

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева»

УТВЕРЖДАЮ
Ректор  Б.Г. Миронов
«12» марта 2016 г.



**Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования**

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки
Управление персоналом организации

Квалификация (степень)
Бакалавр

Форма обучения
очная

Чебоксары 2016

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	
1.1 Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки 38.03.03_Управление персоналом	
1.2. Нормативные документы для разработки ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом	
1.3. Общая характеристика вузовской основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом	
1.4. Требования к абитуриенту.....	
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА	
2.1. Область профессиональной деятельности выпускника.....	
2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника.....	
2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника.....	
2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника.....	
3. КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО	
4. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОПОП ВО	
4.1. Календарный учебный график.....	
4.2. Учебный план.....	
4.3. Рабочие программы учебных дисциплин (модулей)	
4.4. Программы практик и организация научно-исследовательской работы обучающихся.....	
5. ФАКТИЧЕСКОЕ РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ООП ВО	
6. ХАРАКТЕРИСТИКИ СРЕДЫ ВУЗА, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ	
7. НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ОБУЧАЮЩИМИСЯ ОПОП ВО ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ...	
7.1. Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.....	
7.2. Государственная итоговая аттестация выпускников	
8. ДРУГИЕ НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ И МАТЕРИАЛЫ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ	

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Структурная матрица формирования компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки

Приложение 2 Календарный учебный график

Приложение 3. Учебный план подготовки бакалавра 38.03.03_Управление персоналом

Приложение 4. Рабочие программы дисциплин (модулей)

Приложение 5. Программа учебной практики

Приложение 6. Программа производственной практики

Приложение 7. Фонды оценочных средств

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основная профессиональная образовательная программа высшего образования, реализуемая в ЧГПУ им. И.Я. Яковлева по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 Управление персоналом и профилю подготовки «Управление персоналом организации» представляет собой систему документов, разработанную и утвержденную высшим учебным заведением с учетом требований рынка труда на основе Федерального государственного образовательного стандарта по соответствующему направлению подготовки высшего образования (ФГОС ВО).

ОПОП регламентирует цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника по данному направлению подготовки и включает в себя: учебный план, рабочие программы учебных дисциплин (модулей) и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся, а также программы учебной и производственной практики, календарный учебный график и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.

1.2. Нормативные документы для разработки ОПОП

Нормативную правовую базу разработки ОПОП бакалавриата составляют:
Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом», утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от «14» декабря 2015 г. № 1461

Устав ФГБОУ ВПО «ЧГПУ им. И.Я.Яковлева»

Положение об основной образовательной программе высшего профессионального образования

Положение о курсовой работе (проекте) студентов

Положение о самостоятельной работе

Положение о рабочей программе дисциплины (модуля)

Положение о практике студентов

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов ЧГПУ им.И.Я. Яковлева

Положение о фонде оценочных средств

Положение о порядке формирования дисциплин по выбору обучающихся в ФГБОУ ВПО «ЧГПУ им. И.Я. Яковлева»

Положение об организации и осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в ФГБОУ ВПО «ЧГПУ им. И.Я.Яковлева»

Положение об организации и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в ФГБОУ ВПО «ЧГПУ им. И.Я.Яковлева»

1.3. Общая характеристика основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом»

1.3.1. Цель (миссия) ОПОП ВО

ОПОП ВО по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом» имеет своей целью методическое обеспечение реализации ФГОС ВО. Развитие на этой основе у студентов личностных качеств, а также формирование общекультурных (универсальных) и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данному направлению подготовки.

В области воспитания целью ОПОП ВО по направлению подготовки «Управление персоналом» является формирование социально-личностных качеств студентов: целеустремленности, организованности, трудолюбия, ответственности, гражданственности, коммуникативности, толерантности.

