

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРИНЯТО:
Ученым советом ГОУ ВПО
«Донецкий национальный
университет»

31.05.2019 г., протокол № 5

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом ректора ГОУ ВПО
«Донецкий национальный
университет»

31.05.2019 г., № 102/05

**ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа
Управление персоналом

Программа подготовки
Академическая магистратура

Квалификация
Магистр

Форма обучения
очная, заочная

Донецк 2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4
1.1. Основная образовательная программа (ООП) магистратуры, реализуемая в ДонНУ по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа: Управление персоналом).....	4
1.2. Нормативные документы для разработки ООП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа: Управление персоналом).....	4
1.3. Общая характеристика основной образовательной программы высшего образования (магистратуры).....	5
1.4. Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения магистерской программы.....	6
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА ООП МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (МАГИСТЕРСКАЯ ПРОГРАММА: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ).....	6
2.1. Область профессиональной деятельности выпускника.....	6
2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника.....	7
2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника.....	7
2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника.....	8
3. КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА ООП МАГИСТРАТУРЫ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДАННОЙ ООП ВО.....	9
4. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ООП МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (МАГИСТЕРСКАЯ ПРОГРАММА: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ).....	14
4.1. Учебный план подготовки магистра.....	14
4.2. Рабочие программы учебных дисциплин.....	14
4.3. Рабочие программы практик и научно-исследовательской работы.....	15
4.4. Рабочая программа государственной итоговой аттестации.....	16
5. ФАКТИЧЕСКОЕ РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ООП МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (МАГИСТЕРСКАЯ ПРОГРАММА: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ).....	16
5.1. Педагогические кадры, обеспечивающие учебный процесс.....	16
5.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса.....	17
5.3. Фактическое учебно-методическое обеспечение учебного процесса.....	19
6. ХАРАКТЕРИСТИКИ СРЕДЫ ВУЗА, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ (СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ) КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ.....	22

7. НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ОБУЧАЮЩИМИСЯ ООП МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (МАГИСТЕРСКАЯ ПРОГРАММА: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ).....	24
7.1. Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.....	24
7.2. Итоговая государственная аттестация выпускников ООП магистратуры.....	25
8. СПИСОК РАЗРАБОТЧИКОВ И РЕЦЕНЗЕНТОВ ООП ВО МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (МАГИСТЕРСКАЯ ПРОГРАММА: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ).....	26
8.1. Разработчики ООП магистратуры.....	26
8.2. Рецензенты.....	26

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основная образовательная программа (ООП) магистратуры, реализуемая в ДонНУ по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа: Управление персоналом)

Основная образовательная программа (ООП) магистратуры, реализуемая в ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» (далее – ДонНУ) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа: Управление персоналом) представляет собой комплекс основных характеристик образования, регламентирующий цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника по данному направлению подготовки и включает в себя:

- описание и ссылку на учебный план;
- описание и ссылки на рабочие программы дисциплин;
- описание и ссылку на программы практик и научно-исследовательской работы, государственной итоговой аттестации;
- методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.

1.2. Нормативные документы для разработки ООП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа: Управление персоналом)

Нормативную правовую базу разработки образовательной программы составляют:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- «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 5 апреля 2017 г. № 301;
- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08 апреля 2015 г. № 367;
- нормативно-методические документы Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- Закон Донецкой Народной Республики «Об образовании», принятый Постановлением Народного Совета Донецкой Народной Республики от 19 июня 2015 г. № 55-ІНС (с изменениями, внесенными Законами от 04 марта 2016 № 111-ІНС и 03 августа 2018 г. №249- ІНС);

- «Порядок учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики», утвержденное приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 10 ноября 2017 г. № 1171, зарегистрированный в Министерстве юстиции ДНР от 16 января 2018 г. № 2429;
- Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (ГОС ВПО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденный приказом Министерства образования и науки ДНР от 28 сентября 2016 г. № 1001, зарегистрированный в Министерстве юстиции ДНР от 24 октября 2016 г. № 1660;
- нормативно-методические документы Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики;
- Устав ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»;
- локальные акты ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет».

1.3. Общая характеристика основной образовательной программы высшего образования (магистратуры)

1.3.1. Цель (миссия) ООП магистратуры заключается в качественной подготовке кадров, востребованных на современном рынке труда с учетом социального заказа и в соответствии с требованиями нового информационного общества; в развитии у студентов таких профессионально значимых личностных качеств, как гибкость мышления, концентрация и переключаемость внимания, точность восприятия, логическое мышление, способность обобщать, грамотное употребление математических знаний, эрудиция, творческое воображение, заинтересованность в достижении максимальных результатов профессиональной деятельности, ответственное отношение к выполнению порученных дел, а также в формировании общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО РФ и ГОС ВПО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом; в поддержании традиций высшего математического образования; в обновлении и развитии образовательных стратегий и технологий с опорой на передовой мировой опыт.

