

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
 Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ

Директор по образовательной деятельности



**ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА**  
 Управление персоналом

Перечень сведений об образовательной программе	Учетные данные
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> 38.03.03/33.01
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Высшее образование - бакалавриат	
<b>Квалификация, присваиваемая выпускнику</b> Бакалавр	
<b>СУОС УрФУ в области образования</b> 03 НАУКИ ОБ ОБЩЕСТВЕ	<b>Утвержден приказом ректора УрФУ</b> № 832/03 от 13.10.2020

Общая характеристика основной образовательной программы (далее – ОХОП) составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Пономарёва Ольга Яковлевна	кандидат психологических наук, доцент	доцент	Управления персоналом и психологии
2	Соколова Эльвира Геннадьевна	кандидат социологических наук, доцент	доцент	Управления персоналом и психологии
3	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, доцент	доцент	Управления персоналом и психологии
4	Потапов Олег Анатольевич	кандидат химических наук, доцент	доцент	Управления персоналом и психологии
5	Хохолева Евгения Аркальевна		старший преподаватель	Управления персоналом и психологии
6	Зайнетдинова Ирина Фаритовна		старший преподаватель	Управления персоналом и психологии

#### Руководитель ОП

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Пономарёва Ольга Яковлевна	кандидат психологических наук, доцент	доцент	Управления персоналом и психологии

Согласовано:

Учебный отдел



Р.Х. Токарева

При проектировании образовательной программы на основе [СУОС](#) УрФУ используются термины и определения в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», другими нормативно-методическими документами в сфере высшего образования, в том числе международными.

## Термины и определения

**Вид профессиональной деятельности (ВПД)** –

- 1) Определённые методы, способы, приёмы, характер воздействия на объект профессиональной деятельности с целью его изменения, преобразования;
- 2) Совокупность трудовых функций, требующих обязательной профессиональной подготовки, рассматриваемых в контексте определённой сферы их применения, характеризующейся специфическими объектами, условиями, инструментами, характером и результатами труда;
- 3) Совокупность обобщённых трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

**Зачетная единица** – мера трудоемкости образовательной программы.

**Компетенция** – способность применять знания, умения, опыт и личностные качества для успешной деятельности в определенной области; компетенция не может быть изолирована от конкретных условий её реализации. Она одновременно связывает знания, умения, личностные качества и поведенческие отношения, настроенные на условия конкретной деятельности. Компетенции относятся к личности, приобретаются человеком в процессе обучения и освоения результатов обучения разного уровня сложности.

**Модуль** – компонент ОП, включающий дисциплины (дисциплину), а также, по необходимости – междисциплинарные проекты, которые обеспечивают формирование предусмотренного для данного модуля набора результатов обучения.

**Направление подготовки** – совокупность образовательных программ различных профилей, интегрируемых на основании общности фундаментальной подготовки.

**Направленность (профиль) образовательной программы** – ориентация образовательной программы на определенную область (области) и(или) сферу (сферы) профессиональной деятельности, тип(ы) профессиональных задач, и при необходимости – на объекты профессиональной деятельности выпускников или область(области) знания.

**Объект профессиональной деятельности** – явление, предмет, процесс, на которые направлено воздействие в процессе профессиональной деятельности.

Термины «объект» и «предмет профессиональной деятельности» рассматриваются как синонимы в профессиональной деятельности, связанной с материальным производством, следует развести эти понятия в нематериальной сфере, связанной с научными исследованиями, творчеством и т.п. В этом случае понятие предмета уже понятия объекта и связано со свойствами или отношениями объекта, познание которых важно для решения профессиональных задач.

**Область профессиональной деятельности** – совокупность видов профессиональной деятельности, имеющая общую основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в т.ч. средства труда) и предполагающая схожий набор трудовых функций и соответствующих компетенций для их выполнения.

**Обобщенная трудовая функция (ОТФ)** – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном (бизнес-) процессе.

**Общепрофессиональные компетенции (ОПК)** – отражают запросы рынка труда в части владения выпускниками программ высшего образования по направлению (специальности) подготовки базовыми основами профессиональной деятельности с учетом потенциального развития области или областей деятельности (независимо от ориентации программы на конкретные объекты деятельности или области знания).

**Профессиональная деятельность** – трудовая деятельность, требующая профессионального обучения, осуществляемая в рамках объективно сложившегося разделения труда и приносящая доход.

