

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»



**ПРИНЯТА**  
решением Ученого совета  
ГОУВПО «ДОННТУ»

протокол № 1  
от «17» 02 2023

**УТВЕРЖДАЮ**  
Ректор



**ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Уровень высшего образования  
**магистратура**

Направление подготовки  
**38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль)  
**Управление персоналом организации**

Квалификация  
**Магистр**

Форма обучения  
**Очная, очно-заочная, заочная**

Донецк, 2023 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
1.1. Назначение основной профессиональной образовательной программы высшего образования.....	3
1.2. Нормативные документы .....	3
1.3. Цель и задачи основной профессиональной образовательной программы высшего образования.....	4
1.4. Перечень сокращений.....	4
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА .....	4
2.1. Общее описание профессиональной деятельности выпускников.....	4
2.2. Перечень документов, закрепляющих квалификационные характеристики, соотнесенных с ФГОС ВО .....	5
2.3. Перечень основных задач профессиональной деятельности выпускников .....	6
3. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	8
3.1. Направленность (профиль) программа образовательной программы в рамках направления подготовки .....	8
3.2. Квалификация, присваиваемая выпускникам образовательной программы .....	8
3.3. Объем и срок обучения по образовательной программе .....	8
3.4. Форма обучения .....	8
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	8
4.1. Требования к планируемым результатам освоения образовательной программы, обеспечиваемым дисциплинами (модулями) и практиками .....	8
4.2. Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения.....	9
4.3. Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения .....	11
4.4. Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения .....	13
5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	19
5.1. Структура и объем блоков образовательной программы .....	19
5.2. Учебный план, включая календарный учебный график .....	19
5.3. Рабочие программы дисциплин (модулей).....	19
5.4. Рабочие программы практик.....	19
5.5. Программа государственной итоговой аттестации .....	20
5.6. Рабочая программа воспитания, календарный план воспитательной работы .....	20
6. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....	20
6.1. Общесистемные требования к реализации образовательной программы.....	20
6.2. Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению образовательной программы .....	21
6.3. Требования к кадровым условиям реализации образовательной программы .....	21
6.4. Требования к финансовым условиям реализации образовательной программы .....	22
6.5. Требования к применяемым механизмам оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по образовательной программе .....	22

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Назначение основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования (далее – ОПОП ВО), реализуемая по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» представляет собой систему документов, разработанную и утвержденную в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкий национальный технический университет» (далее – Университет) с учетом потребностей рынка труда на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 г. №958.

ОПОП ВО регламентирует цели, объем, содержание и планируемые результаты освоения ОПОП ВО, а также условия осуществления образовательной деятельности по ОПОП ВО.

### 1.2. Нормативные документы

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

– Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и уровню высшего образования магистратура, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. №958;

– Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 6 апреля 2021 г. № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 5 августа 2020 г. № 885 «Об утверждении Положения о практической подготовке обучающихся»;

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

– Положение об организации учебного процесса в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкий национальный технический университет», принятое решением Учёного совета ГОУВПО «ДОННТУ» от 27.04.2018 г., № 3 (в действующей редакции);

– Устав Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный технический университет», утвержденный приказом ГОУВПО «ДОННТУ» от 15.11.2019 г. № 1587;

– Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. № 691н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 октября 2015 г., регистрационный № 39362). Наименование вида и код профессиональной деятельности – Управление персоналом организации, 07.003;

– Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 г. № 795н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 декабря 2020

г., регистрационный № 61661). Наименование вида и код профессиональной деятельности – Деятельность по экономике труда 08.038.

### **1.3. Цель и задачи основной профессиональной образовательной программы высшего образования**

Основной целью ОПОП ВО магистратуры является подготовка квалифицированных кадров посредством формирования у обучающихся универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее – ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, а также развития личностных качеств, позволяющих реализовать сформированные компетенции в профессиональной деятельности.

В области воспитания общей целью ОПОП ВО является формирование социально-личностных качеств студентов: целеустремленности, организованности, трудолюбия, ответственности, гражданственности, толерантности, а также повышение их общей культуры.

В области обучения целями ОПОП ВО являются: подготовка в области основ гуманитарных, социальных, экономических, математических и естественнонаучных знаний; получение высшего образования, позволяющего выпускнику успешно проводить разработки и исследования, направленные на развитие своей области профессиональной деятельности, обладать предметно-специализированными компетенциями, способствующими его социальной мобильности и устойчивости на рынке труда.