1.3.2. Срок освоения ООП магистратуры: для обучающихся на очной форме обучения 2 года, включая каникулы, предоставляемые после прохождения итоговой аттестации; для обучающихся на заочной форме обучения 2,5 года, включая каникулы, предоставляемые после прохождения итоговой аттестации.

1.3.3. Трудоемкость ООП магистратуры: 120 зачетных единиц включая все виды аудиторной и самостоятельной работы студента, практики и время, отводимое на контроль качества освоения студентом ООП.

Формы обучения: очная, заочная.

Язык обучения: русский как государственный язык Донецкой Народной

Республики.

1.4. Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения магистерской программы

На обучение по образовательным программам магистратуры принимаются лица, имеющие диплом бакалавра или специалиста и поступающие на обучение по направлениям подготовки в рамках одной укрупненной группы, согласно перечням направлений подготовки и специальностей высшего профессионального образования, утвержденных Приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 24 ноября 2017 г. № 1254 «Порядок формирования перечней направлений подготовки и специальностей высшего профессионального образования и сопоставлений направлений подготовки и специальностей образовательных программ высшего профессионального образования: бакалавриата, магистратуры, специалитета», зарегистрированным в Министерстве юстиции Донецкой Народной Республики 18 декабря 2017 г. (регистрационный № 2394).

Лица, имеющие высшее профессиональное образование и поступающие на обучение по образовательной программе магистратуры на основании диплома специалиста, могут быть приняты на обучение на места, финансируемые за счет средств физических и (или) юридических лиц.

В случае принятия решения о вступительных испытаниях при приеме для обучения по ООП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом проводятся вступительные испытания по иностранному языку и по специальности. Программы вступительных испытаний разрабатываются факультетом иностранных языков и экономическим факультетом.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА ООП МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (МАГИСТЕРСКАЯ ПРОГРАММА: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)

2.1. Область профессиональной деятельности выпускника

Профессиональная деятельность магистров по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом включает:

- разработку философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом, кадровое планирование и маркетинг персонала;
- найм, оценку, прием, аудит, контроллинг и учет персонала, социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;
- трудовые отношения;
- управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом

персонала и организации;

- правление 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 профессиональная переподготовка, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом, мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплата труда;
- социальное развитие персонала;
- работу с высвобождающимся персоналом;
- организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры;
- кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение управления персоналом;
- оценку и бюджетирование затрат на персонал, а также – экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;
- управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника:

- службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности;
- 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;
- научно-исследовательские организации;
- профессиональные организации.

2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника:

- организационно-управленческая и экономическая;
- аналитическая и консультационная;
- научно-исследовательская и педагогическая;
- проектная;
- социально-психологическая.

2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника

Магистр по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;

формирование системы управления персоналом;

разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;

кадровое планирование и маркетинг персонала;

управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);

экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;

оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

аналитическая и консультационная деятельность:

поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;

анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию;

анализ и моделирование процессов управления персоналом;

анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;

использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала;

финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации;

проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом;

научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;

разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;

разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;

поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;

подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;

разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала;

разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;

разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучения персонала;

организация и участие в образовательном процессе образовательных учреждений Российской Федерации;

организация и контроль наставничества;

организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;

педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах;

проектная деятельность:

разработка и применение современных методов управления персоналом;

разработка и экономическое обоснование проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом (в том числе в кризисных ситуациях);

внедрение и оценка социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом

социально-психологическая деятельность:

разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе с персоналом;

разработка и организация внедрения планов социального развития организации;

организация управления конфликтами и стрессами, личное участие в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;

организация предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА ООП МАГИСТРАТУРЫ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДАННОЙ ООП ВО

Результаты освоения ООП магистратуры определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т.е. его способностью применять знания, умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

В результате освоения программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа: Управление персоналом) у выпускника должны быть сформированы следующие компетенции:

общекультурные компетенции (ОК):

- (ОК-1) способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
- (ОК-2) готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
- (ОК-3) готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

общепрофессиональные компетенции (ОПК):

- (ОПК-1) готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
- (ОПК-2) готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
- (ОПК-3) владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом
- (ОПК-4) способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
- (ОПК-5) способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
- (ОПК-6) способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
- (ОПК-7) владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности
- (ОПК-8) владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
- (ОПК-9) способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
- (ОПК-10) владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
- (ОПК-11) умением выявлять и формулировать актуальные научные

- проблемы управления персоналом
- (ОПК-12) умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