**Профессиональная задача (задача профессиональной деятельности)** – в научно-педагогической литературе понятие определено по-разному, в логике компетентного подхода профессиональная задача определяется как единица содержания профессиональной подготовки специалистов. Решение профессиональных задач является одним из средств, позволяющим зафиксировать проявление компетенции.

*Под профессиональной задачей* понимается цель, заданная в определенных условиях, которая может быть достигнута при реализации определенных действий над объектом (совокупностью объектов) профессиональной деятельности.

*Решение профессиональных задач* – деятельность будущего специалиста по активизации приобретенных знаний, умений и опыта для достижения цели в заданных условиях профессиональной деятельности.

*Формулирование профессиональных задач:* состав, содержание и последовательность профессиональных задач в совокупности должны охватывать все основные действия, входящие в профессиональную деятельность. Совокупность профессиональных задач должна образовать «ядро» содержания профессиональной подготовки, а этапы становления профессиональной компетентности определить логику содержания.

Отличие процесса решения профессиональной задачи от выполнения практической работы:

в ходе выполнения практической работы студент приобретает определенный навык операционных составляющих профессиональной деятельности.

В ходе решения профессиональной задачи студент демонстрирует профессиональные компетенции и показывает уровень сформированных профессиональных коммуникативных умений. Поэтому к профессиональной задаче целесообразно прилагать набор заданий, выполнение которых выявляли бы знание способов и условий деятельности, а также усвоение знаний о предметах и средствах труда.

**Профессиональные компетенции (ПК)** отражают запросы рынка труда в части готовности выпускника программы высшего образования соответствующего уровня и направления подготовки выполнять определенные задачи профессиональной деятельности, в том числе связанные с ними трудовые функции из профессиональных стандартов (при наличии) для соответствующего уровня профессиональной квалификации.

**Сфера профессиональной деятельности** – сегмент области профессиональной деятельности или смежных областей профессиональной деятельности, включающий вид(ы) профессиональной деятельности, характеризующийся совокупностью специфических объектов профессиональной деятельности.

**Структура профессионального стандарта** описывает обобщенные трудовые (ОТФ) и трудовые функции (ТФ) по данной профессии/квалификации. Количество обобщенных трудовых функций (ОТФ) зависит от цели и уровня сложности профессии/квалификации.

**Трудовая функция (ТФ)** – это совокупность трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции. ТФ соотносится с профессиональной компетенцией и результатами обучения.

**Трудовое действие (ТД)** — процесс взаимодействия работника с предметом труда и его преобразование, в результате которого достигается определенная, заранее поставленная, цель. Выполнение трудового действия требует определенных знаний, умений, определенного уровня ответственности и самостоятельности (компетенций).

**Траектории образовательной программы (ТОП)** – обеспечивающие определенную направленность обучения модули, которые объединены в устойчивую, задаваемую образовательной программой совокупность, осваиваемую обучающимся в полном объеме для достижения общих для этой совокупности результатов обучения, соответствующих определенному виду, области, объекту профессиональной деятельности.

**Тип задач профессиональной деятельности** – условное подразделение задач профессиональной деятельности по характеру действий, выполняемых для достижения заданной цели.

**Универсальные компетенции (УК)** – отражают запросы общества и личности к общекультурному и социально-личностному уровню выпускника программы высшего образования, а также включают обобщенные профессиональные характеристики, определяющие встраивание уровня образования в национальную систему профессиональных квалификаций.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Общая характеристика основной образовательной программы бакалавриата 38.03.03/33.01 [Управление персоналом](#) разработана на основе образовательного стандарта Уральского федерального университета (СУОС УрФУ) в области образования «[НАУКИ ОБ ОБЩЕСТВЕ](#)».

Основная образовательная программа реализуется в институте «[Уральский гуманитарный институт](#)» Уральского федерального университета.

**1.2.** Назначение и особенность образовательной программы

Основная профессиональная образовательная программа 38.03.03 [Управление персоналом](#) направлена на подготовку специалистов служб управления персоналом в организациях всех сфер деятельности и форм собственности, в том числе научно-исследовательских организациях, государственно-муниципальных учреждений, органах занятости и биржах труда.

Программа ориентирует выпускников на активное участие и инициативу в реализации стратегии управления персоналом компании, администрирование персоналом на основе внедрения новых технологий и методов оперативного управления, применения цифровых технологий для обоснованного решения проблем в профессиональной деятельности в целях наращивания человеческого капитала, соответствующего требованиям основных направлений развития четвертой промышленной революции.

