

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич  
Должность: врио ректора  
Дата подписания: 28.09.2023 10:08:32  
Уникальный программный ключ:  
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Принято  
ученым советом  
университета протокол №1  
от «25» августа 2021 г.



Утверждаю:  
ректор Л.Н. Скаковская  
от «25» августа 2021 г.

**Основная образовательная программа  
высшего образования**

Направление подготовки  
**38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Направленность (профиль)  
**«Управление трудовыми и социальными процессами в организации»**

Форма обучения: очная, очно-заочная

Квалификация –  
**БАКАЛАВР**

2021 г.

**Аннотация**  
**основной образовательной программы высшего образования по**  
**направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом**  
**профиль «Управление трудовыми и социальными процессами в**  
**организации»**

Основная образовательная программа высшего образования разработана в соответствии с актуализированным Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Данная образовательная программа высшего образования представляет собой комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий, форм аттестации, необходимых для реализации качественного образовательного процесса по данному направлению подготовки. Образовательная программа разработана с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы, потребностей регионального рынка труда, а также **с учетом следующих профессиональных стандартов:**

1. 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 г. № 709н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации, регистрационный № 559).
2. 33.012 Профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2015 г. №

717н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 9 ноября 2015 г., регистрационный № 39628).

ООП ВО включает в себя учебный план, календарный учебный график, рабочие программы дисциплин (модулей), рабочие программы практик, программу государственной итоговой аттестации, оценочные материалы, методические материалы, обеспечивающие реализацию образовательных технологий, а также другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся.

### **Области и сфера(ы) профессиональной деятельности выпускников**

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

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

сфера консалтинга.

Выпускники могут осуществлять профессиональную деятельность в других областях профессиональной деятельности и (или) сферах профессиональной деятельности при условии соответствия уровня их образования и полученных компетенций требованиям к квалификации работника.

### **Типы задач профессиональной деятельности**

- информационно-аналитический;
- организационно-управленческий.

### **Миссия (цели) образовательной программы**

**Миссия ООП:** Подготовка высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов в сфере управления персоналом,

отвечающих современным требованиям рынка труда Тверской области и РФ в целом, способствующих устойчивому развитию общества и формированию трудового потенциала региона.

### **Цели ООП:**

#### **1. Образовательная деятельность:**

- подготовка высококвалифицированных специалистов по актуальным и востребованным профилям по направлению 38.03.03 Управление персоналом, например, «Управление трудовой деятельностью в организации» и т.п.;

- совершенствование образовательной программы посредством создания условий для академической мобильности обучающихся;

- акцентирование внимания на формировании не только общепрофессиональных и профессиональных компетенций, но и универсальных компетенций, позволяющих в дальнейшем успешно трудоустроиться и адаптироваться к социокультурным особенностям организации и трудового коллектива;

- создание условий для интеграции образовательного и научно-исследовательского процесса, предоставляя свободу выбора образовательных технологий, а также вовлечения обучающихся в исследовательскую деятельность в рамках реализации отдельных дисциплин и работы Лаборатории социально-экономических исследований;

- совершенствование качества подготовки обучающихся посредством применения современных педагогических и образовательных технологий, в том числе при работе в электронной образовательной среде;

- совершенствование образовательного процесса путем учета мнений и пожеланий участников образовательных отношений: обучающихся, работодателей, преподавателей и др.;

- активное вовлечение обучающихся в процедуры независимой оценки качества образования (ФЭПО, НОКО, ФИЭБ и т.п.).

#### **2. Научно-исследовательская и инновационная деятельность:**

- активное вовлечение обучающихся в научно-исследовательскую деятельность в рамках работы Лаборатории социально-экономических исследований;

- поддержка участия обучающихся в научных мероприятиях различных уровней;

- создание условий для развития творческого потенциала личности.

### 3. Воспитательная и внеучебная деятельность:

- создание условий для активной жизнедеятельности обучающихся, их гражданского самоопределения, профессионального становления и индивидуально-личностной самореализации в созидательной деятельности для удовлетворения потребностей в нравственном, культурном, интеллектуальном, социальном и профессиональном развитии;

- создание условия для личностного, профессионального и физического развития обучающихся, формирования у них социально значимых, нравственных качеств, активной гражданской позиции и моральной ответственности за принимаемые решения.

### 4. Информационно-коммуникационная деятельность:

- активное применение в образовательном процессе Интернет-технологий;

- создание собственных информационных ресурсов (учебные издания, размещенные в РИНЦ, и пр.);

- помощь и поддержка обучающихся при работе в электронной образовательной среде;

- поддержание и развитие «обратной связи» с обучающимися и выпускниками посредством электронной образовательной среды вуза и социальных сетей.

**Руководитель ООП** – к.психол.н., доцент Чегринцова С.В.

**Нормативный срок** освоения ООП – 4 года

**Трудоемкость** образовательной программы – 240 з.е.

**Форма** обучения – очная, очно-заочная

**Язык образования – русский.**

## Характеристика основной образовательной программы

### 1. Нормативно-правовое обеспечение ООП

*Нормативно-правовую* базу разработки образовательной программы составляют:

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 апреля 2017 г. № 301;

– Актуализированный Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.;

– Профессиональные стандарты, размещенные на специализированном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Профессиональные стандарты» (<http://profstandart.rosmintrud.ru>), соответствующие профессиональной деятельности выпускников, освоивших образовательную программу, в том числе: 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2020 г. № 709н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации, регистрационный № 559); 33.012 Профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2015 г. № 717н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 9 ноября 2015 г., регистрационный № 39628);

- Приказы Минобрнауки России «О значениях базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере образования и науки, молодежной

политики, опеки и попечительства несовершеннолетних граждан и значений отраслевых корректирующих коэффициентов к ним» (ежегодно обновляются);

– Устав ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет»;

– Нормативные документы по организации учебного процесса в Тверском государственном университете (<http://university.tversu.ru/sveden/document> ).

## **2. Концепция ООП**

### ***Миссия и цели* ООП.**

**Миссия ООП:** Подготовка высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов в сфере управления персоналом, отвечающих современным требованиям рынка труда Тверской области и РФ в целом, способствующих устойчивому развитию общества и формированию трудового потенциала региона.

### **Цели ООП:**

#### **1. Образовательная деятельность:**

- подготовка высококвалифицированных специалистов по актуальным и востребованным профилям по направлению 38.03.03 Управление персоналом, например, «Управление трудовой деятельностью в организации» и т.п.;

- совершенствование образовательной программы посредством создания условий для академической мобильности обучающихся;

- акцентирование внимания на формировании не только общепрофессиональных и профессиональных компетенций, но и универсальных компетенций, позволяющих в дальнейшем успешно трудоустроиться и адаптироваться к социокультурным особенностям организации и трудового коллектива;

- создание условий для интеграции образовательного и научно-исследовательского процесса, предоставляя свободу выбора образовательных технологий, а также вовлечения обучающихся в исследовательскую

деятельность в рамках реализации отдельных дисциплин и работы Лаборатории социально-экономических исследований;

- совершенствование качества подготовки обучающихся посредством применения современных педагогических и образовательных технологий, в том числе при работе в электронной образовательной среде;

- совершенствование образовательного процесса путем учета мнений и пожеланий участников образовательных отношений: обучающихся, работодателей, преподавателей и др.;

- активное вовлечение обучающихся в процедуры независимой оценки качества образования (ФЭПО, НОКО, ФИЭБ и т.п.).

## 2. Научно-исследовательская и инновационная деятельность:

- активное вовлечение обучающихся в научно-исследовательскую деятельность в рамках работы Лаборатории социально-экономических исследований;

- поддержка участия обучающихся в научных мероприятиях различных уровней;

- создание условий для развития творческого потенциала личности.

## 3. Воспитательная и внеучебная деятельность:

- создание условий для активной жизнедеятельности обучающихся, их гражданского самоопределения, профессионального становления и индивидуально-личностной самореализации в созидательной деятельности для удовлетворения потребностей в нравственном, культурном, интеллектуальном, социальном и профессиональном развитии;

- создание условия для личностного, профессионального и физического развития обучающихся, формирования у них социально значимых, нравственных качеств, активной гражданской позиции и моральной ответственности за принимаемые решения.

## 4. Информационно-коммуникационная деятельность:

- активное применение в образовательном процессе Интернет-технологий;

- создание собственных информационных ресурсов (учебные издания, размещенные в РИНЦ, и пр.);

- помощь и поддержка обучающихся при работе в электронной образовательной среде;

- поддержание и развитие «обратной связи» с обучающимися и выпускниками посредством электронной образовательной среды вуза и социальных сетей.

**Профиль** образовательной программы – Управление трудовыми и социальными процессами в организации.

**Квалификация**, присваиваемая выпускникам образовательной программы - бакалавр

**Срок получения** образования по ООП – 4 года.

**Формы** обучения – очная, очно-заочная.

**Общий объем программы** в зачетных единицах (далее – з.е.) – 240 з.е.

**Объем программы**, реализуемый за один учебный год – 60 з.е.

**Объем контактной работы** по ООП обучающихся с педагогическими работниками Университета и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях – 3 831 час. для очной формы обучения и 1798 час. для очно-заочной формы обучения (без факультативов).