В области обучения целью ОПОП ВО по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом» является подготовка бакалавров в области гуманитарных, социальных, экономических, математических наук, получение высшего профессионального профилированного образования, позволяющего выпускнику успешно работать в избранной сфере деятельности, обладать универсальными и предметно-специализированными компетенциями, способствующими его социальной мобильности и устойчивости на рынке труда.

1.3.2. Срок освоения ОПОП ВО

Срок освоения ОПОП ВО по направлению бакалавров 38.03.03. «Управление персоналом по очной форме обучения составляет 4 года в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению.

1.3.3. Трудоемкость ООП ВПО

Трудоемкость освоения ОПОП ВО по направлению бакалавров 38.03.03. «Управление персоналом» - 240 зачетных единиц за весь период обучения в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению и включает все виды аудиторной и самостоятельной работы студента, практики и время, отводимое на контроль качества освоения студентом ОПОП ВО.

1.4. Требования к абитуриенту

Абитуриент должен иметь документ государственного образца о среднем (полном) общем образовании или среднем профессиональном образовании.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Область профессиональной деятельности выпускника

В соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки область профессиональной деятельности бакалавра с профилем подготовки «Управление персоналом организации» включает: разработку философии, концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом; кадровое планирование и маркетинг персонала; найм, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала; социализацию,

профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала; трудовые отношения; управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала; управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами; управление занятостью; организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда; развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировка, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом; мотивацию и стимулирование персонала; 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 системы управления персоналом; оценку и бюджетирование затрат на персонал, а также оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника

Объектами профессиональной деятельности выпускника по направлению подготовки 38.03.03. «Управление персоналом» в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки являются: службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника

В соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки выпускник с профилем подготовки «Управление персоналом организации» подготовлен к следующим видам профессиональной деятельности:

- а) организационно-управленческая и экономическая;
- б) социально-психологическая;

2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника

Выпускник по направлению подготовки бакалавров 38.03.03. «Управление персоналом» должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности и профилем ОПОП ВО:

- а) в организационно-управленческой и экономической деятельности:*
 - разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
 - планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
 - обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
 - организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;
 - участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;

организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;
организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;
мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;
участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;
участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;
организация работ с высвобождающимся персоналом;
применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат);
оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

б) в социально-психологической деятельности:
осуществление социальной работы с персоналом;
участие в разработке и внедрении планов социального развития организации;
формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);
управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;
предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДАННОЙ ОПОП ВО

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

В результате освоения данной ОПОП ВО выпускник должен обладать следующими компетенциями:

3.1. общекультурные компетенции (ОК):

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

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

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

способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4);

способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

способностью использовать методы и средства физической культуры для

обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8);
способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9).

3.2. общепрофессиональные компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3. профессиональные компетенции, соответствующие видам профессиональной деятельности:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной

собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

социально-психологическая деятельность:

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

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

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

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

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

На каждую компетенцию разработан паспорт компетенции выпускника

Таблица 1

Паспорт компетенций выпускника

№ п/п	Наименование компетенции	Содержание и сущностные характеристики конкретной компетенции выпускника	Средства оценивания уровней сформированности данной компетенции у студентов (с помощью каких оценочных средств и технологий можно оценивать уровень сформированности конкретной компетенции у студента)
Общекультурные компетенции			
1.	ОК-1	способностью использовать основы философских знаний для	тестирование, оценка участия работы в группе.

		формирования мировоззренческой позиции	
2.	ОК-2	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	тестирование, оценка участия работы в группе.
3.	ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	тестирование, оценка участия работы в группе.
4.	ОК-4	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	тестирование, оценка участия работы в группе.
5.	ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	тестирование, оценка участия работы в группе.
6.	ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	тестирование, оценка участия работы в группе.
7.	ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	тестирование, оценка участия работы в группе.
8.	ОК-8	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	тестирование, оценка участия работы в группе.
9.	ОК-9	способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	тестирование, оценка участия работы в группе.