### **1.4. Перечень сокращений**

ОПОП ВО – основная профессиональная образовательная программа высшего образования.

ФГОС ВО – Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования.

УК – универсальные компетенции.

ОПК – общепрофессиональные компетенции.

ПК – профессиональные компетенции.

ПС – профессиональный стандарт.

з.е. – зачетная единица.

ПД – профессиональная деятельность.

ГИА – государственная итоговая аттестация.

## **2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА**

### **2.1. Общее описание профессиональной деятельности выпускников**

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

01 Образование и наука (в сферах: образования; научных исследований);

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

08 Финансы и экономика (в сфере разработки и обеспечения прогрессивных форм организации и оплаты труда во всех видах деятельности, направленных на эффективное использование трудовых ресурсов, проведение единой сбалансированной политики в области организации, нормирования и оплаты труда персонала).

В рамках освоения образовательной программы выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов:

- организационно-управленческий;
- информационно-аналитический;
- научно-исследовательский;
- педагогический;
- проектный.

Выпускники, освоившие образовательную программу, могут осуществлять профессиональную деятельность в службах управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности; службах управления персоналом государственных и местных органов управления; службах занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровых агентствах; организациях, специализирующихся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите; академических и ведомственных научно-исследовательских организациях; профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования в должности руководителя службы по управлению персоналом, начальника отдела кадров, специалиста по кадрам, специалиста по профориентации, менеджера по персоналу, специалиста кадровой службы, специалиста учреждения занятости, специалиста в области подбора и использования персонала.

Объекты профессиональной деятельности выпускников или область (области) знания:

- разработка системы управления персоналом, принципов кадровой политики и стратегии;
- создание организационных структур по работе с персоналом, обеспечение их эффективной деятельности;
- осуществление кадрового планирования и проектирования, маркетинга персонала, набора, отбора, профориентации, профессионализации, кадрового продвижения, формирования кадрового резерва, управления занятостью;
- проведение кадрового аудита, управленческого учета и контроля, оценки затрат на персонал, а также оценки экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом;
- обеспечение социализации, адаптации, нормирования, регламентации, безопасности труда персонала;
- проведение оценки и аттестации персонала;
- обеспечение социального развития персонала, формирование благоприятных трудовых отношений, на основе правовых и этических норм;
- формирование и поддержание необходимой организационной культуры, системы лояльности, трудовой дисциплины;
- управление конфликтами и стрессами;
- организация развития персонала, в том числе, обучения, повышения квалификации и профессиональной переподготовки, стажировки;
- создание системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе системы оплаты труда;
- информационное обеспечение системы управления персоналом и делопроизводство.

## **2.2. Перечень документов, закрепляющих квалификационные характеристики, соотнесенных с ФГОС ВО**

Выпускник направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», должен быть готов к выполнению обобщенных трудовых функций и трудовых функций (таблица 2.1.).



Область профессиональной деятельности (по реестру Минтруда)	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности
	аналитический	<p>низации, безопасных и комфортных условий труда, оптимальных режимов труда и отдыха, безопасности для различных категорий персонала организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– диагностика кадрового потенциала организации и использование ее результатов в профессиональной деятельности с учетом оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом;</li> <li>– анализ и планирование деятельности по разработке системы оплаты и стимулирования труда, использованию трудовых ресурсов;</li> <li>– разработка и экономическое обоснование мероприятий по решению выявленных в организации наиболее острых социально-трудовых проблем</li> </ul>
07 Административно-управленческая и офисная деятельность	Организационно-управленческий	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разработка философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом и кадровым потенциалом организации;</li> <li>– разработка и внедрение технологий управления персоналом с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее целей и задач;</li> <li>– разработка и реализация мероприятий по оценке эффективности действующей в организации системы мотивации и стимулирования, политики оплаты труда, системы обучения и развития персонала</li> <li>– разработка и внедрение корпоративных стандартов в области операционного управления персоналом;</li> <li>– использование системы индивидуальных инструментов управления персоналом на основе новейших методов и методик в области операционного управления персоналом</li> </ul>
	Научно-исследовательский	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разработка программ научных исследований в сфере стратегического управления персоналом и организация их выполнения с применением количественных и качественных методов анализа;</li> <li>– анализ и экспертиза научных исследований по тематике управления персоналом организации</li> </ul>
	Проектный	<ul style="list-style-type: none"> <li>– проектирование и реализация системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</li> </ul>

Область профессиональной деятельности (по реестру Минтруда)	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности
01 Образование и наука (в сферах: образования; научных исследований)	Педагогический	– преподавание учебных дисциплин по программам основного общего и среднего общего образования, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования

### 3. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

#### 3.1. Направленность (профиль) программа образовательной программы в рамках направления подготовки

Специфика направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом организации».