**Описание преимуществ и особенностей** ООП с точки зрения позиционирования на рынке образовательных услуг.

Преимущества и особенности ООП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом:

1. Кадровый состав преподавателей, работающих на данной ООП, имеет значительный педагогический опыт и практический опыт работы в отраслях народного хозяйства, в том числе в сфере управления персоналом.

На программе работает профессиональный и творческих коллектив, который имеет большой опыт преподавания в высших учебных заведениях. Преподаватели регулярно участвуют в муниципальных, региональных, всероссийских и международных научных мероприятиях, в том числе в

международных конкурсах и на международных выставках. Например, ежегодный Санкт-Петербургский Международный экономический конгресс (СПЭК); ежегодная Международная конференция «Больше чем обучение: как добиться изменения поведения?» (корпоративный университет Сбербанка); ежегодная отраслевая выставка по маркетинговым исследованиям RESEARCH EXPO' (г. Москва); форум Digital Days о цифровой трансформации бизнеса и власти (г. Тверь) и др. Преподаватели ежегодно публикуют свои научные работы в российских и международных изданиях, в том числе включенных в перечень ВАК, и размещенных в РИНЦ. Они своевременно повышают свою квалификацию, формируя необходимые компетенции и актуализируя профессиональные знания в рамках преподаваемых дисциплин.

2. Ежегодное осуществление актуализации всех структурных элементов ООП с учетом тенденций российского рынка труда в ходе процедур с участием представителей работодателей.

При проектировании и реализации ООП принимают участие работодатели, большинство из которых имеют ученую степень (Лепехин И.А., к.ю.н., Васильева Е.Н. и др.). Их мнение учитывается при формировании компетентностной модели выпускника, выборе тем выпускных квалификационных работ. Работодатели активно вовлечены в образовательный процесс: чтение лекций, руководство курсовыми работами и ВКР, производственной практикой, работа в государственной экзаменационной комиссии и др.

В рамках образовательного процесса обеспечивается взаимодействие с представителями компаний – будущими работодателями. Так, представители филиала ПАО «МТС» в г. Тверь провели встречу со студентами 2-4 курсов, на которой рассказали о возможностях студентов пройти стажировку, с официальным трудоустройством на 2-3 месяца в летнее время (2019 г.). Также научно-учебная лаборатория социально-экономических исследований совместно с Молодежной биржей труда ТвГУ

организовала мастер-класс «Групповое упражнение как этап отбора», который провели менеджеры компании British American Tobacco RUSSIA (2019 г.).

Хорошей практикой стало проведение выездных лекций на базе компаний, где в качестве преподавателей выступают представители бизнеса. Так, на базе ООО «ЭПАМ Систэмз» (<https://vk.com/epamtver>) (2018 г.) была проведена лекция на тему «ЕРАМ: процессы и работа с сотрудниками». Лекцию провели ведущий специалист по персоналу Е.Никольская и специалист по персоналу М.Логинова. На практике студенты познакомились с особенностями процессов адаптации, обучения и развития, увольнения; узнали, каким образом в ЕРАМ происходит вовлечение персонала, его удержание и поощрение. Экскурсия по офису показала студентам, что организация рабочего пространства – это также один из методов работы с персоналом для повышения лояльности и вовлеченности.

### 3. Высокий уровень трудоустройства выпускников.

Тесное взаимодействие с работодателями в период проектирования и реализации образовательной программы приводит к повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда Тверского региона и их востребованности с точки зрения сформированных как общекультурных, так и профессиональных компетенций. Так, по данным университетского Центра содействия трудоустройству молодежи и мониторингам кафедры управления персоналом ежегодно более 80% выпускников программы трудоустраиваются, около 6% проходят службу в вооруженных силах РФ, 6% продолжают обучение по магистерским программам.

### 4. Профессиональная траектория развития будущего специалиста.

Профессиональная траектория будущего специалиста представлена следующим образом: специалист по подбору персонала, специалист по персоналу, менеджер по персоналу, специалист по оценке и аттестации персонала, специалист по развитию и обучению персонала, специалист по развитию карьеры персонала, специалист по нормированию и оплате труда,

специалист по компенсациям и льготам, специалист по социальным программам. Далее после окончания магистерской программы, например, 38.04.02 Менеджмент – руководитель структурного подразделения, в том числе начальник отдела кадров, руководитель службы управления персоналом, директор по персоналу, заместитель генерального директора по управлению персоналом и др.

5. Органичное сочетание дисциплин теоретического и прикладного характера, ориентированные на изучение различных аспектов процессов управления персоналом с применением современных образовательных технологий и интерактивных методов обучения. Для усиления практической составляющей ООП при кафедре управления персоналом создана Научно-учебная лаборатория социально-экономических исследований.

В процессе реализации и ООП выстраивается эффективный образовательный процесс, который позволяет обучающимся получить не только теоретические знания, но и реальные управленческие навыки. Преимуществом программы является организация и проведение практикоориентированных проектов в рамках отдельных дисциплин. Так, в рамках работы Научно-учебной лаборатории социально-экономических исследований студентами ежегодно проводится социологическое исследование «Социальный портрет студента Института экономики и управления ТвГУ». В процессе реализации данного проекта студенты получают знания и приобретают навыки разработки программы исследования, его инструментария, формирования выборки, составление отчетов и формирования презентаций по результатам исследования. Также студенты приобретают навыки работы в Google Forms, XMind и SPSS Statistics («Statistical Package for the Social Sciences») – компьютерная программа для статистической обработки данных, один из лидеров рынка в области коммерческих статистических продуктов, предназначенных для проведения прикладных исследований в общественных науках. По результатам исследования ежегодно публикуются отчеты. Подобные

практикоориентированные проекты позволяют студентам не только в теории, но и на практике освоить ряд дисциплин.

В процессе преподавания различных дисциплин учебного плана активно применяются инновационные образовательные технологии (игровые, проектные технологии, информационные (цифровые), технологии развития критического мышления и т. п.).

Реализация ряда дисциплин предполагает выполнение практикоориентированных проектов, которые в дальнейшем оцениваются на внутриинститутских конкурсах, например, конкурс проектов «Мир организации» по дисциплине «Теория организации» для обучающихся 1-го курса, конкурс студенческих работ по результатам социологического исследования "Социальный портрет студента" для обучающихся 2-го курса по дисциплине «Методы конкретных социологических исследований»; конкурс проектов «Разработка мероприятий по социальному развитию организаций» по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» для обучающихся 3-го курса, а также «Маркетинг персонала» по одноименной дисциплине на 4-м курсе и др.

б. Полная обеспеченность образовательного процесса учебно-методическими материалами, находящимися в свободном доступе и размещенными в электронной образовательной среде университета; доступ к электронно-информационным образовательным ресурсам.

По каждой дисциплине учебного плана в системе LMS (электронно-образовательная среда вуза) размещаются:

- учебно-методические материалы: презентации, рабочие тетради, учебные пособия и т.п.;
- по каждой теме формируются, публикуются и оцениваются задания, выполняемые обучающимися;
- формируются, публикуются и оцениваются контрольные работы (модульные работы);

- размещаются объявления с актуальной информацией по организации учебного процесса;

- осуществляется обсуждение актуальных для обучающихся вопросов (как индивидуально, так и в группе).

Такая организация информационно-коммуникационного пространства позволяет соблюдать принципы оперативности, прозрачности, гласности, демократичности в образовательном процессе. В условиях пандемии при переходе на смешанные формы организации образовательного по каждой академической группе в системе Microsoft Teams были созданы команды для проведения on-line занятий, консультаций, приема экзаменов, зачетов и т.п.

Обучающихся в полной мере обеспечены электронными и печатными ресурсами Научной библиотеки ТвГУ и других поставщиков информации.

#### 7. Активная научно-исследовательская деятельность обучающихся.

В рамках ООП систематически проводятся мероприятия, направленные на вовлечение студентов в участие в олимпиадах, конференциях, конкурсах и т.д. Например, для обеспечения возможности студентам реализовать свой научный потенциал предоставляется возможность участвовать в ежегодной всероссийской студенческой научно-практической конференции "Экономика, управление и политика: проблемы теории, практики и взаимодействия" организовывается на секции "Современные проблемы управления персоналом". Студенты 2-4 курсов под научным руководством профессорско-преподавательского состава проводят научные исследования, на основании которых формируются выступления, которые затем публикуются в сборнике. Важно отметить, что такая практика позволяет также студентам 4 курса отработать навыки публичных выступлений перед защитой своих выпускных квалификационных работ.

Следует отметить, что обучающиеся направления «Управление персоналом» принимают участие во всероссийских и международных конференциях и конкурсах. Так, в феврале 2021 года студентки 3 и 4 курса успешно выступили на Международной конференции «Экономика труда и

управление персоналом», организатором которой выступил Московский авиационный институт (МАИ г. Москва) совместно с Советом по профессиональным квалификациям по управлению персоналом при Президенте. Обучающиеся ежегодно принимают участие во Всероссийском конкурсе научных работ компании РОСГОССТРАХ, который является самым массовым интеллектуальным состязанием в страховой сфере в России. Всего за время его проведения его участниками стали более трёх тысяч студентов из сотен учебных учреждений всех регионов России.

