

Государственное образовательное учреждение высшего образования
**«КОМИ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ АКАДЕМИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ»
(ГОУ ВО КРАГСнУ)**

**«КАНМУ СЛУЖБАӦ ДА ВЕСЬКӦДЛЫНЫ ВЕЛӦДАН
КОМИ РЕСПУБЛИКАСА АКАДЕМИЯ»**
вылыс тшупӧда велӧдан канму учреждение
(КСдавВКРА ВТШВ КУ)

УТВЕРЖДЕНА
Решением Ученого совета
от 16.06.2017 № 13
(в ред. от 24.09.2020)



ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА основной профессиональной образовательной программы

38.03.03 Управление персоналом

Код, направление подготовки

Управление персоналом организации

Направленность (профиль)

бакалавриат

Уровень высшего образования

очная, заочная

Форма обучения

2017

Год начала подготовки

Сыктывкар
2020

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Назначение основной профессиональной образовательной программы
- 1.2. Нормативные документы для разработки
- 1.3. Перечень сокращений

Раздел 2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА

- 2.1. Общее описание профессиональной деятельности выпускников
- 2.2. Перечень профессиональных стандартов, соотнесенных с ФГОС
- 2.3. Перечень обобщенных трудовых функций и трудовых функций, имеющих отношение к профессиональной деятельности выпускника программы бакалавриата
- 2.4. Перечень основных задач профессиональной деятельности выпускников (по типам)

Раздел 3. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- 3.1. Направленность (профиль) образовательной программы
- 3.2. Квалификация, присваиваемая выпускникам
- 3.3. Объем программы
- 3.4. Формы обучения
- 3.5. Срок получения образования по программе

Раздел 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- 4.1. Требования к планируемым результатам освоения образовательной программы
- 4.2. Результаты обучения

Раздел 5. СТРУКТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Раздел 6. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- 6.1. Материально-техническое обеспечение образовательной деятельности
- 6.2. Кадровые условия реализации образовательной программы
- 6.3. Финансовые условия реализации образовательной программы

Раздел 7. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Назначение основной профессиональной образовательной программы

Основная профессиональная образовательная программа (далее – ОПОП, образовательная программа) подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации» является комплексным методическим документом, регламентирующим реализацию образовательной программы на основе ФГОС ВО с учетом профессионального стандарта, сопряженного с профессиональной деятельностью выпускника:

- 07.003 Специалист по управлению персоналом.

ОПОП отражает компетентностно-квалификационную характеристику выпускника, содержание и организацию образовательного процесса и государственной итоговой аттестации выпускников, регламентирует цели, ожидаемые результаты обучения, содержание и структуру основной профессиональной образовательной программы, условия и технологии реализации образовательного процесса.

1.2. Нормативные документы для разработки

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.04.2017 № 301;

- Порядок применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ, утвержденный приказом Минобрнауки России от 23 августа 2017 г. №816;

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461;

- Приказ Минтруда «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»» от 10 октября 2015 г. № 691н;

- Приказ Минобрнауки России № 885, Минпросвещения России «О практической подготовке обучающихся» (вместе с «Положением о практической подготовке обучающихся») от 05.08.2020 № 390;

- Устав ГОУ ВО КРАГСИУ;

- Положение о практической подготовке обучающихся, утвержденное решением Ученого совета ГОУ ВО КРАГСИУ от 24.09.2020 № 1;

- иные локальные нормативные акты.

1.3. Перечень сокращений

ОПОП – основная профессиональная образовательная программа;

ФГОС ВО – федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования;

ОК – общекультурные компетенции;

ОПК – общепрофессиональные компетенции;

ПК – профессиональные компетенции;

ПС – профессиональный стандарт;

ПД – профессиональная деятельность;

ОТФ – обобщенная трудовая функция;

ТФ – трудовая функция;

ГИА – государственная итоговая аттестация.

Раздел 2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА

2.1. Общее описание профессиональной деятельности выпускников

2.1.1. Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, включает:

разработку философии, концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом;

кадровое планирование и маркетинг персонала;

найм, прием, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала;

социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;

трудовые отношения; управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами;

управление занятостью; организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда;

развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом;

мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплату труда; социальное развитие персонала;

работу с высвобождающимся персоналом; организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в т.ч. ее организационной структуры;

кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом;

оценку затрат на персонал, а также оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в т.ч. кадровый) консалтинг.

2.1.2. Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, выступают: 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.

2.1.3. Виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, освоившие программу бакалавриата:

- а) организационно-управленческая и экономическая;
- б) информационно-аналитическая;
- в) социально-психологическая;
- г) проектная.

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

- организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- 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, в том числе затрат на персонал;
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

- информационно-аналитическая деятельность:

- анализ рынка труда;
- прогнозирование и определение потребности в персонале;
- анализ кадрового потенциала организации, отдельного работника;
- изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;
- анализ социальных процессов и отношений в организации;
- анализ системы и процессов управления персоналом организации;

использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом;

- социально-психологическая деятельность:

осуществление социальной работы с персоналом;

участие в разработке и внедрении планов социального развития организации;

формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);

управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;

предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

- проектная деятельность:

применение современных методов управления персоналом;

участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях);

участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

2.2. Перечень профессиональных стандартов, соотнесенных с ФГОС

- Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 октября 2015 г. № 691н).

2.3. Перечень обобщенных трудовых функций и трудовых функций, имеющих отношение к профессиональной деятельности выпускника программы бакалавриата