#### 3.2. Квалификация, присваиваемая выпускникам образовательной программы

По итогам освоения образовательной программы выпускникам присваивается квалификация «Магистр» согласно приказу Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования» (с изменениями и дополнениями).

#### 3.3. Объем и срок обучения по образовательной программе

Объем образовательной программы составляет 120 з.е. в соответствии с ФГОС ВО.

Объем программы магистратуры, реализуемый за один учебный год, составляет не более 60 з.е.

Срок обучения по образовательной программе при очной форме составляет 2 года, при заочной и очно-заочной – 2 года и 3 месяца

#### 3.4. Форма обучения

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная.

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

#### 4.1. Требования к планируемым результатам освоения образовательной программы, обеспечиваемым дисциплинами (модулями) и практиками

Результаты освоения ОПОП ВО определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т.е. его способностью применять знания, умения, личные качества, трудовые навыки (умения) в соответствии с задачами профессиональной деятельности и требованиями к квалификации.

Универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции выпускника, формируемые в процессе освоения данной ОПОП ВО:

– ОПК и УК установлены в соответствии с ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;

– ПК – определены на основе профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников по соответствующему направлению подготовки, а



также на основе анализа требований к профессиональным компетенциям, предъявляемых к выпускникам на рынке труда, обобщения отечественного и зарубежного опыта.

В ОПОП ВО установлены индикаторы достижения компетенций: универсальных, общепрофессиональных и профессиональных.

Совокупность запланированных результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам должна обеспечивать формирование у выпускника всех компетенций, установленных образовательной программой.

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

ФГОС ВО и программа магистратуры устанавливает следующие универсальные компетенции (таблица 4.1.).

Таблица 4.1 – Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Категория (группа) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Знает виды, методы и концепции критического анализа. УК-1.2 Умеет применять виды, методы и концепции критического анализа при выработке плана действий в проблемных ситуациях. УК-1.3 Владеет основными принципами, определяющими цель и стратегию решения проблемных ситуаций.
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов/продуктов проектной деятельности. УК-2.2 Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план-график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и представлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта УК-2.3 Владеет навыками эффективной организации и координации этапов реализуемого проекта с целью достижения наилучшего результата при балансировании между объемом работ и ресурсами.
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Знает основные правила и условия для организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели. УК-3.2 Умеет осуществлять руководство

Категория (группа) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК
		<p>членами команды, распределяя и делегируя полномочия между ними для достижения наиболее быстрого и лучшего результата.</p> <p>УК-3.3 Владеет навыками грамотной и эффективной организации, координации и руководства командным взаимодействием при решении профессиональных задач для достижения поставленной цели</p>
Коммуникация	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	<p>УК-4.1 Знает основные принципы и правила деловой, академической и профессиональной этики; основные средства информационно-коммуникационных технологий.</p> <p>УК-4.2 Умеет грамотно, четко и доступно излагать в письменной и/или устной форме научную и профессиональную информацию на русском и иностранном(-ых) языках; создавать письменные тексты официально-делового и научного стилей речи на русском и иностранном(-ых) языках при изложении профессиональных вопросов; редактировать и корректировать официально-деловые, научные и профессиональные тексты на русском и иностранном(-ых) языках; использовать современные информационно-коммуникационные технологии для академического и профессионального взаимодействия.</p> <p>УК-4.3 Владеет навыками эффективной устной и письменной коммуникацией в процессе академического и профессионального взаимодействия на русском и иностранном(-ых) языках, в том числе с использованием современных информационно-коммуникационных технологий.</p>
Межкультурное взаимодействие	УК-5.Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<p>УК-5.1 Знает закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; основные концепции, трактовки и компоненты понятий «культура» и «межкультурные коммуникации»; правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия.</p> <p>УК-5.2 Умеет коммуницировать и создавать официально-деловые, научные и профессиональные тексты, учитывая</p>

