| | Управление организационными изменениями | 8 | | | | | | |
| | Документационное обеспечение управления персоналом | 1 | | | | | | |
| | Кадровое дело | 8 | | | | | | |
| | Управленческий учет и учет персонала | 7 | | | | | | |
| | Цифровые технологии в HR | 7 | | | | | | |
| | Часть, формируемая участниками образовательных отношений | | | | | | | |
| | Основы кадровой политики | 3 | + | | | | | |
| | Основы управления персоналом | 2 | + | | | | | |
| | Компетентностный подход в управлении персоналом | 3 | + | | | | | |
| | Планирование кадров | 8 | | + | | | | |
| | Маркетинг персонала | 3 | | + | | | | |
| | HR-брендинг | 9 | | + | | | | |
| | Рекрутинг персонала | 5 | | + | | | | |
| | Организация и нормирование труда персонала | 5 | | | + | | | |
| | Управление социальным развитием персонала | 6 | | | | + | | |
| | Корпоративная социальная ответственность | 3 | | | | + | | |
| | Мотивация трудовой деятельности | 8 | | | | | + | |

| | Наименование дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом | Семестры | Профессиональные компетенции | | | | | |
|-----------|--|----------|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | ПК*-1 | ПК*-2 | ПК*-3 | ПК*-4 | ПК*-5 | ПК*-6 |
| | Оплата труда персонала | 7 | | | | | + | |
| | Конфликтология | 6 | | | | | | + |
| | Организационная культура | 6 | | | | | | + |
| | Инновации в управлении персоналом | 9 | | | | | | + |
| | Организационное поведение | 7 | | | | | | + |
| | Оценка персонала | 5 | | | | | | + |
| | Управление персоналом организации | 3 | | | | | | + |
| | Управленческое консультирование и аудит персонала | 7 | | | | | | + |
| | Этика деловых отношений | 2 | | | | | | + |
| | Организация тренингов | 9 | | | | | | + |
| | Управление персоналом в отраслях экономики | 8 | | | | | | + |
| | Управление развитием персонала | 5 | | | | | | + |
| | Управление карьерой | 5 | | | | | | + |
| | Основы безопасности труда | 5 | | | + | | | |
| | Эргономика | 5 | | | + | | | |
| Блок Б2.П | Обязательная часть | | | | | | | |
| | Ознакомительная практика | 4 | | | | | | |
| | Часть, формируемая участниками образовательных отношений | | | | | | | |
| | Организационно-управленческая практика | 6 | + | | | | | + |
| | Преддипломная практика | 9 | + | + | + | + | + | + |