2.3.1. 07.003 Специалист по управлению персоналом

| Обобщенные трудовые функции | | | Трудовые функции | | |
|-----------------------------|--|----------------------|---|--------|-----------------------------------|
| код | наименование | уровень квалификации | наименование | код | уровень (подуровень) квалификации |
| А | Документационное обеспечение работы с персоналом | 5 | Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу | А/01.5 | 5 |
| | | | Ведение документации по учету и движению кадров | А/02.5 | 5 |
| | | | Администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы | А/03.5 | 5 |
| В | Деятельность по обеспечению персоналом | 6 | Сбор информации о потребностях организации в персонале | В/01.6 | 6 |
| | | | Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала | В/02.6 | 6 |
| | | | Администрирование процессов и документооборота | В/03.6 | 6 |

| <i>Обобщенные трудовые функции</i> | | | <i>Трудовые функции</i> | | |
|------------------------------------|---|-----------------------------|---|------------|--|
| <i>код</i> | <i>наименование</i> | <i>уровень квалификации</i> | <i>наименование</i> | <i>код</i> | <i>уровень (подуровень) квалификации</i> |
| | | | обеспечения персоналом | | |
| С | Деятельность по оценке и аттестации персонала | 6 | Организация и проведение оценки персонала | С/01.6 | 6 |
| | | | Организация и проведение аттестации персонала | С/02.6 | 6 |
| | | | Администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала | С/03.6 | 6 |
| D | Деятельность по развитию персонала | 6 | Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала | D/01.6 | 6 |
| | | | Организация обучения персонала | D/02.6 | 6 |
| | | | Организация адаптации и стажировки персонала | D/03.6 | 6 |
| | | | Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала | D/04.6 | 6 |
| E | Деятельность по организации труда и оплаты персонала | 6 | Организация труда персонала | E/01.6 | 6 |
| | | | Организация оплаты труда персонала | E/02.6 | 6 |
| | | | Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала | E/03.6 | 6 |
| F | Деятельность по организации корпоративной социальной политики | 6 | Разработка корпоративной социальной политики | F/01.6 | 6 |
| | | | Реализация корпоративной социальной политики | F/02.6 | 6 |
| | | | Администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики | F/03.6 | 6 |
| G | Операционное управление персоналом и подразделением организации | 7 | Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | G/01.7 | 7 |
| | | | Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | G/02.7 | 7 |
| | | | Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения | G/03.7 | 7 |
| H | Стратегическое управление персоналом | 7 | Разработка системы стратегического управления персоналом организации | H/01.7 | 7 |

| <i>Обобщенные трудовые функции</i> | | | <i>Трудовые функции</i> | | |
|------------------------------------|---------------------|-----------------------------|---|------------|--|
| <i>код</i> | <i>наименование</i> | <i>уровень квалификации</i> | <i>наименование</i> | <i>код</i> | <i>уровень (подуровень) квалификации</i> |
| | организации | | Реализация системы стратегического управления персоналом организации | Н/02.7 | 7 |
| | | | Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации | Н/03.7 | 7 |

2.4. Перечень основных задач профессиональной деятельности выпускников (по типам)

| <i>Область (сфера) профессиональной деятельности</i> | <i>Наименование вида ПД</i> | <i>Код и наименование ПС</i> | <i>Задачи ПД</i> | <i>Код и наименование общепрофессиональной (ОПК) или профессиональной компетенции (ПК)</i> |
|--|-----------------------------------|--|---|---|
| организационно-управленческая и экономическая деятельность | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> – разработка философии, концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом; – кадровое планирование и маркетинг персонала; – найм, прием, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала; – социализация, профориентация, адаптация и аттестация персонала; – управление занятостью; организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда; – развитие персонала; – мотивация и стимулирование персонала, в том числе оплату труда; социальное развитие персонала; – работа с высвобождающимся персоналом; организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в т.ч. ее | Управление персоналом организации | 07.003 <i>Специалист по управлению персоналом</i> | разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом; | ПК-1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике |
| | | | планирование кадровой работы и маркетинг персонала; | ПК-2 знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике |
| | | | обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки; | ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на |

| <i>Область (сфера) профессиональной деятельности</i> | <i>Наименование вида ПД</i> | <i>Код и наименование ПС</i> | <i>Задачи ПД</i> | <i>Код и наименование общепрофессиональной (ОПК) или профессиональной компетенции (ПК)</i> |
|--|-----------------------------|------------------------------|--|---|
| <p>организационной структуры;</p> <ul style="list-style-type: none"> – кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом; – оценка затрат на персонал, а также оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в т.ч. кадровый) консалтинг | | | <p>организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию</p> | <p>практике</p> <p>ПК-4 знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умения применять их на практике</p> |
| | | | <p>участие в разработке стратегии профессионального развития персонала</p> | <p>ПК-6 знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умения применять их на практике</p> |
| | | | <p>организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала</p> | <p>ПК-19 владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p> |

| <i>Область (сфера) профессиональной деятельности</i> | <i>Наименование вида ПД</i> | <i>Код и наименование ПС</i> | <i>Задачи ПД</i> | <i>Код и наименование общепрофессиональной (ОПК) или профессиональной компетенции (ПК)</i> |
|--|-----------------------------|------------------------------|--|--|
| | | | организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала | ПК-7 знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала |
| | | | мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда | ПК-8 знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике |
| | | | участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности | ПК-9: знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления |

| <i>Область (сфера) профессиональной деятельности</i> | <i>Наименование вида ПД</i> | <i>Код и наименование ПС</i> | <i>Задачи ПД</i> | <i>Код и наименование общепрофессиональной (ОПК) или профессиональной компетенции (ПК)</i> |
|--|-----------------------------|------------------------------|---|---|
| | | | | <p>безопасностью труда персонала и умение применять их на практике ПК-13 умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умением обеспечить защиту персональных данных сотрудников ОПК-10 способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> |
| | | | <p>участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда</p> | <p>ПК-9 знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего</p> |

| <i>Область (сфера) профессиональной деятельности</i> | <i>Наименование вида ПД</i> | <i>Код и наименование ПС</i> | <i>Задачи ПД</i> | <i>Код и наименование общепрофессиональной (ОПК) или профессиональной компетенции (ПК)</i> |
|--|-----------------------------|------------------------------|--|---|
| | | | | времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике |
| | | | организация работ с высвобождающим персоналом | ПК-10 знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации |
| | | | применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений | ПК-10 знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации ПК-11 владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) |
| | | | экономический анализ показателей по труду, в том числе | ПК-14 владение навыками анализа экономических показателей деятельности |