общефессиональные компетенции			
10.	ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	тестирование, оценка участия работы в группе.
11.	ОПК-2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	тестирование, оценка участия работы в группе.
12.	ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	тестирование, оценка участия работы в группе.
13.	ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации,	тестирование, оценка участия работы в группе.

		Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	
14.	ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	тестирование, оценка участия работы в группе.
15.	ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	тестирование, оценка участия работы в группе.
16.	ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	тестирование, оценка участия работы в группе.
17.	ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-	тестирование, оценка участия работы в группе.

		управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	
18.	ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	тестирование, оценка участия работы в группе.
19.	ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	тестирование, оценка участия работы в группе.
Профессиональные компетенции			
<i>организационно-управленческая и экономическая деятельность:</i>			
20.	ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	тестирование, оценка участия работы в группе.

21.	ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	тестирование, оценка участия работы в группе.
22.	ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умением применять их на практике	тестирование, оценка участия работы в группе.
23.	ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике	тестирование, оценка участия работы в группе.
24.	ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике	тестирование, оценка участия работы в группе.

25.	ПК-6	<p>знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике</p>	<p>тестирование, оценка участия работы в группе.</p>
26.	ПК-7	<p>знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>	<p>тестирование, оценка участия работы в группе.</p>
27.	ПК-8	<p>знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</p>	<p>тестирование, оценка участия работы в группе.</p>
28.	ПК-9	<p>знанием нормативно-правовой базы</p>	<p>тестирование, оценка участия</p>

		<p>безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>	<p>работы в группе.</p>
29.	ПК-10	<p>знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации</p>	<p>тестирование, оценка участия работы в группе.</p>
30.	ПК-11	<p>владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о</p>	<p>тестирование, оценка участия работы в группе.</p>

		командировках)	
31.	ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	тестирование, оценка участия работы в группе.
32.	ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	тестирование, оценка участия работы в группе.
33.	ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий	тестирование, оценка участия работы в группе.

		по их улучшению и умением применять их на практике	
<i>социально-психологическая деятельность:</i>			
34	ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	тестирование, оценка участия работы в группе.
35	ПК-30	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	тестирование, оценка участия работы в группе.
36	ПК-31	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в	тестирование, оценка участия работы в группе.

		формировании и воспитании трудового коллектива	
37	ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	тестирование, оценка участия работы в группе.
38	ПК-33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	тестирование, оценка участия работы в группе

4. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОПОП ВО

В соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом» содержание и организация образовательного процесса при реализации данной ОПОП регламентируется учебным планом бакалавра с учетом его профиля; рабочими программами учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей); материалами, обеспечивающими качество подготовки и воспитания обучающихся; программами учебной и производственной практик; годовым календарным учебным графиком, а также методическими материалами, обеспечивающими реализацию соответствующих образовательных технологий.

4.1 КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Последовательность реализации ОПОП ВО по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом» по годам (включая теоретическое обучение, практики, промежуточные и итоговую аттестации, каникулы) приводится в рабочем учебном плане. Календарный учебный график прилагается (Приложение 2).

4.2. Учебный план

Учебный план составлен в полном соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки, в нем указан перечень дисциплин, практик, аттестационных испытаний, государственной итоговой аттестации обучающихся, других видов учебной деятельности с указанием их объема (общая трудоемкость) в зачетных единицах, последовательности и распределения по периодам обучения.

Для каждой дисциплины, модуля, практики указаны виды учебной работы и формы текущей и промежуточной аттестации.

Занятия лекционного типа составляют не более 50 % аудиторных занятий.

В учебном плане отражена логическая последовательность освоения блоков (дисциплины, практики, государственная итоговая аттестация), обеспечивающих формирование компетенций.

ОПОП бакалавриата имеет базовую и вариативную части. Вариативная часть дает возможность расширения и (или) углубления знаний, умений и навыков, определяемых содержанием базовых дисциплин, позволяет обучающемуся получить углубленные знания и навыки для успешной профессиональной деятельности и (или) для продолжения профессионального образования в магистратуре.