Категория (группа) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК
		<p>цивилизационные, национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности аудитории/собеседника/оппонента. УК-5.3 Владеет навыками и приемами эффективной межкультурной коммуникации, основанной на знании разнообразия культур.</p>
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<p>УК-6.1 Знает основы, направления, источники и способы совершенствования профессиональной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста и требований рынка труда. УК-6.2 Умеет правильно формулировать цели, задачи и планировать время для профессионального развития и карьерного роста с учетом условий, средств, личностных возможностей, и требований рынка труда; оптимально использовать собственные ресурсы и возможности для успешной профессиональной деятельности; критически оценивать собственные ресурсы и возможности для успешной профессиональной деятельности. УК-6.3 Владеет навыками и приемами определения, планирования, реализации и совершенствования профессиональной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста и требований рынка труда.</p>

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

ФГОС ВО и программа магистратуры устанавливают следующие общепрофессиональные компетенции (таблица 4.2.).

Таблица 4.2 – Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Категория (группа) ОПК	Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК
Теоретическая фундаментальная подготовка	ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической, пси-	ОПК-1.1 Знает тенденции и перспективы развития экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в современных условиях хозяйствования.

Категория (группа) ОПК	Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК
	<p>хологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>ОПК-1.2 Умеет использовать фундаментальные знания для решения прикладных и/или исследовательских задач по управлению персоналом и в смежных областях.</p> <p>ОПК-1.3 Владеет навыками выбора методов решения практических и исследовательских задач на основе фундаментальных экономических знаний; методами обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>
<p>Информационно-аналитическая поддержка принятия решения</p>	<p>ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутое методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p>	<p>ОПК-2.1 Знает методы анализа и синтеза исследования управленческих и исследовательских процессов.</p> <p>ОПК-2.2 Умеет применять знания о продвинутом методах сбора данных, их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-2.3 Владеет навыками методологического анализа научного исследования и его результатов.</p>
<p>Подготовка решений и оценка последствий их реализации</p>	<p>ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>ОПК-3.1 Знает принципы реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации; методы оценки социальной и экономической эффективности мероприятий в сфере управления персоналом</p> <p>ОПК-3.2 Умеет разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде;</p> <p>ОПК-3.3 Владеет навыками оценки социальной и экономической эффективности разработанной стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде</p>
<p>Аналитическая фундаментальная подготовка</p>	<p>ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p>	<p>ОПК-4.1 Знает методы проектирования организационных изменений; принципы руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p> <p>ОПК-4.2 Умеет применять методы проектирования организационных изменений в процессе руководства деятельностью и подразделением организации</p> <p>ОПК-4.3 Владеет навыками проектиро-</p>

Категория (группа) ОПК	Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК
		вания организационных изменений; руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
Информационная культура	ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Знает основные требования, предъявляемые к источникам результатов научных исследований, а также к поиску и отбору статистической информации, отражающей фактические и плановые показатели деятельности предприятия. ОПК-5.2 Умеет обосновывать выбор современных информационных методов и инструментов для анализа результатов экономических процессов. ОПК-5.3 Владеет навыками реализации актуальных методов и технологий экономического анализа с использованием информационно-аналитических систем

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

Программа магистратуры устанавливает следующие профессиональные компетенции (таблица 4.3.).

Таблица 4.3 – Профессиональные компетенции и индикаторы их достижений

Задача ПД	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Основание (ПС, анализ опыта)
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий			
Разработка философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом и кадровым потенциалом организации	ПК-1 Способен разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом и кадровым потенциалом организации, формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом организации в соответствии с планами организации	ПК 1.1 Знает идеи, лежащие в основе управления персоналом; основы взаимосвязи с другими направлениями науки об управлении; теории управления персоналом; основы кадровой и социальной политики, кадровой стратегии. ПК-1.2 Умеет разрабатывать философию организации; разрабатывать концепцию управления персоналом; разрабатывать кадровую и социальную политику организации; разрабатывать стратегию управления персоналом организации; формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом организации в соответствии с планами организации. ПК-1.3 Владеет философско-	ПС 07.003 «Специалист по управлению персоналом»