| <i>Область (сфера) профессиональной деятельности</i> | <i>Наименование вида ПД</i> | <i>Код и наименование ПС</i> | <i>Задачи ПД</i> | <i>Код и наименование общепрофессиональной (ОПК) или профессиональной компетенции (ПК)</i> |
|--|-----------------------------------|--|---|---|
| | | | затрат на персонал | организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике |
| | | | оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом | ПК-14 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике |
| <i>информационно-аналитическая деятельность</i> | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> – разработка философии, концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом; – кадровое планирование и маркетинг персонала; – найм, прием, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала; – социализация, профориентация, адаптация и аттестация персонала; – трудовые отношения; управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами; – управление занятостью; организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда; – развитие персонала; | Управление персоналом организации | 07.003 <i>Специалист по управлению персоналом</i> | анализ рынка труда | ПК-15 владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации |
| | | | прогнозирование и определение потребности в персонале | ПК-15 владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации |
| | | | анализ кадрового потенциала | ПК-1 знание основ разработки и реализации |

| <i>Область (сфера) профессиональной деятельности</i> | <i>Наименование вида ПД</i> | <i>Код и наименование ПС</i> | <i>Задачи ПД</i> | <i>Код и наименование общепрофессиональной (ОПК) или профессиональной компетенции (ПК)</i> |
|--|-----------------------------|------------------------------|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – мотивация и стимулирование персонала, в том числе оплату труда; социальное развитие персонала; – работа с высвобождающимся персоналом; организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в т.ч. ее организационной структуры; – кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом; оценка затрат на персонал, а также оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в т.ч. кадровый) консалтинг | | | организации, отдельного работника | <p>концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p> <p>ПК-17 знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p> |
| | | | изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования | <p>ПК-20 умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</p> <p>ПК-21 знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике</p> |

| <i>Область (сфера) профессиональной деятельности</i> | <i>Наименование вида ПД</i> | <i>Код и наименование ПС</i> | <i>Задачи ПД</i> | <i>Код и наименование общепрофессиональной (ОПК) или профессиональной компетенции (ПК)</i> |
|--|-----------------------------|------------------------------|--|--|
| | | | анализ социальных процессов и отношений в организации | ПК-23 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике ПК-24 знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации |
| | | | анализ системы и процессов управления персоналом организации | ПК-25 способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений ПК-26 знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал |
| | | | использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом | ПК-27 владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные |

| <i>Область (сфера) профессиональной деятельности</i> | <i>Наименование вида ПД</i> | <i>Код и наименование ПС</i> | <i>Задачи ПД</i> | <i>Код и наименование общепрофессиональной (ОПК) или профессиональной компетенции (ПК)</i> |
|--|-----------------------------------|--|---|---|
| | | | | системы при решении задач управления персоналом ПК-28 знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций |
| <i>социально-психологическая деятельность</i> | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> – социализация, профориентация, адаптация и аттестация персонала; – трудовые отношения; управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами | Управление персоналом организации | 07.003 <i>Специалист по управлению персоналом</i> | осуществление социальной работы с персоналом; | ПК-29 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации |
| | | | участие в разработке и внедрении планов социального развития организации; формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат); | ПК-29 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации ПК-31 способность и готовность оказывать консультации по |

| <i>Область (сфера) профессиональной деятельности</i> | <i>Наименование вида ПД</i> | <i>Код и наименование ПС</i> | <i>Задачи ПД</i> | <i>Код и наименование общепрофессиональной (ОПК) или профессиональной компетенции (ПК)</i> |
|--|-----------------------------------|--|---|--|
| | | | | формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива |
| | | | управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами; | ПК-30 знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике; ПК-32 владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации |
| | | | предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания | ПК-33 владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания |
| проектная деятельность | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> – разработка философии, концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом; – кадровое планирование | Управление персоналом организации | 07.003 <i>Специалист по управлению персоналом</i> | применение современных методов управления персоналом | ПК-34 знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально- |

| <i>Область (сфера) профессиональной деятельности</i> | <i>Наименование вида ПД</i> | <i>Код и наименование ПС</i> | <i>Задачи ПД</i> | <i>Код и наименование общепрофессиональной (ОПК) или профессиональной компетенции (ПК)</i> |
|--|-----------------------------|------------------------------|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – и маркетинг персонала; найм, прием, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала; – социализация, профориентация, адаптация и аттестация персонала; – трудовые отношения; управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами; – управление занятостью; организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда; – развитие персонала; – мотивация и стимулирование персонала, в том числе оплату труда; социальное развитие персонала; – работа с высвобождающимся персоналом; организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в т.ч. ее | | | | стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования |
| | | | участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях) | ПК-35 знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом ПК-37 способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике |

| <i>Область (сфера) профессиональной деятельности</i> | <i>Наименование вида ПД</i> | <i>Код и наименование ПС</i> | <i>Задачи ПД</i> | <i>Код и наименование общепрофессиональной (ОПК) или профессиональной компетенции (ПК)</i> |
|--|-----------------------------|------------------------------|--|---|
| организационной структуры; – кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом; – оценка затрат на персонал, а также оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в т.ч. кадровый) консалтинг | | | участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации | ПК-36 знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала |

Раздел 3. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1. Направленность (профиль) образовательной программы:

Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации

3.2. Квалификация, присваиваемая выпускникам образовательной программы:

бакалавр

3.3. Объем программы:

240 зачетных единиц (или 8 640 академических часов, исходя из объема 1 зачетной единицы – 36 академических часов) вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации данной программы бакалавриата с использованием сетевой формы, реализации программы бакалавриата по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренного обучения.

3.4. Формы обучения:

- очная
- заочная

3.5. Срок получения образования по программе бакалавриата:

- в очной форме обучения, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, вне зависимости от применяемых

образовательных технологий составляет 4 года;

– в заочной форме обучения, вне зависимости от применяемых образовательных технологий, – 4 года 11 месяцев;

– при обучении по индивидуальному учебному плану инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть увеличен по их заявлению не более чем на 1 год по сравнению со сроком получения образования для соответствующей формы обучения.

Раздел 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4.1. Требования к планируемым результатам освоения образовательной программы

В результате освоения программы бакалавриата у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими *общекультурными компетенциями* (ОК):

способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);

способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);

способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4);

способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);

способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-6);

способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8);

способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9).

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими *общепрофессиональными компетенциями* (ОПК):

знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);

знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации,

Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2);

знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) (ОПК-3);

владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4);

способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);

владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);

готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

способность использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);

способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9);

способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-10).