Дисциплины по выбору обучающихся представлены в объеме не менее 30% от вариативной части. Порядок формирования дисциплин по выбору обучающихся определяется в соответствии с Положением университета.

Максимальный объем учебных занятий обучающихся составляет 54 академических часа в неделю, включая все виды аудиторной (в форме очного обучения составляет 27 часов) и внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы по освоению ОПОП ВО бакалавриата.

Учебный план подготовки бакалавра 38.03.03 «Управление персоналом» прилагается (Приложение 3).

4.3. Рабочие программы дисциплин (модулей)

Во всех программах принята единая структура: цели освоения учебной дисциплины, трудоемкость, место дисциплины в структуре ОПОП ВО бакалавриата, компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения учебной дисциплины, структура и содержание учебной дисциплины.

В учебной программе каждой дисциплины (модуля) четко сформулированы конечные результаты обучения в соответствии с осваиваемыми знаниями, умениями и приобретаемыми компетенциями в целом по ОПОП ВО бакалавриата. Рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) представлены отдельным документом в Приложении 4.

4.4 Программы практик и организация научно-исследовательской работы обучающихся

4.4.1 Программа учебной (ознакомительной) практики

При реализации данной ОПОП ВО предусматривается учебная (ознакомительная) практика. Учебная практика представляет вид учебных занятий, основным содержанием которой является выполнение практических учебных, учебно-исследовательских, научно-исследовательских, творческих заданий, соответствующих характеру будущей профессиональной деятельности. На практике обучающиеся

закрепляют знания и умения, приобретаемые в результате освоения теоретических курсов, вырабатывают практические навыки, что способствует комплексному формированию общекультурных (универсальных) и профессиональных компетенций обучающихся.

Учебную практику студенты дневной формы обучения проходят в 5 семестре, в течение 2 недель. Трудоемкость – 3 з.ед.

Учебная практика имеет форму полевой и проводится в организациях, обладающих необходимой материальной базой, кадровым и научно-техническим потенциалом.

Базами практики являются предприятия и организации всех форм собственности, а именно службы управления персоналом, с которыми у ЧГПУ им. И.Я. Яковлева заключены договора о прохождении практик студентами.

Среди них основными являются: ОАО «Лента», ОАО «Букет Чувашии», ООО Торгово-промышленная компания «Инкомцентр», Торгово-промышленная палата ЧР (ТПП ЧР), ЗАО «АБС Русь».

Программа учебной практики прилагается (Приложение 5).

4.4.2. Программа производственной (преддипломной) практики

При реализации данной ОПОП ВПО предусматривается производственная (преддипломная) практика.

Производственная практика входит в Блок 2. Производственную практику студенты дневной формы обучения проходят в 8 семестре, в течение 10 недель. Трудоемкость – 15 з.ед. Базами практики являются предприятия и организации всех форм собственности, а именно службы управления персоналом, с которыми у ЧГПУ им. И.Я. Яковлева заключены договора о прохождении практик студентами. Производственная практика направлена на закрепление общекультурных и профессиональных компетенций обучающихся.

Программа производственной практики содержит формулировку задач практики, вытекающих из целей ОПОП ВО по направлению «Управление персоналом», которые направлены на закрепление и углубление теоретической подготовки студентов, приобретение ими практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности.

Производственная практика, которая включает сбор информации, характеризующей объект производственной практики – организацию и ее краткую характеристику, показатели производственно-хозяйственной, финансовой и коммерческой деятельности и их анализ, анализ системы управления персоналом и ее функций; кадрового, методического, информационного и т.п. обеспечения системы управления персоналом. Практика завершается подготовкой и защитой отчета по практике.

Базами практики являются предприятия и организации всех форм собственности, а именно службы управления персоналом, с которыми у ЧГПУ им. И.Я. Яковлева заключены договора о прохождении практик студентами.