Особенностью программы является выраженная практико-ориентированность процесса обучения и возможность получить углубленную подготовку в рамках модулей по выбору, ориентированных на востребованные должности в соответствии с профессиональными стандартами. Увеличенный объем производственных практик, введение проектных форм обучения, предполагающих тесное взаимодействие с предприятием-заказчиком проекта, а также ориентированность дополнительной подготовки на профессиональные стандарты, дает возможность обучающимся последовательно овладеть необходимым уровнем квалификации, обеспечивает возможность выпускникам понять требования рынка труда в HR-сфере и выполнять свои профессиональные функции без дополнительного переобучения.

Вместе с тем, программа предполагает базовую научную подготовку с применением количественных и качественных методов получения и обработки данных для обеспечения прикладных исследований в сфере управления персоналом, достаточную для продолжения обучения по программам магистратуры экономико-управленческой и социально-гуманитарной направленности.

Программа ориентирована на формирование нового типа мышления специалистов по работе с персоналом, фокусирующегося на предупреждающей аналитической и инновационной деятельности, формировании корпоративной культуры и ответственности, сочетании профессиональных и личных факторов в реализуемой модели управления персоналом компаний. Приоритет активных методов обучения и включение в программу проектного обучения, развивает у обучающихся, наряду с профессиональными, мягкие компетенции (Soft-skills), отвечающие требованиям Индустрии 4.0: эмоциональный интеллект, когнитивную гибкость, навыки работы в цифровой среде, способность строить гибридную карьеру, осознанное умение работать в команде, управление проектом.

Полученные профессиональные знания и умения, компетенции в области управления персоналом дают возможность выпускникам программы работать так же в кадровых агентствах, организациях, специализирующихся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите, в том числе, в условиях виртуальной среды трудовых отношений работника и работодателя.

При проектировании образовательной программы и реализации обучения использованы лучшие мировые практики подготовки специалистов в области управления персоналом, передовой отечественный опыт и собственные разработки УрФУ.

**1.3. Форма обучения и срок освоения образовательной программы:**

Обучение по программе бакалавриата может осуществляться в очной, очно-заочной формах.

Срок получения образования по программе (вне зависимости от применяемых образовательных технологий) включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, составляет:

- очная форма обучения 4 года;
- очно-заочная форма обучения 4 года 6 мес.;
- при обучении по индивидуальному учебному плану инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) может быть увеличен по их заявлению не более чем на 1 год по сравнению со сроком получения образования, установленным для соответствующей формы обучения.

**1.4.** Образовательная программа реализуется с применением электронного обучения (дистанционных образовательных технологий). При применении электронного обучения (дистанционных образовательных технологий) предусматривается возможность приема-передачи информации в формах, доступных для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

**1.5.** Объем программы бакалавриата для всех форм обучения составляет 240 зачетных единиц (далее з.е.) вне зависимости от применяемых образовательных технологий, реализации программы с использованием сетевой формы, реализации программы по индивидуальному учебному плану. Объем образовательной программы, реализуемый за один учебный год, вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы с использованием сетевой формы, реализации программы по индивидуальному учебному плану составляет не более 70 з.е., при ускоренном обучении – не более 80 з.е.

**1.6.** Программа бакалавриата реализуется на государственном языке Российской Федерации.

## **2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ И ОПИСАНИЕ ТРАЕКТОРИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

**2.1.** Образовательная программа разработана на основе профессиональных стандартов (Приложение 1). Согласована с региональными работодателями – социальными партнерами (Приложение 2).

**2.2.** Профиль образовательной программы, траектории ОП (ТОП) определяются с учетом специфики видов профессиональной деятельности (ВПД) и профессиональных стандартов (ПС) соответствующего квалификационного уровня в определенной области (и/или сфере) деятельности, особенностей объектов профессиональной деятельности и типов решаемых выпускниками задач профессиональной деятельности (Табл. 1).