профессиональные компетенции (ПК):

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- (ПК-1) умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
- (ПК-2) умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
- (ПК-3) умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
- (ПК-4) умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
- (ПК-5) умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации
- (ПК-6) умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
- (ПК-7) умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
- (ПК-8) способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
- (ПК-9) способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
- (ПК-10) умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом

аналитическая и консультационная деятельность:

- (ПК-11) умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели
- (ПК-12) владением принципами, форм и методов диагностики

организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности

- (ПК-13) знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
- (ПК-14) знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
- (ПК-15) знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике
- (ПК-16) владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
- (ПК-17) владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
- (ПК-18) умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение
- (ПК-19) владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета
- (ПК-20) умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора
- (ПК-21) умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации

научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

- (ПК-22) умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
- (ПК-23) умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
- (ПК-24) владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным

проблемам управления персоналом

- (ПК-25) умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения
- (ПК-26) умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
- (ПК-27) владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения
- (ПК-28) владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации
- (ПК-29) владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

проектная деятельность:

- (ПК-30) владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике
- (ПК-31) способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности
- (ПК-32) владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя
- (ПК-33) владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц

социально-психологическая деятельность:

- (ПК-34) владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации
- (ПК-35) владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и

- стрессами
- (ПК-36) владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

4. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ООП МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (МАГИСТЕРСКАЯ ПРОГРАММА: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)

В соответствии с ФГОС ВО РФ и ГОС ВПО магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом содержание и организация образовательного процесса при реализации данной ООП регламентируется учебным планом; рабочими программами учебных дисциплин; материалами, обеспечивающими качество подготовки и воспитания обучающихся; программами учебной и производственных практик, а также методическими материалами, обеспечивающими реализацию соответствующих образовательных программ.

4.1. Учебный план подготовки магистра

Учебные планы для очной и заочной форм обучения представлены на официальном сайте ДонНУ (<http://donnu.ru/sveden/education#section5>). Каждый из них состоит из календарного учебного графика, сводных данных по бюджету времени, информации о практиках и государственной аттестации, типового учебного плана на весь период обучения.

4.2. Рабочие программы учебных дисциплин

Рабочие программы учебных дисциплин размещены на официальном сайте ДонНУ (<http://donnu.ru/sveden/education#section5>). Каждая рабочая программа учебной дисциплины содержит описание области применения и места дисциплины в учебном процессе; структуру и описание (постановку целей, задач, требований к результатам изучения) дисциплины; содержание дисциплины и формы организации учебного процесса, тематический план; контрольные вопросы к промежуточной аттестации; для дисциплин, формой контроля по которым является экзамен – образец экзаменационного билета; критерии оценивания; списки необходимого материально-технического обеспечения, рекомендованной литературы, информационных ресурсов, при необходимости – программного обеспечения.

4.3. Рабочие программы практик и научно-исследовательской работы

В соответствии с ФГОС ВО РФ и ГОС ВПО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом учебная и производственная практики являются обязательными и представляют собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Практики закрепляют и углубляют знания и умения, приобретаемые обучающимися в результате освоения теоретических курсов и самообразования, вырабатывают практические навыки и опыт самостоятельной профессиональной деятельности, способствуют комплексному формированию общекультурных и профессиональных компетенций обучающихся. Прохождение практик необходимо как предшествующее для написания выпускной квалификационной работы, а также для готовности к профессиональной деятельности по окончании университета.

При реализации данной образовательной программы предусматриваются следующие виды практик:

- производственная практика (научно-исследовательская работа (рассредоточенная); стационарная);
- учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков; стационарная, выездная);
- производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности – педагогическая практика; стационарная, выездная);
- преддипломная практика (стационарная, выездная).

Рабочие программы учебной и производственных практик, НИР, сквозная программа практик размещены на официальном сайте ДонНУ (<http://donnu.ru/sveden/education#section5>).

Каждая из программ содержит описание области применения и места практики (соответственно, научно-исследовательской работы) в учебном процессе; структуру, описание (постановку целей, задач, требований к результатам прохождения практики / проведения НИР); вид практики, способы её организации; структуру и содержание практики / НИР; необходимое материально-техническое обеспечение, методы контроля; списки рекомендованной литературы, информационных ресурсов, программного обеспечения.