Среди них основными являются: ОАО «Лента», ОАО «Букет Чувашии», ООО Торгово-промышленная компания «Инкомцентр», Торгово-промышленная палата ЧР(ТПП ЧР), ЗАО «АБС Русь».

Программа производственной практики прилагается (Приложение 6).

5. ФАКТИЧЕСКОЕ РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Ресурсное обеспечение данной ОПОП ВПО формируется на основе требований к условиям реализации ОПОП ВО, определяемых ФГОС ВО по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом»

5.1. Кадровое обеспечение

Ресурсное обеспечение ОПОП вуза формируется на основе требований к условиям реализации основных образовательных программ бакалавриата, определяемых ФГОС ВО по данному направлению подготовки.

Квалификация руководящих и научно-педагогических работников организации должна соответствовать квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, разделе "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования", утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. N 1н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 марта 2011 г., регистрационный N 20237), и профессиональным стандартам (при наличии).

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

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу бакалавриата, составляет не менее **70** процентов.

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

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

5.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение образовательного процесса при реализации ОПОП

ОПОП ВО бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03.«Управление персоналом » обеспечен учебно-методической документацией и материалами по всем учебным курсам и дисциплинам. Содержание каждой из учебных дисциплин представлено в сети Интернет на сайте ФГБОУ ВПО «ЧГПУ им. И. Я. Яковлева».

Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается методическим обеспечением и обоснованием времени, затрачиваемого на ее выполнение. 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. Обеспечена возможность осуществления одновременного индивидуального доступа к данной системе (электронной библиотеке) не менее 25 процентов обучающихся по ОПОП ВО.

Электронно-библиотечная система университета функционирует на платформе MARK SQL <http://biblio.chgpu.edu.ru/>. ЭБС обеспечивает возможность индивидуального доступа каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

В случае неиспользования в организации электронно-библиотечной системы (электронной библиотеки) библиотечный фонд должен быть укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 50 экземпляров каждого из изданий основной литературы, перечисленной в рабочих программах дисциплин (модулей), практик и не менее 25 экземпляров дополнительной литературы на 100 обучающихся.

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

5.3. Материально-техническое обеспечение

ФГБОУ ВПО «ЧГПУ им. И. Я. Яковлева» располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом подготовки бакалавров по направлению и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

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

Перечень материально-технического обеспечения, необходимого для реализации программы бакалавриата, включает в себя лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием в зависимости от степени сложности.

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

Учебный процесс обеспечен современным оборудованием: ноутбуки, мультимедийный проектор, экран.

Учебно-вспомогательный персонал обеспечен всем необходимым оборудованием для работы: компьютеры, ксерокс, принтеры, сканеры, канцелярские принадлежности.

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

В Университете создана социокультурная среда вуза и благоприятные условия для развития личности и регулирования социально-культурных процессов, способствующих укреплению нравственных, гражданственных, общекультурных качеств обучающихся.

Воспитательная и внеучебная работа со студентами в вузе осуществляется согласно Положению об организации внеучебной работы со студентами в ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, Положению о совете по воспитательной работе ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, Положению о кураторе (наставнике) учебной группы и другими правовыми документами.

В университете создана развернутая **инфраструктура** для проведения внеучебных и внеаудиторных мероприятий со студентами. В нее входят:

- актовый зал в корпусе №1 (используется для проведения массовых мероприятий, концертов, конкурсов)
- конференц-зал в корпусе №1;
- читальные залы в корпусах №1-6;
- спортивно-оздоровительный база «Ивушка»;
- тренажерный зал в корпусе №5,6;
- спортивно-игровые залы;
- специализированный зал борьбы;
- бассейн .