Траектории образовательной программы, области, объекты и типы задач профессиональной деятельности

<b>Наименование образовательной программы</b>	<b>Область (области) и(или) сфера (сферы), вид профессиональной деятельности из реестра областей и видов профессиональной деятельности Минтруда и социальной защиты РФ</b>	<b>Код и наименование профессионального стандарта</b>	<b>Обобщенные трудовые функции/трудовые функции из соответствующих профессиональных стандартов, к выполнению которых должен быть подготовлен выпускник в рамках траектории образовательной программы</b>	<b>Объекты профессиональной деятельности, конкретизирующие сферу деятельности выпускников в рамках траектории образовательной программы</b>	<b>Тип (типы) задач профессиональной деятельности и/или профессиональные задачи, соответствующие обобщенным трудовым функциям/трудовым функциям и объектам профессиональной деятельности в рамках траектории образовательной программы</b>
1	2	3	4	5	6



Управление персоналом	07 - Административно-управленческая и офисная деятельность 07.003 - Управление персоналом организации	07.003 - Специалист по управлению персоналом	ПС 07.003 / ОТФ А	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	Информационно-аналитический тип деятельности - 1. анализ существующей системы управления персонала, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию; 2. подготовка отчетов, аналитических записок, информационных материалов по результатам исследовательских работ и их публичная презентация; 3. использование цифровых технологий управления персонала и формирование баз данных системы и процессов управления персоналом организации.
	07 - Административно-управленческая и офисная деятельность	07.003 - Специалист по управлению персоналом	ПС 07.003 / ОТФ В	службы управления персоналом организаций любой организационно-	Организационно-управленческий тип деятельности: 1. Организация и

	07.003 - Управление персоналом организации			<p>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</p>	<p>проведение маркетинга персонала; 2. Обеспечение подбора персонала; 3. Организация адаптации персонала; 4. Разработка и реализация корпоративной социальной политики</p>
	<p>07 - Административно-управленческая и офисная деятельность 07.003 - Управление персоналом организации</p>	07.003 - Специалист по управлению персоналом	ПС 07.003 / ОТФ С	<p>службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в</p>	<p>Организационно-управленческий тип деятельности: 1. Организация оценки и аттестации персонала.</p>

				<p>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</p>	
	<p>07 - Административно-управленческая и офисная деятельность 07.003 - Управление персоналом организации</p>	<p>07.003 - Специалист по управлению персоналом</p>	<p>ПС 07.003 / ОТФ Д</p>	<p>службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах</p>	<p>Организационно-управленческий тип деятельности: 1. Организация адаптации персонала; 2. Организация, реализация и контроль обучения (подготовки, профессиональной переподготовки и повышения</p>

				<p>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</p>	<p>квалификации) и развития; 3. Развитие потенциала персонала (профессиональных, деловых и личностных качеств работников) в целях повышения конкурентоспособности организации.</p>
	<p>07 - Административно-управленческая и офисная деятельность 07.003 - Управление персоналом организации</p>	<p>07.003 - Специалист по управлению персоналом</p>	<p>ПС 07.003 / ОТФ Е</p>	<p>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</p>	<p>Организационно-управленческий тип деятельности: 1. Организация оценки и аттестации персонала; 2. Организация труда и оплаты персонала.</p>

				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	
	07 - Административно-управленческая и офисная деятельность 07.003 - Управление персоналом организации	07.003 - Специалист по управлению персоналом	ПС 07.003 / ОТФ F	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	Организационно-управленческий тип деятельности: 1. Разработка и реализация корпоративной социальной политики

				<p>органов управления; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите</p>	
	<p>07 - Административно-управленческая и офисная деятельность 07.003 - Управление персоналом организации</p>	<p>07.003 - Специалист по управлению персоналом</p>	<p>ПС 07.003 / ОТФ F</p>	<p>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</p>	<p>Научно-исследовательский тип деятельности: 1.Проведение прикладных исследований системы управления персоналом с использованием количественных и качественных методов.</p>

				<p>городов, кадровые агентства;  организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите</p>	
	<p>07 -  Административно-управленческая и офисная деятельность  07.003 - Управление персоналом организации</p>	<p>07.003 - Специалист по управлению персоналом</p>	<p>ПС 07.003 / ОТФ Д</p>	<p>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</p>	<p>Научно-исследовательский тип деятельности:  2. Исследование и формирование моделей цифровых компетенций персонала.</p>

				на управленческом и кадровом консалтинге и аудите	
	<p>33 - Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и пр.)</p> <p>33.012 - Оказание услуг по подбору персонала для юридических лиц</p>	33.012 - Специалист по подбору персонала (рекрутер)	ПС 33.012/ ОТФ В	<p>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</p>	<p>Информационно-аналитический тип деятельности: 1. анализ цифровых ресурсов, применяемых в документационном обеспечении управления персоналом и выбор оптимальных ресурсов для нужд организации; 2. анализ рынка труда (специальностей/должностей), использующих замещение человеческого ресурса на digital ресурсы; 3. анализ кадрового потенциала организации, отдельного работника.</p>