4.4. Рабочая программа государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация включает государственный экзамен и подготовку и защиту выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Рабочая программа государственной итоговой аттестации содержит порядок проведения ГИА, задания для подготовки к государственному экзамену, образец типового экзаменационного билета, критерии оценивания знаний, умений и навыков студентов на государственном экзамене. Также программа содержит общие положения, описание подготовки и защиты выпускной квалификационной работы; список компетенций и задач профессиональной деятельности, которыми должен обладать выпускник; правила оформления работы, рекомендуемое содержание доклада и критерии оценивания, необходимое материально-техническое обеспечение; список рекомендованной литературы, информационных ресурсов; образец титульного листа и других сопроводительных документов. Программа размещена на официальном сайте ДонНУ в общем архиве рабочих программ (<http://donnu.ru/sveden/education#section5>).

5. ФАКТИЧЕСКОЕ РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ООП МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (МАГИСТЕРСКАЯ ПРОГРАММА: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)

5.1. Педагогические кадры, обеспечивающие учебный процесс

Реализация ООП подготовки магистра по направлению 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа: Управление персоналом) обеспечена научно-педагогическими кадрами, имеющими, как правило, базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, и систематически занимающимися научной и (или) научно-методической деятельностью.

Данная ООП обеспечивается научно-педагогическими кадрами кафедр английского языка для естественных и гуманитарных специальностей, философии, математического анализа и дифференциальных уравнений, высшей математики и методики преподавания математики ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет».

Доля преподавателей, имеющих базовое образование, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин, в общем числе преподавателей, обеспечивающих образовательный процесс по данной образовательной программе, составляет не менее 70 % (2344 ч. контактной работы, 100 %). Доля преподавателей, имеющих ученую степень и/или ученое звание, в общем числе преподавателей, обеспечивающих образовательный процесс по данной образовательной программе, составляет не менее 80 % (около 1893,5

ч. из 2344 ч. контактной работы, 80,78 %), ученую степень доктора наук и/или ученое звание профессора имеют 16 преподавателей (477,8 часа контактной работы, 20 %).

Специальные курсы читают ведущие специалисты, имеющие ученую степень и ведущие активную научную работу. Доля привлекаемых к образовательному процессу преподавателей из числа действующих руководителей и работников профильных организаций, предприятий и учреждений составляет не менее 20 % (493,4 ч. из 2344 часа контактной работы, 21 %).

Общее руководство научным содержанием программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом осуществляется штатным научно-педагогическим работником организации – заведующим кафедрой управления персоналом и экономика труда, доктором экономических наук, профессором, осуществляющим самостоятельные научно-исследовательские проекты по направлению подготовки, имеющим ежегодные публикации по результатам указанной научно-исследовательской деятельности в ведущих отечественных и зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях, а также осуществляющим ежегодную апробацию результатов указанной научно-исследовательской деятельности на национальных и международных конференциях.

<i>Кол-во преподавателей, привлекаемых к реализации ООП (чел., часов контактной работы)</i>	<i>Доля преподавателей, имеющих базовое образование, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин, %</i>		<i>Доля преподавателей ООП, имеющих ученую степень и/или ученое звание, %</i>		<i>Доля штатных преподавателей участвующих в научной и/или научно-методической, творческой деятельности, %</i>		<i>Доля привлекаемых к образовательному процессу преподавателей из числа действующих руководителей и работников профильных организаций, предприятий и учреждений, %</i>	
	требование ГОС	фактическое значение	требование ГОС	фактическое значение	критериальное значение	фактическое значение	требование ГОС	фактическое значение
17 чел., 1850,8 ч	70%	2344 ч, 100%	80 %	1893,5 ч, 80,78%	-	100%	20%	493,4 ч, 21%

Кадровый состав, реализующий данную образовательную программу, представлен на официальном сайте ДонНУ (<http://donnu.ru/sveden/employees#section9>).

5.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Реализация программы подготовки магистра по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа: Управление персоналом) обеспечивается доступом каждого обучающегося к

базам данных и библиотечным фондам, формируемым по полному перечню дисциплин основной образовательной программы. Во время самостоятельной подготовки обучающиеся обеспечиваются доступом к сети Интернет. Доступ к электронным библиотечным базам данных и к сети Интернет возможен как в компьютерных классах (в том числе классах открытого доступа), так и с личных портативных компьютеров с использованием технологий беспроводного доступа Wi-Fi.

Библиотечный фонд укомплектован печатными или электронными изданиями основной учебной литературы, изданными преимущественно за последние 5 лет и классическими университетскими учебниками без ограничения на год издания.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов, дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом вуза и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Перечень материально-технического обеспечения включает в себя:

- учебные классы (ауд. 112, 314, 316, 318 расположенные в 7-м учебном корпусе ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186 и ауд. 204, расположенная в 5-м учебном корпусе ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 189 б), оснащенные достаточным количеством современных ЭВМ с соответствующим программным обеспечением для проведения лабораторных занятий по специальным дисциплинам;

- достаточный аудиторный фонд лекционных и аудиторий для проведения практических занятий, самостоятельной работы студентов (ауд. 201, 220, 422, расположенные в 7-м учебном корпусе);

- учебную лабораторию «Управление персоналом и экономика труда» кафедры управления персоналом и экономики труда для организации СРС, которая используется для проведения групповых и индивидуальных консультаций, для самостоятельной работы обучающихся (ауд. 220, расположенная в 7-м учебном корпусе и оснащенная достаточным количеством современных ЭВМ с соответствующим программным обеспечением.