Организация внеучебной работы предусматривается планом по воспитательной работе факультетов, в котором выделяются такие направления, как: социально-адаптивная деятельность, духовно-нравственное, социально-гражданственное и патриотическое, художественно-эстетическое воспитание, формирование здорового образа жизни и физической культуры. Организаторами внеучебной работы становятся факультеты, кафедры, библиотека, кафедра физической культуры, а также другие подразделения вуза, максимально использующие свой потенциал.

В Чувашском государственном педагогическом университете им. И.Я. Яковлева разработано Положение об организации воспитательной работы со студентами в Чувашском государственном педагогическом университете им. И.Я. Яковлева

Цель воспитательной работы университета состоит в том, чтобы сформировать жизнеспособную, социально устойчивую личность, патриота и гражданина, готового в новых социально-экономических условиях вносить ощутимый вклад в укрепление могущества России, в преобразование российского общества, способного самосовершенствоваться и реализоваться в общении с другими людьми.

Задачи воспитательной работы

- Реализация единой с учебным процессом задачи по воспитанию высоконравственной, духовно развитой и физически здоровой личности, способной к высококачественной профессиональной деятельности.
- Совершенствование системы воспитательной работы в свете положений Закона Российской Федерации об образовании, Национальной доктрины образования, Концепции модернизации российского образования.
- Формирование у обучающихся гражданской позиции и базовой культуры, способности к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократизации общества.

- Создание условий для творческого саморазвития студентов, формирование их субъектной позиции в профессиональном и личностном росте в рамках концепции и программы воспитания и самовоспитания студентов.
- Создание в вузе среды духовно-нравственных ценностей и организованной воспитывающей деятельности студентов; формирование национальной и этнической толерантности в современной молодежной субкультуре.
- Усиление эффективности использования воспитательного потенциала учебных дисциплин в подготовке будущего специалиста.
- Воспитание у студентов уважения к закону, нормам коллективной жизни, привитие навыков высокой культуры общения, продуктивного сотрудничества и личностного взаимодействия в учебной группе, на факультете, в университете.
- Формирование у молодежи трудолюбия, ответственного отношения к будущей профессии активной жизненной позиции, ценностных установок на здоровый образ жизни.
- Поддержка профессионального роста будущих учителей.
- Создание необходимых условий для самореализации личности студентов в различных сферах (клубная деятельность, вторичная занятость, спорт, туризм, реализация педагогических наклонностей и др.).
- Направления воспитательной работы

В соответствии с Концепцией и программой воспитания и самовоспитания студентов Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева определены следующие направления воспитательной работы со студентами:

- патриотическое и гражданско-правовое воспитание,
- духовно-нравственное воспитание,
- эстетическое и этнохудожественное воспитание,
- экологическое воспитание,
- формирование здорового образа жизни,
- семейное воспитание,
- экономическое воспитание,
- формирование профессионально-личностных компетенций,
- формирование педагогической культуры.

Формирование здоровой, гармонично развитой личности невозможно без духовно-нравственного воспитания. Студенты университета сотрудничают с детскими домами, приютами и приходскими школами, устраивают для детей концерты и тематические вечера, снабжают детей книгами и учебными материалами, организуют сбор игрушек.

Содержанием социальной и воспитательной работы является модернизация ЧГПУ как среды социального развития, создание условий для становления профессионального и культурно ориентированной личности. Для этого в вузе социально-воспитательная деятельность ведется по таким направлениям, как патриотическое, гражданско-правовое, духовно- нравственное, эстетическое, этнохудожественное, экологическое, семейное и экономическое воспитание, а также формирование здорового образа жизни и педагогической культуры. Реализуются проекты технологии развивающего, творческого и социального характера.

Основные направления педагогической, воспитательной и научно-исследовательской деятельности университета, определяющие концепцию формирования среды вуза, обеспечивающей развитие социально-личностных компетенций, отражены в Концепции и программе воспитания и самовоспитания студентов – будущих педагогов «Учитель, патриот, гражданин», созданный

коллективом ведущих специалистов ФГБОУ ВПО «ЧГПУ им. И. Я. Яковлева», при широком участии студенческого актива вуза.