	<p>01 - Образование и наука 01.004 - Педагогическая деятельность в профессиональном обучении, профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании</p>	<p>01.004 - Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования</p>	<p>ПС 01.004/ОТФ F</p>	<p>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</p>	<p>Педагогический тип деятельности: 1. Организация и проведение изучения требований рынка и обучающихся к качеству дополнительного профессионального образования и профессионального обучения; 2. Организационно-педагогическое сопровождение методической деятельности; 3. Мониторинг и оценка качества реализации программ ДПО и профессионального обучения.</p>
	<p>Различные области жизнедеятельности, необходимые для успешной реализации в сфере профессиональной деятельности</p>	<p>Отсутствует</p>	<p>Отсутствует</p>	<p>Системы в различных сферах деятельности; научные разработки и исследования</p>	<p>Деятельность в разных направлениях и областях наук</p>

### **3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

В результате освоения программы [бакалавриата 38.03.03/33.01 Управление персоналом](#) у выпускников должны быть сформированы универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции:

**Универсальные компетенции (табл. 2):**

Таблица 2.

<b>Наименование категории (группы) универсальных компетенций</b>	<b>Код и наименование универсальных компетенций выпускника образовательной программы</b>
Системное и критическое мышление	УК-1 - Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач, вырабатывать стратегию действий
Разработка и реализация проектов	УК-2 - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
Командная работа и лидерство	УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
Коммуникация	УК-4 - Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
Межкультурное взаимодействие	УК-5 - Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-7 - Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
Безопасность жизнедеятельности	УК-8 - Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
Владение информационными технологиями	УК-9 - Способен выполнять поиск, обработку, передачу и хранение информации в цифровой форме с использованием современных технических средств, коммуникационных сервисов и профессиональных баз данных с учетом требований информационной безопасности в рамках действующего законодательства
Инклюзивная компетентность	УК-10 - Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-11 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
Гражданская позиция	УК-12 - Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

**Общепрофессиональные компетенции (табл. 3):**

Таблица 3.

<b>Наименование категории (группы) общепрофессиональных компетенций</b>	<b>Код и наименование общепрофессиональных компетенций выпускника образовательной программы</b>
Анализ явлений и процессов	ОПК-1 - Способен анализировать и объяснять природу явлений и процессов, протекающих в сфере профессиональной деятельности на основе критериев научного знания с использованием различных методологических и теоретических подходов
Сбор и анализ данных	ОПК-2 - Способен применять методы сбора, анализа и интерпретации данных и составлять и оформлять документы и отчеты по результатам профессиональной деятельности
Выявление и решение проблем	ОПК-3 - Способен выявлять, концептуализировать и предлагать обоснованные решения проблем в профессиональной деятельности на основе знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающие инновационным потенциалом
Организация, управление и администрирование	ОПК-4 - Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры
Взаимодействие	ОПК-5 - Способен к осуществлению внутриорганизационного, межведомственного и межсекторного взаимодействия с органами власти, коммерческими организациями и институтами гражданского общества, образовательными организациями, СМИ с учетом запросов клиентов, партнеров, других субъектов для эффективного решения профессиональных задач
Профессиональная культура	ОПК-6 - Способен поддерживать уровень профессиональной культуры, соблюдать профессиональные этические нормы. Демонстрирует открытость в получении обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях

**Профессиональные компетенции выпускников образовательной программы (табл. 4):**

Профессиональные компетенции выпускников ОП разработаны на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии), а также на основе анализа требований к профессиональным компетенциям выпускников образовательной программы, предъявляемым на региональном рынке труда, обобщения зарубежного опыта, проведения консультаций с ведущими работодателями, объединениями работодателей отрасли, иных источников.

Таблица 4.