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими *профессиональными компетенциями* (ПК), соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована образовательная программа:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);

знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике (ПК-2);

знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);

знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике (ПК-4);

знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике (ПК-5);

знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6);

знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);

знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8);

знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9);

знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10);

владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) (ПК-11);

знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации (ПК-12);

умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умением обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13);

владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике (ПК-14);

информационно-аналитическая деятельность:

владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);

владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-16);

знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);

владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике (ПК-18);

владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19);

умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-20);

знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-21);

умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22);

знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);

знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24);

способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25);

знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);

владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-27);

знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);

социально-психологическая деятельность:

владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);

знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30);

способность и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);

владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);

владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33);

проектная деятельность:

знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34);

знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);

знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при

различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-36);

способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37);

владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»)», Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).

4.2. Результаты обучения:

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|--|---|
| Код | Содержание | |
| ОК-1 | способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции | <p><i>Должен знать:</i> основные философские категории и проблемы человеческого бытия; основы историко-культурного развития человека и человечества</p> <p><i>Должен уметь:</i> проводить логический, нестандартный анализ мировоззренческих, социально и личностно значимых философских проблем</p> <p><i>Должен владеть:</i> методами познания предметно-практической деятельности человека</p> |
| ОК-2 | способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции | <p><i>Должен знать:</i> основные этапы культурно-исторического развития общества, механизмы и формы социальных изменений</p> <p><i>Должен уметь:</i> извлекать, систематизировать и критически переосмысливать информацию из различных источников, на основе анализа социальных фактов, делать обобщающие выводы; устанавливать взаимосвязи между компонентами социальной жизни на разных уровнях</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики</p> |
| ОК-3 | способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности | <p><i>Должен знать:</i> основы экономики и экономических отношений в различных сферах деятельности, экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне</p> <p><i>Должен уметь:</i> использовать основы экономических знаний; аргументировать свою мысль теоретическими определениями и фактами; анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне</p> <p><i>Должен владеть:</i> методами и приемами анализа экономических явлений и процессов; навыками экономического мышления с использованием современной экономической терминологии и лексики</p> |
| ОК-4 | способность к коммуникации в устной и письменной формах на | <p><i>Должен знать:</i> основы коммуникаций в устной и письменной формах речи на русском и иностранном языках для решения задач профессионального общения,</p> |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|---|---|
| Код | Содержание | |
| | русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия | межличностного и межкультурного взаимодействия <i>Должен уметь:</i> выстраивать коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессионального общения, межличностного и межкультурного взаимодействия <i>Должен владеть:</i> способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессионального общения, межличностного и межкультурного взаимодействия |
| ОК-5 | способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | <i>Должен знать:</i> как работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия <i>Должен уметь:</i> толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия <i>Должен владеть:</i> способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |
| ОК-6 | способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности | <i>Должен знать:</i> основы правовых экономических знаний, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, юридических статусов субъектов правового регулирования <i>Должен уметь:</i> применять правовые знания; обобщать, анализировать, воспринимать правовую информацию, ставить верную и оправданную цель и выбирать пути ее достижения; анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы <i>Должен владеть:</i> навыками обобщения и анализа правовой информации, постановки цели и выбора путей ее достижения; навыками работы с правовыми информационно-поисковыми и информационно-справочными системами и базами данных; приемами и способами толкования и правильного применения правовых норм |
| ОК-7 | способность к самоорганизации и самообразованию | <i>Должен знать:</i> теории самоорганизации и самообразования <i>Должен уметь:</i> использовать на практике теории самоорганизации и самообразования <i>Должен владеть:</i> навыками использования на практике теорий самоорганизации и самообразования |
| ОК-8 | способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности | <i>Должен знать:</i> влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек; способы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности; научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни; правила и способы планирования индивидуальных занятий различной целевой направленности <i>Должен уметь:</i> выполнять индивидуально подобранные комплексы оздоровительной и адаптивной (лечебной) физической культуры, композиции |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|--|---|
| Код | Содержание | |
| | | <p>ритмической и аэробной гимнастики, комплексы упражнения атлетической гимнастики;</p> <p>выполнять простейшие приемы самомассажа и релаксации;</p> <p>преодолевать искусственные и естественные препятствия с использованием разнообразных способов передвижения;</p> <p>использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни; осуществлять творческое сотрудничество в коллективных формах занятий физической культурой</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками самостоятельного изучения вопросов повышения работоспособности, сохранения и укрепления здоровья; средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности; навыками организации и проведения индивидуального, коллективного и семейного отдыха и при участии в массовых спортивных соревнованиях</p> |
| ОК-9 | способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций | <p><i>Должен знать:</i> теоретические основы безопасности жизнедеятельности; правовые, нормативно-технические и организационные основы безопасности жизнедеятельности; средства и методы повышения безопасности технических средств и технологических процессов; принципы безопасности жизнедеятельности и порядок применения их в работе; правовые, нормативно-технические и организационные основы безопасности жизнедеятельности, средства, методы повышения безопасности</p> <p><i>Должен уметь:</i> проводить контроль параметров воздуха, шума, вибрации, электромагнитных, тепловых излучений и уровня негативных воздействий на их соответствие нормативным требованиям; идентифицировать основные опасности среды обитания человека; выбирать методы защиты от опасностей применительно к сфере своей профессиональной деятельности; выбирать способы обеспечения комфортных условий жизнедеятельности</p> <p><i>Должен владеть:</i> приемами действий в аварийных и чрезвычайных ситуациях, оказания первой помощи пострадавшим; навыками обеспечения безопасности жизнедеятельности в производственных, бытовых условиях и в чрезвычайных ситуациях; навыками оказания первой доврачебной помощи</p> |
| ОПК-1 | знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов | <p><i>Должен знать:</i> основные задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом, в том числе особенности деятельности специалистов профильных организаций и подразделений.</p> <p><i>Должен уметь:</i> собирать и обрабатывать информацию, полученную в ходе прохождения практики;</p> |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|--|--|