Преподаватели вуза в своей деятельности используют разнообразные организационные формы воспитательной работы: массовые, коллективные, групповые и индивидуальные. В последние годы развиваются такие положительно зарекомендовавшие себя формы работы, как практика, творческие и научные объединения, кружки, конференции, клубы по интересам, спортивные секции и т. д. Многообразие форм воспитательной работы отражает основные виды совместной деятельности преподавателей и студентов: учебную, общественно-педагогическую, научно-исследовательскую, трудовую, эстетическую и спортивную.

Все студенты прикреплены к студенческой поликлинике, ежегодно проходят диспансеризацию, получают необходимую медицинскую помощь. Для питания студентов университет располагает учебно-производственным комплексом (кафе) «Сарпике», в каждом учебном корпусе имеются благоустроенные пункты общественного питания.

В вузе создана служба психологической помощи студентам. Служба решает следующие задачи: обеспечение полноценного личностного, интеллектуального и профессионального развития студента; оказание психологической помощи студентам в экстремальных или критических ситуациях; консультирование преподавателей по вопросам развития личности студента, создание благоприятного микроклимата в студенческой группе.

Оздоровление обучающихся осуществляется на базе санатория-профилактория вуза «Мечта». В этих целях ежегодно факультету выделяется определенное количество мест. Профилакторий имеет столовую, оборудован современной медицинской техникой. В распоряжении отдыхающих: большой и малый конференц-залы, библиотека, бильярдная комната, настольный теннис, тренажерный зал с детской комнатой, волейбольная площадка, поля для мини-футбола, детский городок, спортзал.

В вузе созданы условия для творческого развития студентов, развита благоприятная культурная среда. В университете сформирована разветвленная сеть многочисленных студенческих клубов, секций, творческих объединений и коллективов, которые принимают активное участие в фестивалях, смотрах и конкурсах различного уровня.

Студенты факультета управления состоят в различных педагогических отрядах, студенческом трудовом отряде проводников РЖД, активно принимают участие в работе волонтерского движения.

На факультете управления созданы условия для формирования компетенций социального взаимодействия, активной жизненной позиции, гражданского самосознания, самоорганизации и самоуправления, системно-деятельного характера. В соответствии с этим активно работает студенческое самоуправление, старосты курсов, студенческий профсоюз, решающие самостоятельно многие вопросы обучения, организации досуга, творческого самовыражения, вопросы трудоустройства, межвузовского обмена, быта студентов.

На факультете развита благоприятная культурная среда. Сформирована разветвленная сеть многочисленных студенческих клубов, секций, творческих объединений и коллективов, которые принимают активное участие в фестивалях, смотрах и конкурсах как на внутривузовском уровне, так и на городском, республиканском уровне.

Студенческий актив возглавляет студенческий декан, который избирается членами студенческого актива на время до следующих выборов. Студдекан является представителем всего студенчества факультета, координирует работу актива.

7. НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ОБУЧАЮЩИМИСЯ ОПОП ВО

В соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом» оценка качества освоения обучающимися основных образовательных программ включает текущий контроль успеваемости, промежуточную и государственную итоговую аттестацию обучающихся, оценку уровня освоения компетенций.

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

Для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации созданы соответствующие фонды оценочных средств. Эти фонды включают: контрольные вопросы и типовые задания для практических занятий, лабораторных и контрольных работ, коллоквиумов, зачетов и экзаменов; тесты и компьютерные тестирующие программы; примерную тематику курсовых работ / проектов, рефератов и т.п. практики, а также иные формы контроля, позволяющие оценить степень сформированности компетенций обучающихся. Текущий и промежуточный контроль знаний студентов обеспечивается внедренной в учебный процесс рейтинговой системой оценки знаний студентов. Методика рейтингового контроля знаний разработана по всем дисциплинам ОПОП ВО. Образцы оценочных средств прилагаются (Приложение 7).