Наименование образовательной программы	Тип (типы) задач профессиональной деятельности	Профессиональные компетенции, формируемые в рамках образовательной траектории ОП / образовательной программы, соответствующие типам задач	Код(ы) профессиональных стандартов, код(ы) обобщенных трудовых функций/трудовых функций, с которыми связана компетенция
Управление персоналом	<p>Информационно-аналитический тип деятельности - 1. анализ существующей системы управления персонала, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию; 2. подготовка отчетов, аналитических записок, информационных материалов по результатам исследовательских работ и их публичная презентация; 3. использование цифровых технологий управления персоналом и формирование баз данных системы и процессов управления персоналом организации.</p>	<p>ПК-3 - Способен проводить анализ и выбирать оптимальные цифровые ресурсы для документационного обеспечения управления персоналом  ПК-8 - Способен формировать базы данных системы и процессов управления персоналом организации с использованием цифровых технологий</p>	<p>ПС 07.003, ОТФ/ТФ ПС 07.003 / ОТФ А</p>

	<p>Организационно-управленческий тип деятельности: 1. Организация и проведение маркетинга персонала; 2. Обеспечение подбора персонала; 3. Организация адаптации персонала; 4. Разработка и реализация корпоративной социальной политики</p>	<p>ПК-4 - Способен организовывать и реализовывать маркетинг, подбор и адаптацию персонала ПК-11 - Способен администрировать процессы системы управления персоналом</p>	<p>ПС 07.003, ОТФ/ТФ ПС 07.003 / ОТФ В</p>
	<p>Организационно-управленческий тип деятельности: 1. Организация оценки и аттестации персонала.</p>	<p>ПК-2 - Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет ПК-5 - Способен участвовать в организации труда, проведении оценки, аттестации персонала и разработке систем оплаты труда</p>	<p>ПС 07.003, ОТФ/ТФ ПС 07.003 / ОТФ С</p>

	<p>Организационно-управленческий тип деятельности: 1. Организация адаптации персонала; 2. Организация, реализация и контроль обучения (подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации) и развития; 3. Развитие потенциала персонала (профессиональных, деловых и личностных качеств работников) в целях повышения конкурентоспособности организации.</p>	<p>ПК-4 - Способен организовывать и реализовывать маркетинг, подбор и адаптацию персонала  ПК-6 - Способен управлять обучением и развитием потенциала персонала организации  ПК-12 - Способен управлять профессиональной карьерой сотрудников в условиях цифровизации</p>	<p>ПС 07.003, ОТФ/ТФ ПС 07.003 / ОТФ Д</p>
	<p>Организационно-управленческий тип деятельности: 1. Организация оценки и аттестации персонала; 2. Организация труда и оплаты персонала.</p>	<p>ПК-2 - Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет  ПК-5 - Способен участвовать в организации труда, проведении оценки, аттестации персонала и разработке систем оплаты труда</p>	<p>ПС 07.003, ОТФ/ТФ ПС 07.003 / ОТФ Е</p>



	<p>Организационно-управленческий тип деятельности: 1. Разработка и реализация корпоративной социальной политики</p>	<p>ПК-1 - Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия  ПК-10 - Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику организации в Индустрии 4.0</p>	<p>ПС 07.003, ОТФ/ТФ ПС 07.003 / ОТФ F</p>
	<p>Научно-исследовательский тип деятельности: 1.Проведение прикладных исследований системы управления персоналом с использованием количественных и качественных методов.</p>	<p>ПК-7 - Способен применять инструменты прикладной психологии и социологии в управлении персоналом  ПК-13 - Способен применять количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований системы управления персоналом с последующим оформлением и публичным представлением результата</p>	<p>ПС 07.003, ОТФ/ТФ ПС 07.003 / ОТФ F</p>

	<p>Научно-исследовательский тип деятельности: 2. Исследование и формирование моделей цифровых компетенций персонала.</p>	<p>ПК-14 - Способен проводить исследование и формирование моделей компетенций персонала в Индустрии 4</p>	<p>ПС 07.003, ОТФ/ТФ ПС 07.003 / ОТФ Д</p>
	<p>Информационно-аналитический тип деятельности: 1. анализ цифровых ресурсов, применяемых в документационном обеспечении управлении персоналом и выбор оптимальных ресурсов для нужд организации; 2. анализ рынка труда (специальностей/должностей), использующих замещение человеческого ресурса на digital ресурсы; 3. анализ кадрового потенциала организации, отдельного работника.</p>	<p>ПК-9 - Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале, анализу рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности, проверке информации о кандидатах и оценке их соответствия требованиям вакантной должности (профессии, специальности)</p>	<p>ПС 33.012, ОТФ/ТФ ПС 33.012/ ОТФ В</p>