| Код | Содержание | |
| | управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации | применять собранную информацию в профессиональной деятельности. основных требований информационной безопасности <i>Должен владеть:</i> навыками анализа основных процессов и процедур в области управления персоналом |
| ОПК-2 | знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы | <i>Должен знать:</i> статьи Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы. <i>Должен уметь:</i> применять на практике нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность кадровой службы и управления персоналом. <i>Должен владеть:</i> навыками поиска и применения нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность кадровой службы и управления персоналом. |
| ОПК-3 | знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) | <i>Должен знать:</i> содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.). <i>Должен уметь:</i> применять на практике нормативно-правовые акты, регламентирующие социальные права работников. <i>Должен владеть:</i> навыками поиска и применения нормативно-правовых актов, регламентирующих правоотношения, возникающие по поводу миграционных процессов; навыками применения основных документов Международного трудового права при необходимости в деятельности организации по управлению персоналом. |
| ОПК-4 | владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами | <i>Должен знать:</i> сущность, принципы деятельности и структуру внешних организаций, связанных с обеспечением деятельности по управлению персоналом. <i>Должен уметь:</i> применять на практике знания о деятельности таких внешних организаций как Министерство труда и социальной защиты РФ, Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, Федеральная служба по труду и занятости, кадровые агентства, службы занятости населения. <i>Должен владеть:</i> навыками работы с внешними организациями по поводу обеспечения эффективных кадровых процессов в организации, защите и соблюдению социально-трудовых прав работников. |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|---|--|
| Код | Содержание | |
| | занятости населения). | |
| ОПК-5 | способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации | <p><i>Должен знать:</i> источники получения необходимой профессиональной информации; методы сбора и обработки информации.</p> <p><i>Должен уметь:</i> собирать и обрабатывать информацию, полученную в ходе прохождения практики; применять собранную информацию в профессиональной деятельности.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками анализа нормативно-правовых документов; навыками обработки собранной информации.</p> |
| ОПК-6 | владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения | <p><i>Должен знать:</i> приемы поиска экономической информации, необходимой для решения профессиональных задач; приемы анализа экономической информации, необходимой для решения профессиональных задач; технологии сбора, накопления, обработки, передачи и распространения данных для решения профессиональных задач; способы обработки экономических экспериментальных данных.</p> <p><i>Должен уметь:</i> определять существующие недостатки в системе управления организации и формулировать предложения по их устранению.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность организации, на основе применения типовых методики и использования действующей нормативно-правовой базы; навыками постановки цели и выбора путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.</p> |
| ОПК-7 | готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других | <p><i>Должен знать:</i> принципы кооперации, координации взаимодействия; методы и средства, способствующие построению социально-трудовых отношений, ориентированных на достижение общего результата.</p> <p><i>Должен уметь:</i> работать на общий результат в кооперации с коллегами.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.</p> |
| ОПК-8 | способность использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способность анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести | <p><i>Должен знать:</i> нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; методы количественного и качественного анализа информации; основы построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей; алгоритмы реализации организационно-управленческих и экономических решений.</p> <p><i>Должен уметь:</i> проводить расчеты социально-экономических показателей с использованием редактора Excel; использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками количественного и качественного анализа информации;</p> |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|--|---|
| Код | Содержание | |
| | ответственность за их результаты | <p>навыками построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей;</p> <p>навыками разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений;</p> <p>способностью нести ответственность за результаты организационно-управленческих и экономических решений.</p> |
| ОПК-9 | способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) | <p><i>Должен знать:</i> методы и средства ведения делового общения и публичных выступлений;</p> <p>методы ведения деловой переписки;</p> <p>технологии и системы электронных коммуникаций.</p> <p><i>Должен уметь:</i> применять методы и средства ведения делового общения и публичных выступлений;</p> <p>использовать методы ведения деловой переписки;</p> <p>применять технологии и системы электронных коммуникаций.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками ведения делового общения и публичных выступлений;</p> <p>навыками ведения деловой переписки;</p> <p>технологиями и системами электронных коммуникаций.</p> |
| ОПК-10 | способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности | <p><i>Должен знать:</i></p> <p>стандарты в области информационной и библиографической структуры;</p> <p>основные требования информационной безопасности;</p> <p>перечень программных средств, с использованием которых возможно провести расчеты социально-экономических показателей, проанализировать данные и подготовить аналитические материалы.</p> <p><i>Должен уметь:</i></p> <p>решать стандартные задачи по составлению служебных документов;</p> <p>представлять результаты проведенного анализа в документационной форме;</p> <p>определять существующие недостатки в системе управления организации и формулировать предложения по их устранению;</p> <p>составить отчет с использованием редактора Word, провести расчеты финансово-экономических показателей с использованием редактора Excel;</p> <p>подготовить презентацию материалов в редакторе Power Point.</p> <p><i>Должен владеть:</i></p> <p>навыками применения информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности;</p> <p>навыками обеспечения информационной безопасности;</p> <p>навыками использования персонального компьютера и мультимедиа для подготовки отчетов и необходимых материалов, и представления презентаций.</p> |
| ПК-1 | знание основ разработки и реализации концепции | <p><i>Должен знать:</i> основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики</p> |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|---|--|
| Код | Содержание | |
| | управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике | <p>организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью.</p> <p><i>Должен уметь:</i> применять на практике принципы и подходы стратегического управления персоналом; разрабатывать и оценивать кадровую политику организации; определять направления использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника.</p> <p><i>Должен владеть:</i> методами управления интеллектуальной собственностью; навыками разработки и реализации концепции управления персоналом.</p> |
| ПК-2 | знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике | <p><i>Должен знать:</i> основы кадрового планирования и контроллинга; сущность и основные характеристики рынка труда; содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом; функции и принципы маркетинга персонала; аналитические инструменты маркетинга персонала; технологию маркетинга персонала.</p> <p><i>Должен уметь:</i> планировать и организовывать маркетинг персонала в условиях деятельности конкретных организаций;</p> <p>осуществлять планирование деятельности специалиста в системе управления персоналом по реализации маркетинговых функций; осуществлять процедуры разработки инструментария маркетинга персонала; анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале; разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя.</p> <p><i>Должен владеть:</i> методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом; навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков в сфере управления персоналом.</p> |
| ПК-3 | знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике | <p><i>Должен знать:</i> состав и структуру компетенций, принципы организации и построения модели компетенций, виды профессиональных компетенций и методы их оценки.</p> <p><i>Должен уметь:</i> распознавать поведенческие индикаторы и связывать их с компетенциями; определять типологические индивидуальные характеристики личности.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками рефлексивного слушания и ведения деловой беседы; современными методами диагностики и оценки выраженности развития компетенции; навыками применения методов деловой оценки персонала при найме.</p> |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|---|--|
| Код | Содержание | |