8. Образовательный процесс по ООП отличается комплексным и качественным тьюторским сопровождением.

Для повышения качества преподавания, а также эффективности процесса взаимодействия «преподаватель – студент» в рамках ООП «Управление персоналом» организована обратная связь. Каждый семестр обучающиеся принимают участие в опросе «Преподаватель глазами студентов» и т.п. Сформированные критерии оценки работы преподавателей позволяют высвечивать «болевые точки» и своевременно принимать меры для их устранения.

Помимо учебной деятельности обучающиеся активно вовлечены во внеучебную и воспитательную работу, которая выстраивается в соответствие с основными принципами «Концепции воспитательной работы ТвГУ» и положениями «Рабочей программы воспитания ТвГУ». Целью воспитательной работы в Институте экономики и управления ТвГУ является создание условий для активной жизнедеятельности обучающихся, их гражданского самоопределения, профессионального становления и индивидуально-личностной самореализации в созидательной деятельности для удовлетворения потребностей в нравственном, культурном, интеллектуальном, социальном и профессиональном развитии.

Для достижения поставленной цели сформированы 10 основных направлений воспитательной работы, 6 из которых являются приоритетными. Например, для воспитания у студентов патриотизма студенты ежегодно

привлекаются к участию в мероприятиях, посвященных великой Победе, мероприятие с участием студентов, приуроченное к годовщине освобождения г. Калинина от немецко-фашистских захватчиков.

Культурно-просветительское направление предполагает студентам помощь и поддержку студентам, отстаивающим честь института в общеуниверситетских конкурсах (Фестиваль молодых вокалистов, КВН, «Студвесна» и т.д.). Данное направление призвано обеспечить проведение Дня первокурсника, конкурса на самую творческую группу первого курса, «Посвящения в студенты», празднования Нового года, Дня выпускника и др.

Важным преимуществом является предоставление возможности обучающимся проявить свои организаторские и другие приобретенные в университете навыки.

9. Выпускающая кафедра управления персоналом располагает необходимой материальной базой для качественной и эффективной реализации ООП в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки бакалавров 38.03.03. Управление персоналом. С ведущими предприятиями Тверского региона заключены долгосрочные договоры о сотрудничестве и практической подготовке, что позволяет расширить материально-техническую базу в рамках реализации ООП.

10. Наличие мест, финансируемых за счет бюджетных ассигнований Федерального бюджета, и доступная стоимость обучения по сравнению с аналогичными образовательными программами, реализуемыми в столичных вузах.

11. Наличие свидетельства о государственной аккредитации до сентября 2024 года; профессионально-общественной аккредитации до февраля 2025 г.

12. Профориентационная работа со школами г. Твери и Тверской области.

Взаимодействие ООП со школами, в рамках которого ведется профориентационная работа, предполагает проведение преподавателями

кафедры управления персоналом занятия со школьниками в рамках утвержденной в Институте экономики и управления профориентационной программы.

Слабые стороны ООП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом:

1. Высокий удельный вес неостепененных преподавателей кафедры, задействованных в реализации ООП.
2. Недостаточная подготовка студентов по направлению «Digital skills» как в рамках всего ООП, так и в рамках отдельных дисциплин.
3. Невысокая публикационная активность отдельных преподавателей, участвующих в реализации ООП.

Возможности, предлагаемые внешней средой для развития ООП по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 Управление персоналом:

1. Большой выбор бесплатных on-line мероприятий, способствующих повышению уровня квалификации преподавателей, задействованных в реализации ООП, и обучающихся.
2. Привлечение организаций г. Твери в качестве партнеров для проведения экскурсий, мастер-классов, выездных лекций.

Угрозами для развития ООП по направлению 38.03.03 Управление персоналом являются:

1. Наличие схожих ООП в других образовательных организациях Тверского региона, ведущих активную рекламную деятельность.

В Тверском регионе 2 вуза осуществляют подготовку по направлению 38.03.03 Управление персоналом:

- ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет»: факультет управления и социальных коммуникаций осуществляет подготовку по программе бакалавриата по профилю "Управление персоналом организации" (очная форма обучения) и Институт заочного и дополнительного профессионального образования (заочная форма обучения) осуществляет подготовку по программе бакалавриата (нормативный срок 4

года 5 мес., сокращенный срок обучения на базе СПО (3 года 5 мес.), второе высшее (3 года 5 мес.);

- Автономная некоммерческая организация высшего профессионального образования «Региональный финансово-экономический институт». Представительство в Твери: ООП «Управление человеческими ресурсами» (заочная форма обучения, дистанционно).

2. Непостоянная структура спроса абитуриентов на образовательные услуги.

3. Отток абитуриентов с высокими показателями по ЕГЭ в другие регионы, в том числе в вузы Москвы и Санкт-Петербурга.

4. Тенденция уменьшение числа мест финансируемых за счет бюджетных ассигнований Федерального бюджета.

5. Снижение уровня платежеспособности населения условиях пандемии коронавирусной инфекции.

6. Последствия проявления демографической «ямы», которая определяет снижение потенциальных абитуриентов.

***Характеристика профессиональной деятельности*** выпускника по направлению подготовки:

Области и сферы профессиональной деятельности:

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

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

сфера консалтинга.

Выпускники могут осуществлять профессиональную деятельность в других областях профессиональной деятельности и (или) сферах профессиональной деятельности при условии соответствия уровня их образования и полученных компетенций требованиям к квалификации работника.

Типы задач профессиональной деятельности:

- информационно-аналитический;
- организационно-управленческий.

Задачи профессиональной деятельности:

- обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом в организации для достижения ее целей;
- проектирование, организация и ведение кадрового документооборота;
- формирование и развитие организационной культуры, положительного социально-психологического климата в коллективе;
- подбор, адаптация, оценка и аттестация, обучение и развитие персонала;
- контроль соблюдения норм трудового права и законодательства РФ, урегулирование трудовых споров;
- анализ и экспертная оценка рынка труда;
- построение работы персонала в целом, реализация кадровой политики компании.

Объекты профессиональной деятельности: организации различных организационно-правовых форм.

Профессиональные стандарты с указанием обобщенных трудовых функций, соотнесенных с результатами освоения образовательной программы (компетенции и индикаторы) отражены в Приложении 1.

*Планируемые результаты освоения образовательной программы*, оформленные в виде справочника универсальных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций с индикаторами их достижения и дисциплинами, формирующими их, отражены в Приложении 2.

Индикаторы являются обобщенными характеристиками, уточняющими и раскрывающими формулировку компетенции в виде конкретных действий, выполняемых выпускником, освоившим данную компетенцию. Индикаторы достижения компетенций должны быть измеряемы с помощью средств, доступных в образовательном процессе.

В Университете устанавливаются единые индикаторы достижений универсальных компетенций по уровням образования.

Профессиональные компетенции, установленные образовательной программой самостоятельно, утверждаются ученым советом Университета.

**Формы** проведения государственной итоговой аттестации (далее – ГИА). в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом: подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

**Анализ востребованности и преимуществ выпускников** данной ООП на рынке труда.

Анализ рынка труда, и в т.ч. рынка труда г. Твери, свидетельствует о том, что выпускники направления 38.03.03 Управление персоналом очень востребованы. Это определяется тем, что они обладают необходимыми hard skills, soft skills и digital skills, которые востребованы на рынке труда у работодателей.

В частности, среди основных hard skills выпускников следует отметить: подбор, отбор и найм персонала с применением современных методов; формирование и развитие корпоративной культуры; разработка современной системы стимулирования трудовой деятельности персонала; ведение кадрового делопроизводства (приемы, увольнение, отпуска); ориентация в вопросах трудового законодательства; разработка и обновление должностных инструкций и другие.

Среди soft skills выпускников рассматриваемого направления важно отметить следующие: коммуникативные навыки, умение работать в команде,

критическое мышление, лидерство, проведение переговоров, разрешение конфликтных ситуаций и другие.

В таблице 1 отображены основные сведения о трудоустройстве выпускников. В частности, на протяжении последних трех лет 60-76% были трудоустроены в первый год после окончания вуза (таблица 1). В 2020 году более половины из них, а именно 63% трудоустроились по специальности. Важно отметить, что некоторые студенты продолжают свое обучение, тем самым повышая свою конкурентоспособность на рынке труда. Так, в 2018 г. продолжали обучение 20% выпускников, в 2019 г. 18%, а в 2020 г. – 13%. Ежегодно не трудоустраиваются менее 10% выпускников, а именно в 2018 г. – 5%, в 2019 г. – 9%, а в 2020 г. – 6%.

Таблица 1. Динамика трудоустройства выпускников направления «Управление персоналом» в 2018-2020 гг. (человек)

	2018 год		2019 год		2020 год	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Трудоустроены	31	70	14	63	12	76
Трудоустроены по специальности	15	34	6	27	10	63
Трудоустроены не по специальности	16	36	8	36	2	13
Продолжают обучение	9	20	4	18	2	13
Призваны в ВС РФ	1	2	1	5	1	6
Находятся в отпуску по уходу за ребенком	1	2	1	5	0	0
Не трудоустроены	2	5	2	9	1	6

Географическое распределение трудоустройства выпускников показывает, что большинство находят работу в г. Твери; также в других городах Тверской области, в г. Москва и Московской области, в г. Санкт-Петербурге (рисунок 1).