- учебно-методический кабинет межкафедральной учебной лаборатории технических средств обучения – используется для самостоятельной работы обучающихся (ауд. № 108: г. Донецк, ул. ул. Челюскинцев, 186);

- межкафедральная учебная лаборатория заочного отделения для организации СРС – используется для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы обучающихся (каб. № 207: г. Донецк, ул. Челюскинцев, 189в);

- читальный зал № 4 периодической литературы – используется для самостоятельной работы обучающихся (ауд. № 19: г. Донецк, ул. Университетская, 24);

- читальный зал № 1 иностранной литературы – используется для самостоятельной работы обучающихся (ауд. № 103: г. Донецк, пр. Гурова, 6).

5.3. Фактическое учебно-методическое обеспечение учебного процесса

ООП обеспечивается учебно-методической документацией и материалами по всем учебным курсам, дисциплинам основной образовательной программы. Содержание каждой из учебных дисциплин представлено в локальной сети ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет». Самостоятельная работа студентов обеспечена учебно-методическими ресурсами в полном объеме (список учебных, учебно-методических пособий для самостоятельной работы представлен в рабочих программах дисциплин). Каждый обучающийся обеспечен доступом к электронно-библиотечной системе, содержащей издания по основным изучаемым дисциплинам и сформированной по согласованию с правообладателями учебной и учебно-методической литературы.

Библиотечный фонд укомплектован печатными и/или электронными изданиями основной учебной литературы по дисциплинам базовой части всех циклов, изданными за последние 5 лет из расчета не менее 25 экземпляров таких изданий на каждые 100 обучающихся. Фонд дополнительной литературы, помимо учебной, включает официальные, справочно-библиографические и специализированные периодические издания в расчете 1-2 экземпляра на каждые 100 обучающихся. Это научные журналы; словари по иностранным языкам. Электронно-библиотечная система обеспечивает возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

Оперативный обмен информацией с отечественными и зарубежными вузами и организациями осуществляется с соблюдением требований законодательства ДНР об интеллектуальной собственности и международных договоров ДНР в области интеллектуальной собственности. Для обучающихся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам.

Обеспечение образовательного процесса официальными, периодическими, справочно-библиографическими изданиями, научной литературой

<i>№</i>	<i>Типы изданий</i>	<i>Количество названий</i>	<i>Кол-во экземпляров</i>
1.	Научная литература	184084	644295
2.	Научные периодические издания (по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерской	38	в соответствии с периодичностью издания

	программе «Управление персоналом»)		
3.	Социально-политические и научно-популярные периодические издания (журналы и газеты)	228	в соответствии с периодичностью издания
4.	Справочные издания (энциклопедии, словари, справочники по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерской программе «Управление персоналом»))	37	82
5.	Библиографические издания (текущие и ретроспективные отраслевые библиографические пособия (по профилю (направленности) образовательных программ)	2754	6015

Обеспечение образовательного процесса электронно-библиотечной системой

№ п/п	Основные сведения об электронно-библиотечной системе	Краткая характеристика
1.	Наименование электронно-библиотечной системы, предоставляющей возможность круглосуточного индивидуального дистанционного доступа, для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет	ЭБС НБ ДонНУ: http://library.donnu.ru ; Электронная библиотека диссертаций РГБ, РФ; Информационные системы «Кодекс» и «Техэксперт», РФ; Научная электронная библиотека eLibrary, РФ; ЭБС «Юрайт», РФ, раздел «Легендарные книги»; Электронная библиотека КДУ «Book on Lime», РФ; Информационный фонд в области стандартизации, ДНР (НПЦ стандартизации, метрологии и сертификации). Тестовые доступы к: ЭБС «Университетская библиотека онлайн»; БД Polpred.com Обзор СМИ; ЭБС БиблиоТех. Свободный доступ к: Научная электронная библиотека «Киберленинка»; «Единое окно доступа к образовательным ресурсам».
2.	Сведения о правообладателе электронно-библиотечной системы и заключенном с ним договоре, включая срок действия заключенного договора	Электронная библиотека диссертаций РГБ, РФ Договор №095/04/0131; Информационные системы «Кодекс» и «Техэксперт», РФ Соглашение о сотрудничестве № 43/136 от 01.11.2016 с ежегодным продлением; Научная электронная библиотека eLibrary, РФ Лицензионное соглашение № 4699 от 02.02.2009 действующее; ЭБС «Юрайт», РФ, раздел «Легендарные книги» Договор № 3721 от 14.02.2008 (бессрочный); Электронная библиотека КДУ «Book on Lime», РФ Лицензионный договор № 23-01/18 от 28.06.2018 (бессрочный);