| ПК-4 | знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике | <p><i>Должен знать:</i> основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации.</p> <p><i>Должен уметь:</i> разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации персонала, формировать систему трудовой адаптации персонала.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками социализации, профориентации и профессионализации персонала; методами исследования систем и программ трудовой адаптации персонала.</p> |
| ПК-5 | знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике | <p><i>Должен знать:</i> основы научной организации и нормирования труда; закономерности функционирования современной экономики с точки зрения развития социально- трудовых отношений; основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов с точки зрения экономики труда; принципы формирования команды.</p> <p><i>Должен уметь:</i> организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности.</p> |
| ПК-6 | знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике | <p><i>Должен знать:</i> основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала.</p> <p><i>Должен уметь:</i> применять на практике методы, приемы и средства профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками формирования кадрового резерва; определения направлений профессионального развития персонала; управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала.</p> |
| ПК-7 | знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение | <p><i>Должен знать:</i> цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала; методы аттестации и деловой оценки персонала; роль и взаимосвязь аттестации персонала в системе управления человеческими ресурсами организации.</p> <p><i>Должен уметь:</i> разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.</p> |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|--|--|
| Код | Содержание | |
| | навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала | |
| ПК-8 | знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике | <p><i>Должен знать:</i> принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий.</p> <p><i>Должен уметь:</i> применять дисциплинарные взыскания, формировать систему мотивации и стимулирования персонала, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).</p> |
| ПК-9 | знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике | <p><i>Должен знать:</i> принципы организации работы нервной ткани и функциональных систем организма; методологию организации эффективной профессиональной деятельности человека, эргономические условия труда, гигиены труда и отдыха.</p> <p><i>Должен уметь:</i> распознавать функциональные состояния субъекта деятельности; определять типологические индивидуальные характеристики и их применение с точки зрения эффективности профессиональной деятельности.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками рефлексивного самонаблюдения и самотестирования; современными подходами к оценке профессионально-важных качеств личности.</p> |
| ПК-10 | Знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и | <p><i>Должен знать:</i> Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала;</p> <p>существенное отличие метода трудового права от методов других отраслей;</p> <p>правовые нормы, регулирующие трудовые и непосредственно с ними связанные отношения.</p> |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|---|--|
| Код | Содержание | |
| | перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владение навыками оформления сопровождающей документации | <p><i>Должен уметь:</i> анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых правоотношений; анализировать и оценивать значимую информацию на основе современных правовых актов.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками оформления сопровождающей документации при процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.</p> |
| ПК-11 | владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) | <p><i>Должен знать:</i> систему локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.).</p> <p><i>Должен уметь:</i> анализировать и разрабатывать правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда.</p> |
| ПК-12 | знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации | <p><i>Должен знать:</i> виды кадровой документации и общие требования к её оформлению; основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом; основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию; структуру, назначение и порядок разработки локальных нормативных актов организации; порядок работы с унифицированными формами первичной учетной документации по учету труда; правила ведения, хранения, заполнения трудовых книжек работников; основы кадровой статистики; документооборот службы по управлению персоналом; требования к составу, оформлению и содержанию документов по личному составу в службе по управлению персоналом; требования к обеспечению защиты персональных данных работников; правила ведения и хранения кадровых документов в делопроизводстве и в архиве;</p> <p><i>Должен уметь:</i> документировать трудовые отношения: приём на работу, направление в командировку, предоставление отпуска, увольнение, поощрение, дисциплинарное взыскание, изменение условий трудового договора и иные кадровые процедуры; применять понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности; организовать работу с кадровой документацией в учреждениях; составлять номенклатуру дел организации; готовить и передавать кадровые документы в архив организации.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками составления кадровых документов и заполнения унифицированных форм</p> |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|---|---|
| Код | Содержание | |
| | | кадровых документов; навыками по заполнению трудовых книжек; навыками организации работы с кадровыми документами: подготовка документа, его движение, хранение (в текущем делопроизводстве и в архиве) и т.д.; навыками создания кадровых документов, в том числе регламентирующих работу в службе по управлению персоналом; навыками по оформлению и ведению личных карточек и личных дел; навыками по унификации и по организации работы по унификации кадровых документов; навыками составления кадровой отчетности; навыками составления и оформления результатов контроля за исполнительской дисциплиной (составлять документы по поощрению и дисциплинарному взысканию). |
| ПК-13 | умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников | <p><i>Должен знать:</i> основы кадровой статистики и кадрового делопроизводства, нормы архивного хранения кадровых документов согласно действующим нормативно-правовым актам; нормы, регламентирующие защиту персональных данных сотрудников; правила составления кадровой отчетности.</p> <p><i>Должен уметь:</i> вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами; обеспечить защиту персональных данных сотрудников.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами.</p> |
| ПК-14 | владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике | <p><i>Должен знать:</i> основные показатели деятельности организации и показатели по труду; основные направления и пути улучшения деятельности организации по управлению персоналом.</p> <p><i>Должен уметь:</i> применять на практике навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.</p> |
| ПК-15 | владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала | <p><i>Должен знать:</i> современные методы сбора социально-экономической информации; методы анализа факторов внешней и внутренней среды</p> <p><i>Должен уметь:</i> рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|--|--|
| Код | Содержание | |
| | организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации | <i>Должен владеть:</i> навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации. |
| ПК-16 | владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике | <i>Должен знать:</i> методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; принципы и правила разработки и реализации стратегии организации в области подбора и привлечения персонала <i>Должен уметь:</i> анализировать и проводить мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; разрабатывать и осуществлять на практике стратегию организации в области подбора и привлечения персонала с целью обеспечения конкурентоспособности в зависимости от цели организации. <i>Должен владеть:</i> навыками стратегического анализа и анализа конкурентоспособности; навыками в области подбора и привлечения персонала. |
| ПК-17 | знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) | <i>Должен знать:</i> основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом. <i>Должен уметь:</i> составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях). <i>Должен владеть:</i> навыками составления карт компетенций для различных категорий персонала, должностных инструкций, положений по элементам системы управления персоналом организации. |
| ПК-18 | владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья | <i>Должен знать:</i> методы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала. методы прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний. <i>Должен уметь:</i> применять на практике методы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала; проводить оценку и прогнозирование профессиональных рисков, анализ травматизма и профессиональных заболеваний. |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|--|---|
| Код | Содержание | |
| | персонала и умением применять их на практике | <i>Должен владеть:</i> навыками проведения оценки и прогнозирования профессиональных рисков, навыками проведения анализа травматизма и профессиональных заболеваний; навыками проведения оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала. |