Рисунок 1. Географическое распределение трудоустроенных выпускников направления «Управление персоналом» в 2018-2020 гг. (человек)

Выпускники направления «Управление персоналом» ТвГУ трудоустраиваются в крупные российские компании. Например, в ООО "Интернет-Решения" (Озон), который является старейшим российским универсальным интернет-магазином и одним из лидеров рынка (дата основания – 1998 год.). OZON торгует более 9 млн товарных наименований. По данным исследовательского агентства «Data Insight», Ozon – третий по обороту онлайн-магазин России.

Среди крупных компаний-работодателей выпускников направления «Управление персоналом» ТвГУ следует также отметить Ассоциацию Русский Свет, которая уже 25 лет является одним из крупнейших поставщиков электротехнической продукции. Русский Свет имеет 178 филиалов и региональных представительств в России, Белоруссии, Украины и Казахстана; в ней работает более 5 000 сотрудников на всей территории РФ и СНГ.

Среди прочих работодателей выпускников направления «Управление персоналом» ТвГУ можно отметить: ООО "Частная пивоварня "Афанасий", ООО «Тверьстроймаш», ГУ "Центр ПФР в Тверской области", Курьерская компания СДЭК, ООО "ЭлектроСистем" и другие (таблица 2).

Таблица 2. Основные работодатели, у которых работают выпускники направления 38.03.03 Управление персоналом в 2018-2020 гг. (человек).

2018 год	2019 год	2020 год
ООО "Интернет-Решения" (Озон)	АО "Глория Джинс"	ООО "Интернет-Решения"(Озон)
ООО "Папайя Рубин"	ООО "Акватория+"	ООО "ЭлектроСистем"
ООО "Макдоналдс"	ООО "Эра Людей"	АО "Тандер"
ГУ "Центр ПФР в Тверской области"	ООО "Частная пивоварня "Афанасий"	АО ТК «Гранд Сервис Экспресс»
ООО "Бургер Рус"	Курьерская компания СДЭК	МУП "Западнодвинское АТП"
ООО "ПКП"	УМВД России	ООО РУ СантехмонтажСтрой
ООО "Столица"		Ассоциация Русский Свет
ООО "Азимут 69"		ООО «Тверьстроймаш»
Миниотель "Акварель" (ИП Микрюкова Н.С.)		ООО " ЭлектроСистем"
ООО "Кредитный отдел"		

Многие будущие выпускники направления «Управление персоналом», начинают работать, еще обучаясь в университете, и в дальнейшем делают карьеру в данных организациях. Это помогает им в освоении учебных дисциплин, написании курсовых работ и выпускных квалификационных работ. В качестве примера можно привести горизонтальную и вертикальную внутриорганизационную карьеру Михайлюк Ирины, выпускницы 2018 г. Будучи студенткой 4 курса она трудоустроилась в ГК "Тренд Телеком" ассистентом менеджера по персоналу (4 курс, с октября 2017 по июль 2018 года). В ее обязанности входило размещение вакансий на ресурсах по поиску персонала; поиск и подбор персонала; оказание помощи менеджеру по персоналу в проведении собеседований. После успешного освоения ООП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, она поступает на магистерскую программу «Международные гуманитарные связи» ТвГУ. С августа 2018 г. по март 2019 г. она работала в должности специалиста отдела маркетинга, выполняя следующие обязанности: проверка фоточётов с салонов сотовой связи; оценка состояния торговой точки,

правильности размещения Posm-материалов; подготовка торговых точек к проведению глобального фотоотчёта. Затем с марта 2019 г. по настоящее время успешно осуществляет профессиональную деятельность, занимая должность менеджера по персоналу с основными обязанностями: поиск и подбор персонала различных уровней (продавцы, сотрудники склада, водители, ревизоры, специалисты по документообороту, переговорщики, операторы call-центра, IT-специалисты, руководители среднего звена и т.д.); проведение телефонных и очных интервью; внесение данных о сотрудниках на корпоративный портал; организация и проведение корпоративных мероприятий; ведение отчетности о проделанной работе, взаимодействие со всеми структурными подразделениями компании. На тот момент времени ее достижениями стали: разработка и внедрение в работу регламента по взаимодействию с отделом персонала; ведение одновременно до 20 вакансий различной сложности.

*Связи с рынком труда* и ключевыми работодателями (стратегические партнеры ООП).

В проектировании ООП и участии в образовательном процессе принимают участие работодатели, большинство из которых имеют ученую степень (Лепехин И.А., к.ю.н., Гайдукова Н.С., к.э.н., доцент, Романова Е.Г., к.ф.н.).

*Практическая подготовка.* При освоении ООП образовательная деятельность организуется в том числе в форме практической подготовки.

Образовательная деятельность в форме практической подготовки может быть организована при реализации дисциплин, практики, иных компонентов образовательных программ, предусмотренных учебным планом.

Практическая подготовка при реализации дисциплин организуется путем проведения практических занятий и иных аналогичных видов учебной деятельности, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной

деятельностью, направленных на формирование практических умений и навыков.

Практическая подготовка может включать в себя отдельные занятия лекционного типа, которые предусматривают передачу учебной информации обучающимся, необходимой для последующего выполнения работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка при проведении практики организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью, регламентируется Положением об организации и проведении практики в Тверском государственном университете, определяющим порядок организации практики обучающихся по ООП ВО.

### **3. Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса при реализации образовательной программы:**

– *Календарный учебный график* разрабатывается согласно действующим локальным нормативным актам Университета и утверждается для каждого нового учебного года. (см. Приложение 3)

– *Учебный план* разрабатывается согласно действующим локальным нормативным актам Университета и утверждается для каждого года набора. (см. Приложение 4)

– *Рабочие программы дисциплин* (далее – РПД). Разделы рабочих программы дисциплин актуализируются к началу учебного года. (см. Приложение 5)

– *Рабочие программы практик* разрабатываются согласно действующим локальным нормативным актам Университета, оформляются как приложение к ООП и актуализируются к началу учебного года. (см. Приложение 6)

– *Программа ГИА:* Программа аттестационного испытания «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы». Программа ГИА разрабатывается согласно действующим локальным нормативным актам Университета и утверждается ученым советом факультета/института для каждого нового учебного года не позднее, чем за 6 месяцев до проведения государственной итоговой аттестации. (см. Приложение 7)

Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестаций включены в рабочие программы дисциплин и рабочие программы практик. Оценочные материалы для проведения итоговой аттестации включены в программу ГИА. Оценочные материалы по дисциплинам, практикам и ГИА обеспечивают возможность объективной оценки уровня сформированности компетенций. Оценочные материалы включают: контрольные вопросы и типовые задания для практических занятий, контрольных работ, зачетов и экзаменов; тесты и компьютерные тестирующие программы; примерную тематику курсовых работ, рефератов и т.п., а также иные формы контроля, позволяющие оценить степень сформированности компетенций обучающихся.

Методические материалы включаются в рабочие программы дисциплин, рабочие программы практик, программу ГИА и формируются в соответствии с их структурой, содержанием и используемыми образовательными технологиями. Методические материалы позволяют обучающемуся оптимальным образом спланировать и организовать процесс освоения учебного материала. Содержание этих материалов касается планирования и организации:

- времени, необходимого для освоения учебного материала, выполнения курсовой работы (проекта), выпускной квалификационной работы;
- использования учебно-методического материала;
- работы с литературой, электронными ресурсами;

– работы с материалами для подготовки к текущему, промежуточному и итоговому контролю.

Методические материалы представлены в виде:

- тематики практических занятий и перечнем вопросов для обсуждения;
- сборники упражнений и тестов для самоконтроля;
- практикумы;
- сборники кейсов;
- электронные презентации;
- иное.

Методические материалы по дисциплинам, практикам включаются в РПД, рабочие программы практик и размещаются в системе управления учебным процессом (LMS). Формат и формы размещения материалов по организации взаимодействия преподавателя и обучающегося в рамках системы определяются преподавателем.

#### **4. Сведения о ресурсном обеспечении ООП**

– *Кадровый потенциал*, обеспечивающий реализацию ООП в соответствии с требованиями п. 4.4 ФГОС ВО 3++ по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом отражен в Приложении 8 и 9.

Таким образом:

1. Процент численности педагогических работников, участвующих в реализации программы и лиц, привлекаемых к реализации программы на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), ведущих научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины 100% (п.4.4.3 ФГОС ВО 3++ - не менее 70%).

2. Процент численности педагогических работников, участвующих в реализации программы и лиц, привлекаемых к реализации программы на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к

целочисленным значениям), являющихся руководителями и(или) работниками иных организаций, осуществляющих трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (со стажем работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет) 12 % (п.4.4.4 ФГОС ВО 3++ - не менее 5%).

3. Процент численности педагогических работников, участвующих в реализации программы и лиц, привлекаемых к реализации программы на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), имеющих ученую степень и(или) ученое звание 67 % (п.4.4.5 ФГОС ВО 3++ - не менее 60%).

– *Материально-техническое обеспечение* ООП, удовлетворяющее требованиям п. 4.3 ФГОС ВО 3++ представлено в Приложении 10.