		Информационный фонд в области стандартизации, ДНР (НПЦ стандартизации, метрологии и сертификации) Договор № 08/3295 от 28.12.2018 действующий; ЭБС "Университетская библиотека онлайн" (тестовый доступ); БД Polpred.com Обзор СМИ (тестовый доступ); ЭБС БиблиоТех (тестовый доступ); Научная электронная библиотека "Киберленинка" (свободный доступ); «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – (свободный доступ).
3.	Сведения о наличии материалов в Электронно-библиотечной системе ДонНУ	Есть

Обеспечение периодическими изданиями

№	Наименование издания
Журналы	
1.	«АПК: экономика, управление: теоретический и научно-практический журнал»
2.	«Аудит»
3.	«Аудитор»
4.	«Банковское дело»
5.	«Бизнес в России – Деловые люди: всероссийский экономический журнал»
6.	«Вопросы экономики»
7.	«Вестник высшей школы «Альма матер»
8.	«Вестник Донецкого национального университета»
9.	«Вестник Российской академии наук»
10.	«Вестник Московского университета»
11.	«Вестник Северо-Кавказского федерального университета»
12.	«Вестник Воронежского государственного университета»
13.	«Вестник Красноярского государственного университета»
14.	«Вестник Оренбургского государственного университета»
15.	«Вестник Тверского государственного университета»
16.	Журнал «Управление персоналом»
17.	«Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета»
18.	«Корпоративные системы»
19.	«Металлургическая и горнорудная промышленность»
20.	«Проблемы теории и практики управления»
21.	«Российский экономический журнал»
22.	Современные проблемы науки и образования
23.	Современные научные исследования и инновации
24.	Современные фундаментальные и прикладные исследования
25.	«Экономист»
26.	«Экономика и математические методы»
27.	«Экономика предприятия: научно-практический журнал»
28.	«Актуальні проблеми економіки»
29.	«Актуальні проблеми економіки: науковий економічний журнал»
30.	«Банківська справа: науково-практичний журнал»
31.	«Банковский аудитор»

32.	«Вісник економічної науки України»
33.	«Економіка і прогнозування»
34.	«Економіка. Фінанси. Право»,
35.	«Економіст»
36.	«Економіка промисловості»
37.	«Економічний вісник Донбасу»
38.	«Pro et Contra»
Газеты:	
1.	«Негоциант»
2.	«Независимая газета»
3.	«Труд»
4.	«Факты и комментарии»
5.	«Финансовая консультация»
6.	«Эксперт: аналитический журнал»

6. ХАРАКТЕРИСТИКИ СРЕДЫ ВУЗА, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ (СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ) КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ

Социокультурная среда Донецкого национального университета опирается на определенный набор норм и ценностей, которые преломляются во всех ее элементах: в учебных планах, программах, учебниках, в деятельности преподавателей и работников университета.

В Законе ДНР «Об образовании» поставлена задача воспитания **нового поколения специалистов**, которая вытекает из потребностей настоящего и будущего развития ДНР.

Воспитательный процесс в ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» является органической частью системы профессиональной подготовки и направлен на достижение ее **целей** – формирование современного специалиста высокой квалификации, который владеет надлежащим уровнем профессиональной и общекультурной компетентности, комплексом профессионально значимых качеств личности, твердой идеологически-ориентированной гражданской позицией и системой социальных, культурных и профессиональных ценностей. Поэтому система воспитательной и социальной работы в университете направлена на формирование у студентов патриотической зрелости, индивидуальной и коллективной ответственности, гуманистического мировоззрения.

Опираясь на фундаментальные ценности, вузовский коллектив формирует воспитательную среду и становится для будущих специалистов культурным, учебным, научным, профессиональным, молодежным центром.

Реалии сегодняшнего дня выдвигают на передний план актуальные вопросы патриотического воспитания подрастающего поколения, обусловленные потребностями становления молодого государства. С целью формирования и развития у студентов патриотического самосознания, безграничной любви к Родине, чувства гордости за героическую историю нашего народа, стремления добросовестно выполнять гражданский долг

планируются и проводятся мероприятия по патриотическому воспитанию. Среди них: акция «Георгиевская ленточка»; торжественный митинг и возложение цветов к стеле погибшим в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг.; праздничный концерт ко Дню Победы; показ на телеэкранах, размещенных в корпусах университета, видео о войне, о героях войны и городах-героях; выставка фронтовых фотографий «Мы памяти этой навеки верны»; лекции, на которых проводятся параллели с событиями настоящего времени и др.