7.2 Государственная итоговая аттестация выпускников ОПОП бакалавриата

Государственная итоговая аттестация включает защиту выпускной квалификационной работы. Проведение государственной итоговой аттестации регламентируется Положением об организации и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в ФГБОУ ВПО «ЧГПУ им. И.Я.Яковлева»

Итоговые аттестационные испытания предназначены для определения общих и специальных (профессиональных) компетенций бакалавра, определяющих его подготовленность к решению профессиональных задач, установленных ФГОС, способствующих его устойчивости на рынке труда.

Аттестационные испытания, входящие в состав государственной итоговой аттестации выпускника, полностью соответствуют основной профессиональной образовательной программе высшего образования, которую он должен освоить за время обучения.

Итоговая аттестация выпускника высшего учебного заведения является обязательной и осуществляется после освоения основной образовательной программы в полном объеме.

Требования к выпускной квалификационной работе.

Бакалаврская выпускная квалификационная работа представляет собой комплексную квалификационную, учебно-исследовательскую или учебно-проектную работу. Выпускная квалификационная работа подводит итоги теоретической и практической подготовки обучающегося и характеризует его подготовленность к предстоящей профессиональной деятельности.

Подготовка и защита бакалаврской работы предполагает наличие у студента умений и навыков проводить самостоятельное законченное исследование на заданную тему, свидетельствующее об усвоении студентом теоретических знаний и практических навыков, позволяющих решать профессиональные задачи, соответствующие требованиям государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования.

Требования к содержанию, объему и структуре ВКР бакалавра определяются выпускающей кафедрой в соответствии с ФГОС ВО направления подготовки и Положения о выпускной квалификационной работе.

В выпускной работе студент должен показать:

- выявления проблем, соответствующих теме, и выбора метода их решений;
- поиска и сбора необходимой информации;
- анализа собранных сведений, содержащихся как в научной литературе, так и материалах практических исследований с учетом специфики темы и определяемых ею проблем;
- аргументации выводов исследований и проектных решений;
- профессионального изложения материала и оформления работы;
- публичного выступления на защите подготовленной работы.

В бакалаврской работе студент должен продемонстрировать понимание проблем государственной и муниципальной службы, умение использовать полученные знания в профессиональной работе.

В содержание выпускной квалификационной работы входят изучение монографической и периодической научной литературы по проблеме исследования; самостоятельная исследовательская работа студента по избранной теме, анализ результатов и выводы.

В ВКР бакалавр должен продемонстрировать умение пользоваться научной, справочной, методической литературой, владение основными методами и методиками анализа.

Выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа) по направлению подготовки «Управление персоналом» является для ГАК основанием оценки уровня готовности студента к деятельности области рекламы и связей с общественностью. Выпускная квалификационная работа представляет собой законченное самостоятельное научное исследование с демонстрацией практических (в т.ч. исследовательских) навыков или работу прикладного характера, в которой решается конкретная задача, актуальная в области выбранной специальности или направления.

8. ДРУГИЕ НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ И МАТЕРИАЛЫ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Качество подготовки по ОПОП регламентируется и обеспечивается следующими нормативно-методическими документами и материалами:

- Положение о факультете ЧГПУ им. И. Я. Яковлева

- Положение о кафедре ЧГПУ им. И. Я. Яковлева.
- Положение об учебном занятии ЧГПУ им. И. Я. Яковлева.
- Положение о рейтинговой оценке качества знаний студентов ЧГПУ им. И. Я. Яковлева.
- Положение о выпускной квалификационной работе выпускников ЧГПУ им. И. Я. Яковлева.

Лист регистрации изменений

Номера страниц				Номер и дата документа об изменении	Должностное лицо, введившее изменения		Дата ввода изменений	Срок введения изменения
измененных	замененных	новых	аннулированных		Ф.И.О., должность	подпись		