	<p>Педагогический тип деятельности: 1. Организация и проведение изучения требований рынка и обучающихся к качеству дополнительного профессионального образования и профессионального обучения; 2. Организационно-педагогическое сопровождение методической деятельности; 3. Мониторинг и оценка качества реализации программ ДПО и профессионального обучения.</p>	<p>ПК-15 - Способен к организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности  ПК-16 - Способен проводить мониторинг и оценку качества реализации программ ДПП с учетом требований рынка и обучающихся</p>	<p>ПС 01.004, ОТФ/ТФ ПС 01.004/ОТФ F</p>
	<p>Деятельность в разных направлениях и областях наук</p>	<p>ПК-М - Способность к приобретению новых, расширению и углублению полученных ранее знаний, умений и компетенций в различных областях жизнедеятельности, необходимых для успешной реализации в сфере профессиональной деятельности, в том числе на стыке разных направлений деятельности и областей наук</p>	<p>Отсутствует</p>

#### 4. СТРУКТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4.1. Для формирования компетенций выпускников разработана модульная структура образовательной программы (табл. 5) с определенной трудоемкостью освоения, выраженной в зачетных единицах и позволяющая достичь всех результатов обучения по программе.

Образовательная программа содержит модули (дисциплины), формирующие универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

4.2. Структура образовательной программы включает модули (дисциплины) обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений.

Структура образовательной программы является основой для разработки учебного плана.

Таблица 5.

**Модульная структура образовательной программы 38.03.03/33.01 Управление персоналом**

Структура образовательной программы		Объем программы (з.е.)
Блок 1	«Дисциплины (модули)»	213
	Модули обязательной части	104
	Модули части, формируемые участниками образовательных отношений	109
Блок 2	Практика	18
	Производственная практика	12
	Учебная практика	6
Блок 3	Государственная итоговая аттестация	9
	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	6
	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена	3
Блок 4	Факультативы	не менее 3 з.е.
Объем образовательной программы:		240

4.3. Инвалидам и лицам с ОВЗ (по их заявлению) предоставляется возможность обучения по адаптируемой образовательной программе, учитывающей особенности их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.

## 5. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

5.1. Общесистемные требования, требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению, требования к кадровым и финансовым условиям реализации программы **бакалавриата «38.03.03/33.01 Управление персоналом»** соответствуют **СУОС УрФУ** в области образования **03 НАУКИ ОБ ОБЩЕСТВЕ**

5.2. Обеспечение качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе.

Для внутреннего обеспечения качества образовательной деятельности по образовательной программе и постоянного совершенствования образовательной деятельности используется инструментарий Системы менеджмента качества. В рамках системы проводится постоянный анализ удовлетворенности студентов и преподавателей, участвующих в реализации программы.

Внешняя оценка качества образовательной деятельности по программе и подтверждение соответствия качества подготовки выпускников программы образовательному стандарту УрФУ, профессиональным стандартам (при наличии) и требованиям регионального рынка труда осуществляется в рамках процедуры государственной итоговой аттестации, процедуры государственной аккредитации, может осуществляться в рамках профессионально-общественной аккредитации, проводимой работодателями, их объединениями, а также уполномоченными ими организациями, в том числе зарубежными организациями, либо авторизованными национальными профессионально-общественными организациями, входящими в международные структуры.

(Свидетельства о результатах внешней оценки образовательных достижений, обучающихся по ОП приводятся в Приложении 3).

## **6. ПРИЛОЖЕНИЯ К ОБЩЕЙ ХАРАКТЕРИСТИКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Приложение 1. Перечень профессиональных стандартов.

Приложение 2. Акты согласования ОП с работодателями.

Приложение 3. Сведения о внешней оценке качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе.

**Перечень профессиональных стандартов,  
используемых при разработке образовательной программы  
38.03.03/33.01 Управление персоналом**

№ п/п	Код ПС	Наименование ПС	Реквизиты приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации об утверждении; реквизиты изменений в профессиональный стандарт	Дата и регистрационный номер Министерства юстиции Российской Федерации; дата и регистрационный номер Минюста РФ при внесении изменений в профессиональный стандарт
1	01.004	Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования	608н 08.09.2015	38993 24.09.2015
2	07.003	Специалист по управлению персоналом	691н 06.10.2015	39362 19.10.2015
3	33.012	Специалист по подбору персонала (рекрутер)	717н 09.10.2015	39628 09.11.2015

Акты согласования для образовательной программы не составлялись в связи с недостаточностью профессиональных стандартов.

Внешняя оценка качества образовательных достижений и подготовки обучающихся по ОП не проводилась.