| ПК-19 | владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала | <i>Должен знать:</i> формы профессионального развития персонала; методы сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. <i>Должен уметь:</i> собирать информацию для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; собирать и обрабатывать информацию по рынку образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. <i>Должен владеть:</i> навыками сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом; навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала. |
| ПК-20 | умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала | <i>Должен знать:</i> виды текущей деловой оценки персонала. <i>Должен уметь:</i> оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала. <i>Должен владеть:</i> навыками оценки эффективности аттестации и других видов текущей оценки персонала; навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала. |
| ПК-21 | знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике | <i>Должен знать:</i> основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом. <i>Должен уметь:</i> применять на практике методы оценки качества обучения; управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом. <i>Должен владеть:</i> основными методами оценки качества обучения персонала; построения карьерограммы работника, приемами и методами работы с кадровым резервом. |
| ПК-22 | умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за | <i>Должен знать:</i> правила формирования бюджет затрат на персонал; формы организации контроля за использованием рабочего времени. <i>Должен уметь:</i> формировать бюджет затрат на персонал; |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|---|---|
| Код | Содержание | |
| | использованием рабочего времени | <p>контролировать использование рабочего времени</p> <p><i>Должен владеть:</i> качественному анализу информации;</p> <p>навыками контроля за использованием рабочего времени;</p> <p>навыками формирования бюджета затрат на персонал.</p> |
| ПК-23 | знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике | <p><i>Должен знать:</i> организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.</p> <p><i>Должен уметь:</i> использовать на практике знания по проведению исследований удовлетворенности персонала работой в зависимости от цели организации.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой.</p> |
| ПК-24 | знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации | <p><i>Должен знать:</i> методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</p> <p><i>Должен уметь:</i> формировать и совершенствовать нематериального стимулирования персонала в организации;</p> <p>применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками формирования и совершенствования нематериального стимулирования персонала в организации;</p> <p>навыками проведения оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</p> |
| ПК-25 | способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений | <p><i>Должен знать:</i> методы анализа рыночных и специфических рисков.</p> <p><i>Должен уметь:</i> анализировать рыночные и специфические риски в области управления персоналом;</p> <p>использовать результаты анализа рисков для принятия управленческих решений наиболее соответствующих цели организации;</p> <p>разработать конкретные предложения в соответствии с поставленной целью.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</p> |
| ПК-26 | знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал | <p><i>Должен знать:</i> основы проведения аудита и контроллинга персонала;</p> <p>важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, методы бюджетирования затрат на персонал.</p> <p><i>Должен уметь:</i> основ проведения аудита и контроллинга персонала в соответствии с поставленной целью;</p> <p>применять на практике методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, применять на практике методы бюджетирования</p> |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|--|--|
| Код | Содержание | |
| | | <p>затрат на персонал.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками проведения аудита и контроллинга персонала;</p> <p>навыками экономического и статистического анализа трудовых показателей;</p> <p>навыками проведения бюджетирования затрат на персонал в соответствии с целью.</p> |
| ПК-27 | <p>владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом</p> | <p><i>Должен знать:</i> методами и программными средствами обработки деловой информации; вида и правила действия корпоративных информационных систем.</p> <p><i>Должен уметь:</i> взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом.</p> <p><i>Должен владеть:</i> методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами.</p> |
| ПК-28 | <p>знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</p> | <p><i>Должен знать:</i> корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации; виды и методы деловых коммуникаций.</p> <p><i>Должен уметь:</i> пользоваться корпоративными коммуникационными каналами и средствами передачи информации.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.</p> |
| ПК-29 | <p>владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> | <p><i>Должен знать:</i> методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации; современные технологии социальной работы с персоналом</p> <p><i>Должен уметь:</i> целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом; участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации</p> |
| ПК-30 | <p>знание основ возникновения, профилактики и</p> | <p><i>Должен знать:</i> основы возникновения, методы профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе</p> |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|--|---|
| Код | Содержание | |
| | разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике | <p><i>Должен уметь:</i> применять на практике методы профилактики конфликтов, навыки диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации</p> |
| ПК-31 | способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива | <p><i>Должен знать:</i> основы формирования морально-психологического климата в коллективе</p> <p><i>Должен уметь:</i> применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива</p> |
| ПК-32 | владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации | <p><i>Должен знать:</i> сущность, характеристики и типологию (классификацию) видов организационной культуры, методы диагностики организационной культуры</p> <p><i>Должен уметь:</i> обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками диагностики организационной культуры</p> |
| ПК-33 | владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания | <p><i>Должен знать:</i> сущность процессов профессиональной деформации и профессионального выгорания, методы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> <p><i>Должен уметь:</i> обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками самоуправления и самостоятельного обучения для предупреждения и профилактики профессиональной деформации и выгорания</p> |
| ПК-34 | знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения | <p><i>Должен знать:</i> основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода); сущность и принципы функционально-стоимостного метода.</p> <p><i>Должен уметь:</i> осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.</p> <p><i>Должен владеть:</i> методами построения функциональных и организационных структур управления</p> |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|--|---|
| Код | Содержание | |
| | функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования | организацией и ее персоналом исходя из целей организации. |
| ПК-35 | знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом | <p><i>Должен знать:</i> основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом.</p> <p><i>Должен уметь:</i> определять направления развития организации в сфере управления персоналом, в том числе инновационных проектов; вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом в соответствии с поставленной целью.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками планирования, создания и реализации инновационных проектов в области управления персоналом в соответствии с целью организации.</p> |
| ПК-36 | знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала | <p><i>Должен знать:</i> основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом; различные схемы и условия инвестирования и финансирования программ развития персонала.</p> <p><i>Должен уметь:</i> проводить и оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками использования различных схем и условий инвестирования и финансирования программ развития персонала.</p> |
| ПК-37 | способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике | <p><i>Должен знать:</i> технологии преодоления локального сопротивления изменениям.</p> <p><i>Должен уметь:</i> использовать на практике технологии преодоления локального сопротивления изменениям; участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом.</p> <p><i>Должен владеть:</i> навыками реализации программы организационных изменений; навыками преодоления локального сопротивления изменениям.</p> |
| ПК-38 | владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - | <p><i>Должен знать:</i> принципы и правила деятельности «ВВК-Национального союза кадровиков», Национального союза организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциаций организаций управленческого образования, профсоюзов, других</p> |