– *Библиотечное и информационное обеспечение* ООП, соответствующее требованиям п. 4.3 ФГОС ВО 3++ представлено в Приложении 11.

– *Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы*, соответствующие требованиям п. 4.3 ФГОС ВО 3++ представлены в Приложении 12.

– *Финансовые условия* реализации ООП, соответствующие требованиям п. 4.5 ФГОС ВО 3++ представлены в Приложении 13.

## **5. Образовательные технологии**

Для реализации ООП и с целью повышения качества образования, мотивационной составляющей обучающихся, в образовательном процессе используются современные образовательные технологии. Возможный перечень образовательных технологий и методов:

### Образовательные технологии:

1. Игровые технологии.

Главной целью таких технологий является формирование у студентов умения сочетать теоретические знания с практикой. Овладеть необходимыми профессиональными умениями и навыками студент сможет только тогда, когда проявляет к ним интерес и прилагает определенные усилия. Таким образом, сочетая теоретические знания, полученные на лекциях, семинарах, с решением конкретных производственных задач с выяснением производственных ситуаций.

Игровые методы многоплановые, и каждый из них в той или иной степени способствует выработке определенного навыка. Учитывая это выделяют игры-упражнения, игровые дискуссии, игровые ситуации, ролевые и деловые учебные игры, компьютерные деловые игры.

## 2. Проектная технология

Проектная технология – система обучения, в которой знания и умения студент приобретает в процессе планирования и выполнения постепенно усложняющихся практических заданий – проектов. Технология проектов всегда направлена на активную самостоятельную работу (индивидуальную, парную, групповую), которую студент выполняет в течение определённого отрезка времени.

Цель такого обучения (проектного): создать условия, при которых студенты приобретают недостающие знания из разных источников; учатся пользоваться приобретенными знаниями для решения познавательных и практических задач; развивают коммуникативные умения; работают в различных группах (командах); у них формируются исследовательские умения выявления проблемы, сбора информации, наблюдения, проведения эксперимента, анализа построения гипотез, обобщения; развивается системное мышление, внимание, воображение и память.

Метод проекта – это метод поиска, творчества, решения определенных дидактических задач. Для обучающего это способ выразить себя, показать свои знания. В проектной деятельности нужно заметить, что главную роль играет преподаватель, который направляет студентов в нужном направлении.

3. Дискуссионные технологии (форум, симпозиум, дебаты, аквариумная дискуссия, панельная дискуссия, круглый стол, фасилитированная и т.д.)

Цель дискуссионных технологий – развитие критического мышления, формирование дискуссионной и коммуникативной культуры.

Дискуссионные методы – это вид методов активного социально-психологического обучения, основанных на организационной коммуникации в процессе решения учебно-профессиональных задач. Эти методы применяются при обсуждении сложных теоретических и практических проблем, для обмена опытом между обучаемыми, уточнения и согласования позиций участников дискуссии, выработки единого подхода к исследованию определённого явления и др. Метод дискуссии улучшает и закрепляет знания, увеличивает объем новой информации, вырабатывает умение спорить, доказывать, защищать и отстаивать свое мнение и прислушиваться к мнению других.

#### 4. Информационные (цифровые) технологии

Информационная технология обучения – это педагогическая технология, использующая специальные способы, программные и технические средства (аудио– и видеосредства, компьютеры, телекоммуникационные сети) для работы с информацией.

В настоящее время во многих учебных заведениях разрабатываются и используются как отдельные программные продукты учебного назначения, так и автоматизированные обучающие системы по различным учебным дисциплинам, которые включают комплекс учебно-методических материалов (демонстрационных, теоретических, практических, контролирующих), а также компьютерные программы, управляющие процессом обучения.

К программным продуктам учебного назначения относятся электронные варианты учебно-методических материалов:

- компьютерные презентации иллюстрационного характера;
- электронные словари-справочники и учебники;

- лабораторные практикумы с возможностью моделирования реальных процессов;

- программы-тренажеры;

- тестовые системы.

#### 5. Технологии развития критического мышления

Цель данной образовательной технологии – развитие мыслительных навыков учащихся, необходимых не только в учёбе, но и в обычной жизни (умение принимать взвешенные решения, работать с информацией, анализировать различные стороны явлений и др.).

Критическое мышление – это способность анализировать информацию с позиции логики и личностно-психологического подхода с тем, чтобы применять полученные результаты, как к стандартным, так и к нестандартным ситуациям, вопросам, проблемам.

Под технологией развития критического мышления понимается система учебных стратегий, методов и приемов, предполагающая участие студентов в различных видах самообразовательной деятельности. Данная технология, позволяет актуализировать внутреннюю мотивацию и личностно-профессиональное развитие. Результат обучения оценивается качеством усвоения знаний и развитие способностей к дальнейшему самообразованию, к высказыванию субъективной позиции, оценки и суждения

#### 6. Технологии развития дизайн-мышления

Образовательный процесс должен быть направлен не только на формирование знаний, умений и навыков в определенной области для выполнения прямых производственных обязанностей, но и способствовал развитию творческого мышления у студентов.

Методика дизайн-мышления помогает найти решения задачи, ориентированные на интерес и потребности пользователя, в основе которого лежит идея того, что человек — это цель всех совершающихся вокруг него

событий. Главная идея дизайн-мышления – выйти за рамки сложившихся стереотипов и шаблонных методов решения задачи.

Базовый принцип дизайн-мышления – это интеграция потребности людей и возможностей технологий, для достижения успеха и удовлетворения потребностей человека.

Инструменты дизайн-мышления прекрасно ложатся на образовательную практику и помогают придумывать новые, креативные и эффективные образовательные форматы. Можно использовать инструменты дизайн-мышления для инновационных практик.

#### 7. Дистанционные образовательные технологии.

Это технологии целенаправленного и методически организованного руководства учебно-познавательной деятельности обучающихся, проживающих на расстоянии от образовательного учреждения. Применение этих методов может обеспечиваться такими способами как: проведение видео- и аудиоконференций, обмен лекционными, практическими, учебными и другими материалами через электронную почту или непосредственно на самом электронном ресурсе образовательного учреждения, организация форумов и чатов, а также проверка знаний в форме тестирования, различных заданий, вебинаров и др.

Дистанционные технологии предусматривают два способа получения информации:

- системы в реальном времени on-line, которые предполагают одновременное участие студентов и преподавателей в процессе обучения;
- системы of-line, которые не требуют одновременного взаимодействия, студент по своему усмотрению выбирает время и место;
- комбинированный способ, при котором используются элементы системы on-line и of-line.

При дистанционном образовании происходит самостоятельное изучение материалов при незначительном участии преподавателя или вообще без него. При использовании таких технологий реализуется личностно-

ориентированный подход к обучению, происходит максимальная индивидуализация обучения.

### Современные методы обучения:

#### 1. Активное слушание

Активное слушание – это сложный навык коммуникации, участники которого напрямую или опосредованно взаимодействуют друг с другом. При активном слушании человек абстрагируется от собственных эмоций и переживаний и сосредотачивается на восприятии речи.

Процесс активного восприятия информации можно разделить на 2 вида, которым дано определение: мужское активное слушание; женское активное слушание. Мужское активное слушание – способ восприятия информации, который предполагает внимательное выслушивание собеседника, всесторонний анализ полученных сведений, задавание уточняющих вопросов, активное участие в обсуждении предмета беседы, рефлексию. Чаще всего используется во время деловых встреч, на переговорах, конференциях. Женское активное слушание – более эмоциональный и открытый способ коммуникации, при котором используется эмпатия, чтобы стать ближе к собеседнику, вызвать его доверие. В процессе общения делается акцент на чувства и эмоции, а не на количество передаваемой информации.

Выделяют несколько наиболее распространенных техник активного слушания:

- «Эхо» – дословное воспроизведение последней фразы с вопросительной интонацией;
- перефразирование – краткое изложение основных мыслей из сказанного (как правило, начинается фразой: «Если я правильно понимаю, то...»);
- интерпретация – высказывание мнения о истинных намерениях говорящего, сделанного на основе воспринятых сведений (типичная фраза начинается со слов: «Я думаю, что ты...»).

2. Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация, лекция вдвоем, лекция-консультация, лекция с запланированными ошибками и т.д.).

Лекцией называется устное изложение информации, выстроенное по строго определенной логической структуре, подчиненной задаче максимально глубоко и понятно раскрыть заданную тематику. Основное предназначение лекции – это помощь в освоении фундаментальных аспектов, упрощение процесса понимания научно-популярных проблем; распространение сведений о новых достижениях и т.д. Функции лекционной подачи материала: информационная, стимулирующая, воспитательная, развивающая, ориентирующая, поясняющая, убеждающая. Лекция позволяет раскрыть основные понятия и проблематику изучаемой области науки, дать студентам представление о сути предмета, продемонстрировать взаимосвязь с другими дисциплинами.

В зависимости от назначения и характера проведения занятия выделяют основные виды лекций в вузе: установочная, информативная, в форме конференции, с допущением ошибок, лекция-концерт, лекция-презентация, лекция-дискуссия, в форме консультации, обзорная (без детализации), проблемная, с визуализацией информации, бинарная и др.