С целью формирования у молодежи высокого гражданского сознания, активной жизненной позиции студенты активно привлекаются к участию в следующих общегородских мероприятиях: Парад Памяти 9 мая; День ДНР 11 мая; День мира; День флага ДНР и других.

Формирование современного научного мировоззрения и воспитание интереса к будущей профессии реализовались через проведение деловых, ролевых, интеллектуальных игр, дискуссионных площадок, открытых трибун, конкурсов, тренингов, олимпиад, презентаций, круглых столов и конференций на факультетах и кафедрах. В рамках изучаемых дисциплин проводятся тематические вечера, конкурсы, просмотры и обсуждение соответствующих фильмов, встречи с учеными, практиками, мастер-классы и прочее.

Духовно-нравственное воспитание и формирование культуры студентов прививается через такие мероприятия, как: акция «Добро-людям!»; конкурс стихотворений ко «Дню матери» (29 ноября); разработан, утвержден и реализован план внутриуниверситетских мероприятий в рамках общегородской акции «Растим патриотов»; лекции со студентами-первокурсниками всех факультетов об истории родного края, города; сформированы и успешно работают волонтерские отряды.

Для реализации задач обеспечения современного разностороннего развития молодежи, выявления творческого потенциала личности, формирования умений и навыков ее самореализации и воспитания социально-активного гражданина ДНР в университете проводятся развлекательные, информационные, организационно-правовые мероприятия, такие как: Гусарский бал, конкурс творческих работ «ДонНУ, который я люблю»; конкурс на лучшую творческую работу среди вузов ДНР на тему «Новороссия. Юзовка. Будущее начинается в прошлом»; Дебют первокурсника; систематические встречи студентов с деятелями культуры и искусства, премия «За дело», тематические концерты и конкурсы талантов на факультетах, вечера поэзии и авторской музыки, игра-забава «Крокодил», КВН и др.

С целью формирования здорового образа жизни, становления личностных качеств, которые обеспечат психическую устойчивость в нестабильном обществе и стремление к жизненному успеху, повышения моральной и физической работоспособности будущих активных граждан молодой Республики для студентов проводятся: спартакиады и спортивные

соревнования, тематические квесты «Мы за здоровый образ жизни», «Сигарету – на конфету», «Квест первокурсника», День здоровья, эстафеты и состязания.

Все направления качественной организации воспитательной работы в Донецком национальном университете строятся на основе теоретических, методологических и методических положений, заложенных в Концепции воспитательной работы в ДонНУ, разработанной в 2015 г.

7. НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ОБУЧАЮЩИМИСЯ ООП МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (МАГИСТЕРСКАЯ ПРОГРАММА: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» обеспечивает гарантию качества подготовки выпускника, в том числе путем:

- разработки стратегии по обеспечению качества подготовки выпускников с привлечением представителей работодателей;
- мониторинга, периодического рецензирования образовательных программ;
- разработки объективных процедур оценки уровня знаний и умений обучающихся, компетенций выпускников;
- обеспечении компетентности преподавательского состава;
- регулярном проведении самообследования по согласованным критериям для оценки деятельности (стратегии) и сопоставления с другими образовательными учреждениями с привлечением представителей работодателей;
- информировании общественности о результатах своей деятельности, планах, инновациях.

Оценка качества освоения данной ООП включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и итоговую государственную аттестацию выпускников.

Текущий контроль знаний по каждой дисциплине осуществляется в форме контрольных работ, устных опросов, тестирования, защиты лабораторных и практических работ. Промежуточный контроль знаний осуществляется в конце каждого семестра в виде зачета или экзамена в соответствии с учебным планом. Конкретные формы и процедуры текущего и промежуточного контроля знаний по каждой дисциплине доводятся до сведения обучающихся в течение первого месяца обучения.

7.1. Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

В соответствии с требованиями ГОС ВПО для аттестации

обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ООП (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) кафедрами, ведущими соответствующие дисциплины, разрабатываются фонды оценочных средств. Эти фонды включают:

- контрольные вопросы и типовые задания для практических занятий, лабораторных и контрольных работ, коллоквиумов, зачетов и экзаменов;
- тесты;
- примерную тематику выпускных квалификационных работ, рефератов и т.п.;
- иные формы контроля, позволяющие оценить степень сформированности компетенций обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине или практике включает в себя:

- описание критериев оценивания знаний и умений на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности.

Для каждого результата обучения по дисциплине или практике определены показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания (в рабочих программах дисциплин).