Задача ПД	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Основание (ПС, анализ опыта)
		<p>концептуальным понятийным аппаратом управления персоналом; навыками разработки и реализации философии и концепции управления персоналом; навыками разработки кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации; навыками формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом организации в соответствии с планами организации</p>	
<p>Разработка и реализация мероприятий по оценке эффективности действующей в организации системы мотивации и стимулирования, политики оплаты труда системы обучения и развития персонала</p>	<p>ПК-2 Способен разрабатывать и внедрять политику оплаты и стимулирования труда, адаптации, оценки, обучения и развития персонала, с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее целей и задач</p>	<p>ПК 2.1 Знает оплаты и стимулирования труда, адаптации, оценки, обучения и развития персонала  ПК-2.2. Умеет применять на практике процедуры оплаты и стимулирования труда, адаптации, оценки, обучения и развития персонала  ПК-2.3 Владеет программами и процедурами оплаты и стимулирования труда, адаптации, оценки, обучения и развития персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее целей и задач</p>	<p>ПС 08.038  «Специалист по экономике труда»</p>
<p>Разработка и внедрение корпоративных стандартов, использование системы индивидуальных инструментов управления персоналом на основе новейших методов и методик в области операционного управления персоналом</p>	<p>ПК-3 Способен разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом, применять современные методы и технологии управления персоналом, формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике</p>	<p>ПК-3.1 Знает сущность, назначение и специфику корпоративных стандартов в области управления персоналом; современные методы и технологии управления персоналом.  ПК-3.2 Умеет разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; применять современные методы и технологии управления персоналом, формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом.  ПК-3.3 Владеет навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом; современными методами и технологиями управления персоналом; навыка-</p>	<p>ПС 07.003  «Специалист по управлению персоналом»</p>

Задача ПД	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Основание (ПС, анализ опыта)
		ми формирования системы индивидуальных инструментов управления персоналом и эффективной реализации ее в управленческой практике	
<b>Тип задач профессиональной деятельности: информационно-аналитический</b>			
Анализ и обеспечение комфортного морально-психологического климата в организации, безопасных и комфортных условий труда, оптимальных режимов труда и отдыха, безопасности для различных категорий персонала организации;	ПК-4 Способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, анализировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру, создавать комфортные условия труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечивать безопасность для различных категорий персонала организации	<p>ПК-4.1 Знает способы профилактики конфликтов и поддержания комфортного морально-психологического климата в и эффективной организационной культуры организации; средства достижения комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, особенности разработки и реализации стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности</p> <p>ПК-4.2 Умеет учитывать социальные и культурные различия членов организации; предупреждать и разрешать конфликты, возникающие в ходе профессиональной деятельности, анализировать их причины возникновения; организовать первоочередные меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.</p> <p>ПК-4.3 Владеет навыками создания и поддержания в организации эффективной организационной культуры, профилактики конфликтов в кросскультурной среде и поддержания комфортного морально-психологического климата; навыками формирования бюджета затрат на организацию первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптималь-</p>	ПС 07.003 «Специалист по управлению персоналом»

Задача ПД	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Основание (ПС, анализ опыта)
		ных режимов труда и отдыха, навыками определения направления деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий	
Диагностика кадрового потенциала организации и использование ее результатов в профессиональной деятельности с учетом оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	ПК-5 Способен владеть принципами и методами диагностики кадрового потенциала и использовать ее результаты в своей профессиональной деятельности с учетом оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	ПК-5.1 Знает сущность принципов и методов диагностики организационного развития, методы диагностики потенциала организации; методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом ПК-5.2 Умеет применять на практике методы диагностики кадрового потенциала организации ПК-5.3 Владеет навыками мониторинга и оценки состояния кадрового потенциала организации с учетом оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	ПС 07.003 «Специалист по управлению персоналом»
Анализ и планирование деятельности по разработке системы оплаты и стимулирования труда, использованию трудовых ресурсов	ПК-6 Способен владеть навыками и методами формирования системы оплаты и материального стимулирования, организации и нормирования труда, планирования и использования трудовых ресурсов	ПК-6.1 Знает основы нормативных правовых и локальных нормативных актов по организации, нормированию, оплате и материальному стимулированию труда ПК-6.2 Умеет применять инструменты и технологии формирования системы оплаты и материального стимулирования, организации и нормирования труда, планирования и использования трудовых ресурсов ПК-6.3. Владеет навыками планирования и организации деятельности по разработке системы оплаты и стимулирования труда, использованию трудовых ресурсов	ПС 08.038 «Специалист по экономике труда»
Разработка и экономическое обоснование мероприятий по решению выявленных в организации наиболее острых социально-	ПК-7 Способен выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реа-	ПК-7.1 Знает проблемные области в управлении персоналом; пути решения наиболее острых социально-трудовых проблем. ПК-7.2 Умеет выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации; применять современные теоретические	Анализ отечественного и зарубежного опыта