3. Методы группового решения творческих задач (метод Дельфи, метод б–б, метод развивающей кооперации, мозговой штурм (метод генерации идей), нетворкинг и т.д.).

Группы при правильной организации их деятельности могут быть особенно эффективны при решении творческих задач. В настоящее время разработано много групповых методов решения творческих задач. Вот некоторые из них:

*Метод Делфи* – выбор из серии альтернатив лучшей с оценкой каждой из них, ранжирование, подсчет результатов коллективного выбора.

*Метод «черного ящика»* – выявление возможных дефектов и причин их возникновения косвенным путем.

*Метод дневников* – запись возникающих идей каждым членом группы в течение определенного времени, формирование усредненного мнения.

*Метод 6-6* – шесть членов группы за шесть минут формулируют конкретные идеи, каждый на отдельном листе записывает свои варианты, обсуждение и отбор наиболее важных альтернатив.

*Метод мозгового штурма* – студенты, педагоги свободно обсуждают проблему, высказывая как можно больше идей о путях ее решения.

*Метод синектики* – выделение главной цели поиска, аналогов решения задач через абстрагирование, фантазии, переключения от навязчивых идей, поиск необычного в обычном и наоборот.

*Метод морфологического анализа и синтеза* – составление списка альтернатив в виде таблицы, поиск сочетания вариантов, комбинирование всевозможных элементов с помощью осей координат, установление зависимостей, логических совпадений, возможных связей.

*Синквейн* – аналогия с японским «хокку»; построение стихотворной формы на основе рефлексии, позволяют синтезировать сложную информацию, способствуют творческой выразительности, резюмируют информацию, излагают идеи и чувства в нескольких словах.

#### 4. Метод case-study

Это метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путём решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Метод case-study относится к неигровым имитационным активным методам обучения. Непосредственная цель метода case-study – совместными усилиями обучающихся проанализировать ситуацию – case, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы.

Метод case-study – инструмент, позволяющий применить теоретические знания к решению практических задач, способствует развитию самостоятельного мышления, умения выслушивать и учитывать

альтернативную точку зрения, аргументировано высказывать свою. С помощью этого метода обучающиеся имеют возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы. Будучи интерактивным методом обучения, метод case-study обеспечивает освоение теоретических положений и овладение практическим использованием материала; воздействует на профессионализацию обучающихся; формирует интерес и позитивную мотивацию по отношению к учебе.

## 5. Тренинг

Тренинг – это один из интерактивных методов социально-психологического обучения и развития личности. Он представляет собой совокупность определенным образом отобранных и систематизированных интерактивных методов психолого-педагогического воздействия, которые используются для формирования навыков самопознания, самосовершенствования. Тренинг создает предпосылки для проведения анализа своих собственных возможностей, условий реализации поставленных целей, позволяет наметить пути и определить инструментарий саморазвития, рационально спланировать свои действия в заданном направлении и, главное, апробировать этот инструментарий в контактной социальной группе. Феномен тренинга заключается в том, что непосредственные участники получают такую подготовку, которая отвечает требованиям современной жизни. В нем участники играют свои собственные роли в моделируемых и естественных ситуациях.

Тренинг предполагает не только активную интеллектуальную деятельность его участников, но также работу с эмоциями и чувствами. Они позволяют очень быстро (за считанные дни) сплотить коллектив. Высока эффективность тренинга в коррекции поведения, в формировании учебных или профессиональных навыков и в решении личностных проблем.

## 6. Портфолио

Технология «Портфолио» – это способ фиксирования, накопления и аутентичного оценивания индивидуальных образовательных результатов обучающегося в определенный период его обучения. Портфолио позволяет учитывать результаты в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, социальной, коммуникативной.

Технология портфолио реализует следующие функции в образовательном процессе:

- диагностическую (фиксируются изменения и рост (динамика) показателей за определенный период времени);
- целеполагания (поддерживает образовательные цели, сформулированные стандартом);
- мотивационную (поощряет обучающихся и педагогов к взаимодействию и достижению положительных результатов);
- содержательную (максимально раскрывает весь спектр достижений и выполняемых работ);
- развивающую (обеспечивает непрерывность процесса развития, и обучения);
- рейтинговую (показывает диапазон и уровень навыков и умений);
- обучающую (создает условия для формирования основ квалитетической компетентности);
- корректирующую (стимулирует развитие в условно задаваемых стандартом и обществом рамках).

Для обучающихся портфолио – это организатор его учебной деятельности, для преподавателя – средство обратной связи и инструмент оценочной деятельности. Важной характеристикой технологии портфолио является ее рефлексивность. Рефлексия является основным механизмом и способом самооценки и самоотчета.

## 7. Занятия с применением затрудняющих условий.

К таким занятиям, можно отнести временные ограничения; внезапные запрещения на использование определенных методик, механизмов и т.п.; информационная недостаточность.

*Метод временных ограничений.* Основывается на учете существенного влияния временного фактора на умственную деятельность обучаемого (впрочем, не только на умственную). Как правило, при неограниченном времени решения какой-либо задачи студенты могут находить несколько вариантов ответов, продумывать в деталях свои действия и т.д. При лимитированном времени студент или ограничивается использованием того материала, который он лучше всего знает (скажем, применение шаблонного варианта), или решение в какой-то степени деформируется.

*Метод внезапных запрещений.* Заключается в том, что на каком-то этапе обучающемуся, запрещается использовать в своих действиях какие-то механизмы (детали и т. д.), устоявшиеся штампы, хорошо известные типы и конструкции. Применение этого метода на занятиях будет способствовать выработке умения менять свою деятельность в зависимости от конкретных обстоятельств.

*Метод новых вариантов.* Суть его заключается в требовании выполнить задание по-другому, найти новые пути его выполнения, когда уже имеется несколько вариантов решения. Это всегда вызывает дополнительную активизацию деятельности, нацеливает на творческий поиск. Стоит отметить, что этот методический прием можно применять на любом этапе обучения – не обязательно только после того, как студент выполнил задание полностью.

*Метод абсурда.* Заключается в том, что студентам предлагается решать заведомо невыполнимую профессиональную (конструкторскую) задачу (вроде построения вечного двигателя).

## **7. Социально-культурная и научно-образовательная среда**

Социально-культурная и научно-образовательная среда ООП – это сложная система социальных, материальных, исследовательско-

эвристических и духовных условий, в которых реализуется потенциал всех субъектов образовательной деятельности. Эта среда насыщена интересными отношениями и разнообразными событиями, возникающими в ходе реализации образовательной программы.

Социально-культурная и научно-образовательная среда представляет собой территориальное и событийное окружение и условия формирования личности, возможностей для её развития. Она выступает как единый и неделимый фактор внутреннего и внешнего психосоциального, социокультурного и интеллектуального развития личности. Такая среда создаётся в офлайн и онлайн форматах.

Социально-культурная и научно-образовательная среда ООП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом ТвГУ является открытой системой и включает совместные проекты с обучающимися других образовательных программ Института экономики и управления и университета в целом, а также иных образовательных учреждений, в т.ч. из разных регионов и стран, социальными и образовательными партнёрами, работодателями, органами власти и общественными объединениями. Список социальных партнёров ТвГУ, в котором реализуется данная образовательная программа регулярно пополняется и насчитывает более 200 организаций и органов власти.

Территориальный компонент социально-культурной и научно-образовательной среды образовательной программы ТвГУ определяется площадками Института экономики и управления, ТвГУ, города Твери, РФ в целом, которые принимают мероприятия социально-культурной и научно-образовательной направленности и позволяют осуществлять творческую и научную деятельность обучающихся на данной образовательной программе.

ООП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом органично встроена в социально-культурную и научно-образовательную среду Института экономики и управления и ТвГУ в целом, что позволяет ей обеспечивать возможности и условия для развития личностных качеств

обучающихся, их социально-личностных компетенций и профессиональных навыков, а также удовлетворять их научно-исследовательские и социально-культурные запросы, выходящие за рамки ООП.

*Сотрудничество ООП с другими организациями и возможности мобильности обучающихся*

Сложившиеся за последние годы у Тверского государственного университета (и у Института экономики и управления, в частности) традиции взаимовыгодного сотрудничества с такими образовательными и научными организациями, как Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (г. Москва), Европейский институт (г. Санкт-Петербург), Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, Вольное экономическое общество России (г. Москва), Российский технологический университет - МИРЭА (г. Москва), Государственный университет управления (г. Москва), АНО «Институт научных коммуникаций» (г. Волгоград), Университет имени Святых Кирилла и Мефодия (г. Велико Тырново, Болгария), Тверская областная универсальная библиотека имени А. М. Горького, Российская ассоциация политических наук (РАПН, г. Москва) и т.д. обеспечивают не только обмен научно-исследовательскими идеями и лучшими образовательными практиками, но и (в случае с образовательными учреждениями) возможности академической мобильности обучающихся. Студенты ООП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом систематически участвуют в научно-образовательных и социально-культурных мероприятиях, проходящих на площадках партнеров; в свою очередь, студенты и преподаватели из организаций-партнеров становятся участниками мероприятий, организуемых Институтом экономики и управления ТвГУ. Так, в рамках ежегодной студенческой научно-практической конференции «Экономика, управление, политика: проблемы теории, практики, взаимодействия» в участии работы секции «Современные проблемы управления персоналом» приняли участие студенты не только

данной ООП ТвГУ, но и Российского технологического университета - МИРЭА (г. Москва).