| Компетенция | | Знания, умения, владения |
|-------------|---|--|
| Код | Содержание | |
| | Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом | общественных организаций. <i>Должен уметь:</i> осуществлять взаимодействие по кадровым вопросам с профессиональными ассоциациями, союзами, организациями и общественными структурами. <i>Должен владеть:</i> навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом. |

Раздел 5. СТРУКТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Структура программы бакалавриата включает обязательную часть (базовую) и часть, формируемую участниками образовательных отношений (вариативную).

Программа бакалавриата состоит из следующих блоков:

Блок 1 «Дисциплины (модули)», который включает дисциплины (модули), относящиеся к базовой части программы и дисциплины (модули), относящиеся к ее вариативной части.

Блок 2 «Практики», который в полном объеме относится к вариативной части программы.

Блок 3 «Государственная итоговая аттестация», который в полном объеме относится к базовой части программы и завершается присвоением квалификации, указанной в перечне специальностей и направлений подготовки высшего образования, утвержденном Министерством образования и науки Российской Федерации.

| Структура программы бакалавриата | | Объем программы бакалавриата в з. е. |
|----------------------------------|-------------------------------------|---|
| Блок 1 | Дисциплины (модули) | 216 |
| | Базовая часть | 108 |
| | Вариативная часть | 108 |
| Блок 2 | Практики | 18 |
| | Вариативная часть | 18 |
| Блок 3 | Государственная итоговая аттестация | 6 |
| | Базовая часть | 6 |
| Объем программы по плану | | 240 |

Блок 1 «Дисциплины (модули)» состоит из:

- базовой части, в которой реализуются дисциплины (модули), которые являются обязательными для изучения независимо от направленности образовательной программы;

- вариативной части, которая состоит из обязательной части и дисциплин по выбору.

Каждая дисциплина (модуль) реализуется в соответствии с рабочей программой, которая ежегодно обновляется, фондом оценочных средств, включающим критерии оценки результатов изучения дисциплины, и методическими указаниями для обучающихся по освоению дисциплины.

В Блок 2 «Практики» входят учебная и производственная, в том числе преддипломная практики.

Типы учебной практики: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков.

Типы производственной практики: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Преддипломная практика проводится для выполнения выпускной квалификационной работы и является обязательной.

Каждая практика реализуется в соответствии рабочей программой, которая ежегодно обновляется и включает в себя оценочные средства, в т.ч. критерии оценивания, методические рекомендации по прохождению практики.

В Блок 3 «Государственная итоговая аттестация» входит защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

Целью государственной итоговой аттестации является установление соответствия уровня профессиональной подготовки выпускника требованиям ФГОС и его готовности к самостоятельной профессиональной деятельности.

Для проведения государственной итоговой аттестации формируется Программа, включающая требования к проведению итоговых испытаний и оценочные средства, в т.ч. критерии оценивания, методические материалы по подготовке к прохождению итоговой аттестации.

Раздел 6. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

6.1. Материально-техническое обеспечение образовательной деятельности

Академия располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.

Образовательный процесс ведется в учебных аудиториях для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также обучающимся предоставлены помещения для самостоятельной работы. Специальные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

В КРАГСИУ для обеспечения учебного процесса по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом используются:

лекционные аудитории (оборудованные интерактивной доской, видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, и имеющие выход в Интернет), специализированные кабинеты по изучению дисциплин и специализированные лаборатории;

библиотека (имеющую рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет),

компьютерные классы.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к одной или нескольким электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) и к электронной информационно-образовательной среде Академии. Доступ к электронно-библиотечной системе (электронной библиотеке) и электронной информационно-образовательной среде возможен из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»).

Электронная информационно-образовательная среда Академии обеспечивает:

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

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

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса;

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

- освоение дисциплин или их части, входящих в образовательную программу, в том числе выполнение самостоятельной подготовки, прохождение текущей и промежуточной аттестации.

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

6.2. Кадровые условия реализации образовательной программы

Квалификация руководящих и научно-педагогических работников Академии соответствует квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, разделе «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. №1н.

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

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное за рубежом и признаваемое в Российской Федерации), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу бакалавриата, составляет более 50 процентов.

Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы бакалавриата (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников, реализующих программу бакалавриата, составляет не менее 20 процентов.

6.3. Финансовые условия реализации образовательной программы

Финансовое обеспечение реализации образовательной программы осуществляется в объеме не ниже установленных Министерством образования и науки Российской Федерации базовых нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования для данного уровня образования и направления подготовки с учетом корректирующих коэффициентов, учитывающих специфику образовательных программ в соответствии с Методикой определения нормативных затрат на оказание государственных услуг по реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, утвержденной приказом Минобрнауки России.

Раздел 7. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на основе настоящей ОПОП и в соответствии с локальными нормативными актами Университета разрабатывается адаптированная образовательная программа. Для инвалидов адаптированная программа формируется в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.