7.2. Итоговая государственная аттестация выпускников ООП магистратуры

Государственная итоговая аттестация является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме.

По программе магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа: Управление персоналом) государственная итоговая аттестация включает защиту выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) и, если организация включила государственный экзамен в состав государственной итоговой аттестации, государственный экзамен по математике.

Студенты обеспечиваются программами государственных экзаменов, им создаются необходимые для подготовки условия, читаются обзорные лекции, проводятся консультации.

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации хранится на выпускающей кафедре.

**8. СПИСОК РАЗРАБОТЧИКОВ И РЕЦЕНЗЕНТОВ ООП ВО
МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (МАГИСТЕРСКАЯ ПРОГРАММА:
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)**

8.1. Разработчики ООП магистратуры:

Доктор экономических наук,
заведующий кафедрой управления
персоналом и экономики труда,
профессор



Н. Д. Лукьянченко

Старший преподаватель кафедры
управления персоналом и
экономики труда



Н. А. Карпенко

8.2. Рецензенты

Орлова Н. А. – старший научный сотрудник отдела экономико-правовых исследований Государственного Учреждения «Институт экономических исследований», кандидат экономических наук, старший научный сотрудник.

Стрелина Е. Н. – член Совета образовательных программ ГОУ ВПО «ДонНУ», председатель учебно-методической комиссии экономического факультета, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия.

РЕЦЕНЗИЯ

на основную образовательную программу высшего образования направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа: Управление персоналом).

Программа подготовлена на кафедре управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», авторы: Н. Д. Лукьянченко и Н. А. Карпенко.

Основная образовательная программа включает общую характеристику основной образовательной программы высшего образования, характеристику профессиональной деятельности выпускника, описания и ссылки на учебный план, рабочие программы учебных дисциплин и практик, итоговой государственной аттестации. Определены условия реализации образовательной программы подготовки специалиста (кадровое и материально-техническое обеспечение).

Рабочие программы специальных, смежных, фундаментальных дисциплин, практик и дисциплин по выбору обучающегося построены по единой схеме. Программы содержат пояснительную записку с определением места дисциплины в учебном процессе; структуру дисциплины; цели и задачи дисциплины; результаты обучения; содержание дисциплины и учебно-тематический план; перечень контрольных вопросов; критерии оценивания; описание материально-технического обеспечения; рекомендованную литературу.

Образовательные технологии обучения характеризуются не только общепринятыми формами (лекции, практическое и лабораторные занятия), но и интерактивными формами, такими как: просмотр и создание мультимедийных презентаций, ролевые учебные игры, тренинги в группах, участие в научно-практических конференциях, работа с компьютерными программами, подготовка и защита рефератов, и т.д.

Таким образом, рецензируемая программа полностью соответствует государственным требованиям Российской Федерации к структуре основной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа: Управление персоналом), и может быть использована в учебном процессе Донецкого национального университета.

Рецензент:

Старший научный сотрудник
отдела экономико-правовых
исследований ГУ «Институт
экономических исследований»,
К.Э.Н., СТ.Н.С.

Н. А. Орлова



РЕЦЕНЗИЯ

на основную образовательную программу высшего образования программы подготовки Академическая магистратура направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа: Управление персоналом)

Основная образовательная программа (ООП) магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению 38.04.03 Управление персоналом с учётом опыта научно-исследовательской деятельности, накопленного кафедрой управления персоналом и экономики труда, современных требований к уровню подготовки выпускников и предполагаемых способностей поступающих. Нормативную правовую базу разработки образовательной программы составляют Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-методические документы Министерства образования и науки Российской Федерации, Устав ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», локальные акты Донецкого национального университета.

Рассматриваемая ООП представляет собой комплекс основных характеристик образования (цели, ожидаемые результаты, сроки и содержание), включает в себя описание и ссылки на учебный план, рабочие программы дисциплин, учебной и производственной практик, научно-исследовательской работы, ресурсное обеспечение программы, характеристику социальной среды университета.

Дисциплины учебного плана по рецензируемой образовательной программе формируют весь необходимый перечень общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных ФГОС ВО. Структура плана в целом логична и последовательна. Содержание образовательной программы соответствует современному уровню развития науки, техники и производства.

В целом, рецензируемая основная образовательная программа отвечает основным требованиям федерального государственного образовательного стандарта и способствует формированию компетенций по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом. Учитывая изменения, происходящие в науке и системе образования, в частности, новые открытия, рекомендую данную основную образовательную программу к использованию в настоящем учебном процессе при условии дальнейшей её модернизации и адаптации современному состоянию науки, технологий и общества.

Рецензент:

Председатель учебно-методической
комиссии экономического факультета



Е. Н. Стрелина



УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ

Н. МИХАЛЬЧЕНКО