Задача ПД	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Основание (ПС, анализ опыта)
трудо-вых про-блем	лизации	подходы к разработке системы мер по решению социально-трудо-вых проблем ПК-7.3 Владеет навыками диагно-стики и формулирования острых социально-трудо-вых проблем организации; разра-ботки и экономического обос-нования системы мер по прак-тической реализации путей ре-шения проблем.	
Тип задач профессиональной деятельности: научно-исследовательский			
Разработка про-грамм научных исследований в сфере стратеги-ческого управ-ления персона-лом и организа-ция их выпол-нения с приме-нением количе-ственных и каче-ственных мето-дов анализа	ПК-8 Способен разраба-тывать программы науч-ных исследований в сфере стратегического управ-ления персоналом и органи-зовывать их выполнение, применять количествен-ные и качественные мето-ды анализа, формировать бюджет затрат на персо-нал при принятии реше-ний в области управления персоналом и строить со-ответствующие организа-ционно-экономические модели	ПК-8.1 Знает основы научных исследований в сфере стратеги-ческого управления персона-лом; современные методы ана-лиза деятельности; основы формирования бюджета затрат на персонал; принципы построения организационно-экономических моделей ПК-8.2 Умеет формировать про-грамму научных исследований в сфере стратегического управ-ления персоналом с применением количественных и качественных методов анализа; формировать бюджет затрат на персонал при принятии решений в области управления персоналом ПК-8.3 Владеет навыками раз-работки программных моделей в управлении персоналом; навыками построения организа-ционно-экономических моделей с целью формирования бюджета затрат на персонал	ПС 07.003 «Специалист по управле-нию персона-лом»
Анализ и экс-пертиза науч-ных исследова-ний по тематике управления персоналом ор-ганизации	ПК-9 Способен владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систе-матизации информа-ции по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и науч-ных публикаций по акту-альным проблемам управ-ления персоналом	ПК-9.1 Знает приемы поиска не-обходимой информации; техно-логию сбора и обработки инфор-мации; методы анализа и интер-претации информации ПК-9.2 Умеет проводить библио-графическую работу; системати-зировать изученные литератур-ные источники; осуществлять критическую оценку прочитан-ного и формировать рефератив-ную информацию; обрабатывать и интерпретировать полученные	Анализ оте-чественного и зарубеж-ного опыта

Задача ПД	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Основание (ПС, анализ опыта)
		<p>экспериментальные и эмпирические данные с привлечением современных информационных технологий.</p> <p>ПК-9.3 Владеет навыками использования современных технологий для поиска, сбора и обработки информации; навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p>	
Тип задач профессиональной деятельности: педагогический			
<p>Преподавание учебных дисциплин по программам основного общего и среднего общего образования, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования</p>	<p>ПК-10 Способен преподавать учебные дисциплины по программам основного общего и среднего общего образования, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования</p>	<p>ПК - 10.1 Знает принципы формирования образовательной среды и образовательного процесса</p> <p>ПК - 10.2 Умеет проектировать методическое обеспечение и сопровождение учебных дисциплин по программам основного общего и среднего общего образования, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования</p> <p>ПК-10.3 Владеет современными методиками и технологиями организации и проектирования образовательного процесса</p>	<p>Анализ отечественного и зарубежного опыта</p>
Тип задач профессиональной деятельности: проектный			
<p>Проектирование и реализация системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	<p>ПК-11 Способен владеть знаниями и умениями проектирования системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесения результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц</p>	<p>ПК-11.1 Знает принципы проектирования системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации</p> <p>ПК-11.2 Умеет проектировать системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; применять инструменты для оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и доводить ее результаты до всех заинтересованных сторон</p> <p>ПК-11.3 Владеет навыками проектирования и реализации системы операционного управле-</p>	<p>ПС 07.003 «Специалист по управлению персоналом»</p>

Задача ПД	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Основание (ПС, анализ опыта)
		ния персоналом и работы структурного подразделения; технологиями оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесения результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	

## **5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

### **5.1. Структура и объем блоков образовательной программы**

Структура образовательной программы магистратуры включает следующие блоки:

- Блок 1 «Дисциплины (модули)»;
- Блок 2 «Практика»;
- Блок 3 «Государственная итоговая аттестация».