*Студенческое самоуправление и самоорганизованная деятельность обучающихся*

В соответствии с выстроенной системой воспитательной и внеучебной работы в Институте экономики и управления ТвГУ, обучающиеся ООП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом имеют возможность участвовать в студенческом самоуправлении на трех уровнях. Во-первых, на уровне самоуправления академической группы, которая по установленным общеуниверситетским положениям правилам, избирает старосту группы. В свою очередь, староста группы формирует актив группы в составе заместителя (заместителей) старосты, профорга, инфорга и культорга группы.

Во-вторых, любой студент ООП может принять участие в работе Студенческого Совета Института экономики и управления, быть избранным на пост Председателя Студенческого Совета ИнЭУ или на пост одного из руководителей направлений работы Студсовета (Творческая группа, Информационный портал, Спортивная команда, Волонтерская группа и т.д.). Альтернативными вариантами участия в студенческом самоуправлении на втором уровне являются активная работа в Старостате (для старост или заместителей старост).

В-третьих, наиболее активные представители студентов образовательной программы получают рекомендацию Студсовета ИнЭУ и администрации Института экономики и управления для выдвижения в Студсовет ТвГУ и, при прохождении всех демократических процедур, могут войти в высшие органы студенческого самоуправления университета.

Кроме того, обучающиеся принимают деятельное участие в различных реализуемых в Институте экономики и управления и в университете в целом видах студенческой активности, основанной на принципах самоорганизации. Результатом такой активности являются студенческие объединения,

созданные по инициативе обучающихся. Значительное место среди подобных сообществ занимает научное объединение студентов ИнЭУ «ТЭНОС», объединяющее студентов всех направлений ИнЭУ и занимающееся организацией и проведением различных научных конференций, деловых игр, встреч с представителями бизнеса и других мероприятий, направленных на личностный рост обучающихся в научной и общественной жизни.

Другим направлением самоорганизованной активности обучающихся является волонтерство. Студенты принимают участие в целом ряде волонтерских мероприятий организуемых Центром развития молодежных волонтерских программ ТвГУ и ДСО ТвГУ «Силы добра». Помимо этого, студенты ООП систематически участвуют в качестве волонтеров в мероприятиях, проводимых волонтерским сектором Студенческого Совета ТвГУ, добровольческим проектом «Береги свои истоки», реализуемом совместно ИПОСТ ТвГУ и ИнЭУ ТвГУ и т.п.

#### *Возможности организации индивидуальных образовательных траекторий*

В настоящее время все более заметным трендом в развитии высшего образования становится персонализация обучения, следствием чего является необходимость выстраивания индивидуальных образовательных технологий, позволяющих обучающимся получить не только набор компетенций, предусмотренных основной образовательной программой, но и компетенции, выходящие за ее рамки. В этом отношении ООП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом развивается с учетом современных требований.

Прежде всего, в ТвГУ функционирует открытый лекторий "Будь в курсе", представляющий собой серию образовательных событий, проходящих на базе Института непрерывного образования ТвГУ для людей, которые хотят с пользой проводить время для своего развития, расширения кругозора и сферы интересов. Открытый лекторий "Будь в курсе" входит в

систему Открытого лектория ТвГУ, созданного в 2017 г. управлением по связям с общественностью и Универ-ТВ.

Обучающиеся имеют возможность бесплатно освоить такие дисциплины как бухгалтерский учет, экономику, маркетинг, повысить финансовую грамотность и запустить новый социальный проект, пройдя подготовку в «Школе социального предпринимательства», действующей на площадке муниципального автономного учреждения «Агентство социально-экономического развития».

В течение всего учебного года обучающиеся могут принимать участие в работе клуба «Полиада» при кафедре политологии ИнЭУ ТвГУ и других проектах Центра женской истории и гендерных исследований.

В Институте экономики и управления функционируют учебно-научно-исследовательская лаборатория социально-экономического мониторинга и прогнозирования, научно-учебная лаборатория социально-экономических исследований, лаборатория политических исследований, привлекающие студентов всех ООП к проведению научных исследований и дающие им тем самым возможность получения ценного практического опыта самостоятельной научно-исследовательской деятельности. Исследовательские интересы и проекты обучающихся могут быть реализованы в рамках Центра коммерциализации научных разработок и венчурного финансирования инновационного бизнеса.

Важное значение для формирования целеполагания обучающихся и персонализации образовательных траекторий имеют возможности, предоставляемые студентам Центром содействия трудоустройству молодежи на базе ТвГУ (Молодежная биржа труда), в частности ежегодные мероприятия в рамках «Недели карьеры», проводимые в апреле, предполагающие непосредственный контакт обучающихся с крупнейшими работодателями региона и серию тренингов, направленную на развитие надпрофессиональных навыков (soft skills).

*Возможности участия в социальных и социально-культурных проектах университета*

ТвГУ предоставляет обучающимся ООП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом широкие возможности участия в социальных и социокультурных проектах университета. Прежде всего, обучающиеся становятся объектом пристального внимания Службы социальной поддержки и оздоровления студентов и сотрудников ТвГУ, приоритетом которой является обеспечение социальных гарантий реализации права на образование обучающихся. Данное подразделение непосредственно обеспечивает организацию выездных физкультурных и оздоровительных мероприятий для наименее социально защищенных групп обучающихся, документальное сопровождение приема на полное государственное обеспечение обучающихся из числа детей-сирот и лиц, оставшихся без попечения родителей, назначение государственной социальной стипендии и оказание материальной помощи, ходатайства о выделении (обустройстве) жилых помещений для обучающихся с инвалидностью.

Среди мероприятий Службы социальной поддержки и оздоровления студентов и сотрудников ТвГУ наиболее востребованными для обучающихся традиционно являются проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для обучающихся на базе профильных подразделений вуза (бассейн «Парус», тренажерный зал, спортивная база в Чуприяновке) и обеспечение проведения диспансерного осмотра студентов.

Помимо этого все обучающиеся имеют право вступить в Профсоюзную организацию студентов ТвГУ, призванную обеспечивать их интересы в вопросах предоставления мест в общежитиях ТвГУ, соблюдение режима учебного времени и отдыха, а в случае студентов, обучающихся на бюджетной основе – выплат стипендий, материальной помощи и участия в культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях.

Представитель от студентов каждой образовательной программы принимает участие в работе студенческой комиссии ТвГУ по качеству образования.

В период обучения в ТвГУ студенты по согласованию с УВСР и МП ТвГУ имеют право доступа к следующим объектам культуры ТвГУ :

- Театрально-концертный зал «Соминка», 170021, ул. Прошина, д.3 корп.2;
- Арт-площадка «Творческая гостиная», 170100, ул. Симеоновская, д.76;
- Студенческий Медиациентр, 170100, ул. Желябова 35, к.19.

Указанные объекты культуры могут использоваться обучающимися для проведения творческих занятий, репетиций, мастер-классов, работы творческих студий и лабораторий. Театрально-концертный зал «Соминка» используется для проведения культурно-массовых мероприятий, концертов, спектаклей, хореографических выступлений. Арт-площадка «Творческая гостиная» используется для организации деятельности творческих клубов и студий по различным направлениям. На территории студенческого Медиациентра производится фотосъемка, запись информационных видеопрограмм, верстка Интернет и печатных изданий.

Обучающиеся ООП имеют возможность принимать участие в работе клубов и творческих студий ТвГУ, наиболее востребованными из которых являются театр-студия «Зеркало», «Клуб веселых и находчивых», «Школа Радио», Студия эстрадного вокала «Паззл» и студия современной хореографии «Экспромт».

*Перечень он-лайн курсов и других элементов внешних образовательных программ, которые могут быть включены в индивидуальные рабочие планы обучающихся*

В марте 2020 года Министерство науки и высшего образования Российской Федерации сформировало перечень бесплатных онлайн курсов разработанных ведущими вузами России. В целях формирования социально-

культурной и научно-образовательной среды образовательной программы предполагается включение в индивидуальные рабочие планы обучающихся наиболее релевантных из следующего перечня:

№ п/п	Наименование онлайн курса	Правообладатель	Количество ЗЕТ	Ссылка на онлайн ресурс	Количество недель
1	Анализ инвестиционных проектов и программ	ВШЭ	3	<a href="https://openedu.ru/course/hse/AIPP/">https://openedu.ru/course/hse/AIPP/</a>	10
2	Анализ и моделирование бизнес-процессов	ВШЭ	2	<a href="https://openedu.ru/course/mipt/DATA_AN/">https://openedu.ru/course/mipt/DATA_AN/</a>	10
3	Анализ финансовых рынков	ВШЭ	2	<a href="https://openedu.ru/course/hse/FINMARKAN/">https://openedu.ru/course/hse/FINMARKAN/</a>	10
4	Блокчейн и криптовалюты	Финансовый университет	3	<a href="https://online.far.ru/courses/course-v1:fa+blockchain+2019/about">https://online.far.ru/courses/course-v1:fa+blockchain+2019/about</a>	12
5	Блокчейн: цели, бизнес-модели и регулирование	СПбГУ	4	<a href="https://openedu.ru/course/spbu/BLOCKCHAIN/">https://openedu.ru/course/spbu/BLOCKCHAIN/</a>	16
6	Бухгалтерский учет и аудит. Продвинутый курс	СПбГУ	2	<a href="https://www.coursera.org/learn/buhgalterskij-uchet-i-audit">https://www.coursera.org/learn/buhgalterskij-uchet-i-audit</a>	6
7	Введение в современную политическую науку	ВШЭ	4	<a href="https://openedu.ru/course/hse/INTMODPOL/">https://openedu.ru/course/hse/INTMODPOL/</a>	10
8	Венчурный капитал	ВШЭ	4	<a href="https://openedu.ru/course/ITMOUniversity/WEBDEV/">https://openedu.ru/course/ITMOUniversity/WEBDEV/</a>	4
9	Инновационная экономика и технологическое предпринимательство	Университет ИТМО	5	<a href="https://openedu.ru/course/ITMOUniversity/INNOESC/">https://openedu.ru/course/ITMOUniversity/INNOESC/</a>	10
10	Институциональная экономика	Финансовый университет	3	<a href="https://online.far.ru/courses/course-v1:fa+institutecon">https://online.far.ru/courses/course-v1:fa+institutecon</a>	16

		ситет		+2018/about	
11	Интернет-маркетинг в бизнесе	МиСИС	2	<a href="https://openedu.ru/course/misis/IM/">https://openedu.ru/course/misis/IM/</a>	10
12	Корпоративное управление	ВШЭ	5	<a href="https://openedu.ru/course/spbstu/QUALOOOP/">https://openedu.ru/course/spbstu/QUALOOOP/</a>	10
13	Макроэкономика	ВШЭ	4	<a href="https://openedu.ru/course/hse/MACROEC/">https://openedu.ru/course/hse/MACROEC/</a>	15
14	Макроэкономический анализ и регулирование банковской сферы	Финансовый университет	7	<a href="https://online.far.ru/courses/course-v1:fa+mairbs+2019s/about">https://online.far.ru/courses/course-v1:fa+mairbs+2019s/about</a>	16
15	Методы исследований в менеджменте	МГУ им. М.В. Ломоносова	3	<a href="https://openedu.ru/course/msu/METHODSMANAGEMENT/">https://openedu.ru/course/msu/METHODSMANAGEMENT/</a>	16
16	Организационное поведение	ВШЭ	3	<a href="https://openedu.ru/course/hse/ORGANIZATION/">https://openedu.ru/course/hse/ORGANIZATION/</a>	10
17	Основы бизнеса	СПбГУ	2	<a href="https://openedu.ru/course/spbu/BUSINESS/">https://openedu.ru/course/spbu/BUSINESS/</a>	5
18	Основы налогообложения бизнеса в России	СПбГУ	2	<a href="https://www.coursera.org/learn/nalogooblozheniye-biznesa">https://www.coursera.org/learn/nalogooblozheniye-biznesa</a>	5
19	Оценка стоимости компании	ВШЭ	2	<a href="https://openedu.ru/course/hse/VALUATION/">https://openedu.ru/course/hse/VALUATION/</a>	6
20	Персональная эффективность. Тайм-менеджмент	МиСИС	2	<a href="https://openedu.ru/course/misis/TIME/">https://openedu.ru/course/misis/TIME/</a>	10
21	Политическая география	МГИМО	2	<a href="https://www.coursera.org/learn/politicheskaya-geografiya">https://www.coursera.org/learn/politicheskaya-geografiya</a>	7
22	Теория игр	МФТИ	3	<a href="https://openedu.ru/course/mipt/GAMETH/">https://openedu.ru/course/mipt/GAMETH/</a>	15
23	Управление человеческими ресурсами	СПбГУ (Политех)	5	<a href="https://www.coursera.org/learn/upravleniye-">https://www.coursera.org/learn/upravleniye-</a>	16

				chelovecheskimi-resursami	
24	Финансовые рынки и институты	ВШЭ	3	<a href="https://openedu.ru/course/hse/FINMI/">https://openedu.ru/course/hse/FINMI/</a>	11
25	Финансовые технологии	ВШЭ	3	<a href="https://openedu.ru/course/hse/FINTECH/">https://openedu.ru/course/hse/FINTECH/</a>	10
26	Цифровизация в управлении человеческими ресурсам	СПбГУ	2	<a href="https://openedu.ru/course/spbu/HRDIGITAL/">https://openedu.ru/course/spbu/HRDIGITAL/</a>	10
27	Экономика предприятия	СПбГУ	2	<a href="https://www.coursera.org/learn/ekonomika-predpriyatiya">https://www.coursera.org/learn/ekonomika-predpriyatiya</a>	5

Таким образом, воспитательная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса при реализации ООП по направлению 38.03.03 Управление персоналом. Рабочая программа воспитания и календарный план воспитательной работы с обучающимися данной образовательной программы представлены в Приложениях 14 и 15.

#### **8. Особенности организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В Тверском государственном университете действует «Положение об организации образовательного процесса для студентов и аспирантов с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в ТвГУ», принятое на Ученом совете ТвГУ протокол №7 от 25 марта 2015 г., изменено ученым советом ТвГУ протокол №4 от 25 октября 2017 г., утверждено ио ректора ТвГУ от 25 октября 2017 г. ([https://www.tversu.ru/inclusive/docs/Pologenie\\_education\\_OVZ\\_19.pdf](https://www.tversu.ru/inclusive/docs/Pologenie_education_OVZ_19.pdf)).

Один из специалистов службы социальной поддержки отвечает за работу с лицами с ОВЗ. Ведётся учет лиц, обозначенной категории, регулярно выясняются их проблемы, потребности, возникающие при

освоении образовательных программ, осуществляется сбор и обработка дополнительной информации, связанной с возможностью участия в оздоровительно-реабилитационных мероприятиях обучающихся с ОВЗ, их потребностью в материальной поддержке.

Для установления «обратной связи» периодически проводится анкетирование обучающихся с ОВЗ, которое помогает оценить эффективность оказываемых мер поддержки и определить векторы дальнейшей работы с обозначенной категорией студенчества.

Описание доступной среды для обучающихся с ОВЗ в ТвГУ размещено на официальном сайте ТвГУ (<https://www.tversu.ru/sveden/ovz/>) и условий для лиц с ОВЗ (<https://www.tversu.ru/inclusive/>).

Сведения о специально оборудованных кабинетах и об объектах для проведения практических занятий, приспособленных для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, размещены на сайте ТвГУ ([https://www.tversu.ru/sveden/ovz/cabinets/38.03.03-upravlenie-personalom-profilu-upravlenie-trudovoy-deyatelnostyyu-v-organizacii\\_op0121.html](https://www.tversu.ru/sveden/ovz/cabinets/38.03.03-upravlenie-personalom-profilu-upravlenie-trudovoy-deyatelnostyyu-v-organizacii_op0121.html))

## **9. Список разработчиков и экспертов ООП**

Образовательная программа разработана научно-педагогическими работниками Тверского государственного университета при участии работодателей.

### **Разработчики:**

№ п.п.	ФИО	Должность	Подпись
1.	Чегринцова Светлана Васильевна	Ио. завкафедрой управления персоналом	
2.	Андреева Алла Викторовна	Специалист по УМР кафедры управления персоналом	
3.			

### **Эксперты:**

№ п.п.	ФИО	Должность / место работы	Подпись, печать
1.	Гайдукова Наталья Сергеевна	Исполнительный директор ОАО «Эквивалент Аудит»	
2.	Досаева Альфия Лимаровна	Директор ООО "Ориентир"	
3.	Лепехин Илья Александрович	Начальник отдела по работе с недвижимостью ООО «Консалтинговая Группа – Компьютерные Бизнес Системы»	

### 3.2.11. Лист дополнений и изменений.

№	Обновленный раздел ООП	Перечень внесённых изменений	Реквизиты заседания ученого совета института (кафедры), утвердившего изменения	Реквизиты заседания ученого совета университета, утвердившего изменения
1.	Актуализация ООП в связи с получением бессрочной государственной аккредитации (аннотация ООП)	Указание срока действия государственной аккредитации как бессрочной		
2.	Актуализация ООП и развитие учебно-методического сопровождения образовательного процесса	Обновление разделов ООП в соответствии с современными требованиями	22 июня 2022 г. протокол №9 кафедры управления персоналом	
3.	Актуализация ООП (раздел 1.Нормативно-правовое обеспечение ООП)	07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 г. № 709н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации, регистрационный №559)	30 августа 2022 г. Протокол №1 совет ИнЭУ	
4.	Актуализация ООП и развитие учебно-методического сопровождения образовательного процесса	Обновление разделов ООП в связи с изменением учебного плана	18 января 2023 г. протокол №07 совет ИнЭУ	
5.	Актуализация ООП и развитие учебно-методического сопровождения образовательного процесса	Обновление разделов ООП в связи с изменением учебного плана (в том числе включение дисциплины «Основы российской государственности»)	29 августа 2023 г. протокол №01 совет ИнЭУ	

Руководитель ООП



С.В. Чегринцова