Таблица 5.1 – Структура и объем программы магистратуры

Структура программы магистратуры		Объем программы магистратуры и ее блоков в з.е.
Блок 1	Дисциплины (модули)	не менее 60
Блок 2	Практика	не менее 16
Блок 3	Государственная итоговая аттестация	6-9
Объем программы магистратуры		120

### **5.2. Учебный план, включая календарный учебный график**

Учебный план, включая календарный учебный график, является составной частью ОПОП ВО и определяет общую структуру подготовки выпускника в соответствии с действующим ФГОС ВО на весь период обучения.

В учебном плане выделяются обязательная часть и часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Учебный план, включая календарный учебный график, в период его реализации может корректироваться с учетом развития науки и технологий, запросов работодателей, а также при изменении нормативно-правовой базы в области образования.

### **5.3. Рабочие программы дисциплин (модулей)**

Рабочие программы дисциплин (модулей), а также аннотации к ним являются составной частью ОПОП ВО и включают в себя оценочные средства.

Методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующих образовательных технологий, указываются в рабочих программах дисциплин (модулей).

### **5.4. Рабочие программы практик**

Образовательной программой предусмотрены следующие типы практик

- учебная практика: научно-исследовательская работа;
- производственная практика: педагогическая практика;
- производственная практика: профессиональная практика;

- производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы);
- производственная практика: преддипломная практика.

Программы практик являются составной частью ОПОП ВО и включают в себя перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, а также оценочные средства.

### **5.5. Программа государственной итоговой аттестации**

Государственная итоговая аттестация включает:

- подготовку к сдаче и сдачу государственного экзамена;
- подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы.

Программа государственной итоговой аттестации является составной частью образовательной программы и содержит:

- требования к выпускной квалификационной работе и порядку ее выполнения (примерные темы выпускных квалификационных работ), рекомендации обучающимся по подготовке выпускной квалификационной работы, требования к оформлению, требования к докладу, порядку его подготовки, перечень рекомендуемой литературы, процедура проведения и т.п.);
- требования к подготовке и сдаче государственного экзамена;
- оценочные средства.

### **5.6. Рабочая программа воспитания, календарный план воспитательной работы**

Рабочая программа воспитания и календарный план воспитательной работы являются составной частью ОПОП ВО.

## **6. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

### **6.1. Общесистемные требования к реализации образовательной программы**

Университет располагает на праве собственности и законном основании материально-техническим обеспечением образовательной деятельности (помещениями и оборудованием) для реализации образовательной программы по Блоку 1 «Дисциплины (модули)» и Блоку 3 «Государственная итоговая аттестация» в соответствии с учебным планом.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории Университета, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда Университета обеспечивает:

- доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик;
- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы.

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

## **6.2. Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению образовательной программы**

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определен в рабочих программах дисциплин (модулей).

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

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения (состав определен в рабочих программах дисциплин (модулей) и обновляется при необходимости).

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам), содержащим все издания основной и дополнительной литературы, указанные в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик.

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд укомплектован требуемыми печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

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

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

## **6.3. Требования к кадровым условиям реализации образовательной программы**

Реализация образовательной программы обеспечивается педагогическими работниками Университета, а также лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях.

Квалификация педагогических работников Университета отвечает квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах (при наличии).

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

Не менее 5 процентов численности педагогических работников Университета, участвующих в реализации образовательной программы, и лиц, привлекаемых Университетом к реализации образовательной программы на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), являются руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (имеют стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет).

Не менее 60 процентов численности педагогических работников Университета и лиц, привлекаемых к образовательной деятельности Университетом на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), имеют ученую степень (в том числе ученую степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую

мую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации).

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

#### **6.4. Требования к финансовым условиям реализации образовательной программы**

Финансовое обеспечение реализации образовательной программы осуществляется в объеме не ниже значений базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования (программ магистратуры) и значений корректирующих коэффициентов к базовым нормативам затрат, определяемых Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

#### **6.5. Требования к применяемым механизмам оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по образовательной программе**

Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры определяется в рамках системы внутренней оценки, а также системы внешней оценки, в которой Организация принимает участие на добровольной основе.

В целях совершенствования программы магистратуры Университет при проведении регулярной внутренней оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры привлекает работодателей и (или) их объединения, иных юридических и (или) физических лиц, включая педагогических работников Университета.

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

Внешняя оценка качества образовательной деятельности по программе магистратуры в рамках процедуры государственной аккредитации осуществляется с целью подтверждения соответствия образовательной деятельности по программе магистратуры требованиям ФГОС ВО с учетом соответствующей ПООП.

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

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования «Управление персоналом организации» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденным Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, приказ от 12.08.2020 г. № 958, рабочей группой в составе:

ГОУВПО «ДОННТУ», зав. кафедрой УБП \_\_\_\_\_ И.А. Кондаурова  
(место работы, занимаемая должность) (подпись) (инициалы, фамилия)

ГОУВПО «ДОННТУ», доц. кафедры УБП \_\_\_\_\_ Т.В. Коваленко  
(место работы, занимаемая должность) (подпись) (инициалы, фамилия)

ГОУВПО «ДОННТУ», ст. преп. кафедры УБП \_\_\_\_\_ О.А. Штагер  
(место работы, занимаемая должность) (подпись) (инициалы, фамилия)

совместно с представителями работодателей

Министерство труда и социальной политики Донецкой Народной Республики  
и. о. министра \_\_\_\_\_ Д.И. Стрельченко  
(место работы, занимаемая должность) (подпись, МИП) (инициалы, фамилия)

ТРАНСГРАНИЧНЫЙ КОНЦЕРН «ЭНЕРГИЯ ДОНБАССА»,  
директор департамента по управлению персоналом и общим вопросам \_\_\_\_\_ О.В. Ивченко  
(место работы, занимаемая должность) (подпись, МИП) (инициалы, фамилия)

Основная профессиональная образовательная программа рассмотрена на заседании выпускающей кафедры «Управление бизнесом и персоналом» 31.01.2023 г., протокол № 7, одобрена на заседании учебно-методической комиссии по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом 31.01.2023 г., протокол № 5, и принята Ученым советом Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный технический университет» 17.02.2023 г., протокол № 1.

Руководитель ОПОП ВО

ГОУВПО «ДОННТУ», зав. кафедрой УБП \_\_\_\_\_ И.А. Кондаурова  
(место работы, занимаемая должность) (подпись) (инициалы, фамилия)

Председатель учебно-методической комиссии по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом \_\_\_\_\_ И.А. Кондаурова  
(подпись) (инициалы, фамилия)

Декан инженерно-экономического факультета \_\_\_\_\_ А.А. Кравченко  
(подпись) (инициалы, фамилия)

Начальник отдела учебно-методической работы \_\_\_\_\_ О.В. Федоров  
(подпись) (инициалы, фамилия)

Первый проректор \_\_\_\_\_ А.А. Каракозов  
(подпись) (инициалы, фамилия)

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования обновлена для 20\_\_ года приема.

Протокол заседания Ученого совета Университета от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Руководитель ОПОП ВО

\_\_\_\_\_  
(место работы, занимаемая должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия)

Заведующий выпускающей кафедрой  
управления бизнесом и персоналом

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия)

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования обновлена для 20\_\_ года приема.

Протокол заседания Ученого совета Университета от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Руководитель ОПОП ВО

\_\_\_\_\_  
(место работы, занимаемая должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия)

Заведующий выпускающей кафедрой  
управления бизнесом и персоналом

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия)

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования обновлена для 20\_\_ года приема.

Протокол заседания Ученого совета Университета от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Руководитель ОПОП ВО

\_\_\_\_\_  
(место работы, занимаемая должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия)

Заведующий выпускающей кафедрой  
управления бизнесом и персоналом

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия)

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования обновлена для 20\_\_ года приема.

Протокол заседания Ученого совета Университета от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Руководитель ОПОП ВО

\_\_\_\_\_  
(место работы, занимаемая должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия)

Заведующий выпускающей кафедрой  
управления бизнесом и персоналом

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия)