

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

Директор по образовательной деятельности

10 ДЕК 2020



ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА HR стратегия развития организации

Перечень сведений об образовательной программе	Учетные данные
Образовательная программа HR стратегия развития организации	Код ОП 38.04.03/33.04
Направление подготовки Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 38.04.03
Уровень подготовки Высшее образование - магистратура	
Квалификация, присваиваемая выпускнику Магистр	
СУОС УрФУ в области образования 03 НАУКИ ОБ ОБЩЕСТВЕ	Утвержден приказом ректора УрФУ № 832/03 от 13.10.2020

Екатеринбург, 2020

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

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Позолотина Елена Ивановна	к.э.н.	доцент	Менеджмента

Руководитель ОП

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Позолотина Елена Ивановна	к.э.н.	доцент	Менеджмента

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 магистратуры 38.04.03/33.04 HR стратегия развития организации разработана на основе образовательного стандарта Уральского федерального университета (СУОС УрФУ) в области образования «НАУКИ ОБ ОБЩЕСТВЕ».

Основная образовательная программа реализуется в институте «Институт экономики и управления» Уральского федерального университета.

1.2. Назначение и особенность образовательной программы

Основная профессиональная образовательная программа 38.04.03/00.00 "HR стратегия развития организации" направлена на подготовку руководителей, способных организовывать работу системы управления персоналом полного спектра, повышать эффективность деятельности компании в реализации стратегических, тактических и оперативных задач, через управление кадровым потенциалом персонала предприятия. Программа направлена на раскрытие возможностей организации, связанных с управлением персоналом на основе его (персонала) профессионально-личностных характеристик, психологических особенностей и мотивации.

Отличительными особенностями программы являются привлечение к учебному процессу ведущих российских и зарубежных специалистов и практиков в сфере разработки и применения современных HR метрик и технологий, аналитики и диджитализации и социальных партнеров.

1.3. Форма обучения и срок освоения образовательной программы:

Обучение по программе магистратуры может осуществляться в заочной форме.

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

- заочная форма обучения 2 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 магистратуры для всех форм обучения составляет 120 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 магистратуры 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

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

<p>HR стратегия развития организации</p>	<p>07 - Административно-управленческая и офисная деятельность 07.003 - Управление персоналом организации</p>	<p>07.003 - Специалист по управлению персоналом</p>	<p>G/01.7 G/02.7 H/01.7 H/02.7</p>	<p>Процессы разработки и реализации систем стратегического и операционного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности</p>	<p>Организационно-управленческий тип: разработка и реализация системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий в управлении персоналом и планировании деятельности подразделения, интегрированных в управленческую систему, направленную на максимизацию стоимости организации; разработка организационной структуры, программ и принципов стандартизации и унификации процессов управления персоналом и предложений по</p>
--	--	---	--	---	--

					<p>формированию бюджета на персонал, с учетом плановой потребности и взаимодействия структурных подразделений организации; планирование и организация деятельности по обеспечению персоналом и его адаптации, формированию систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала, организации труда и оплаты персонала, корпоративным, социальным программам и социальной политике в целях реализации стратегии развития организации; обеспечение работ, связанных с управлением персоналом, в цифровой среде, в том числе с использованием</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>программных пакетов и онлайн-сервисов, социальных сетей и искусственного интеллекта. Информационно-аналитический тип: анализ успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации; анализ планов и отчетности по управлению персоналом и подразделению и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации; формирование и, применение технологий аудита работы с персоналом и контроллинга</p>
--	--	--	--	--	--

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения программы магистратуры 38.04.03/33.04 HR стратегия развития организации у выпускников должны быть сформированы универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции:

Универсальные компетенции (табл. 2):

Таблица 2.

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальных компетенций выпускника образовательной программы
Системное и критическое мышление	УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий, в том числе в цифровой среде
Разработка и реализация проектов	УК-2 - Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
Командная работа и лидерство	УК-3 - Способен организовать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели
Коммуникация	УК-4 - Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
Межкультурное взаимодействие	УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, выстраивать траекторию профессионального и личностного развития, в том числе с использованием цифровых средств
Владение информационными технологиями	УК-7 - Способен обрабатывать, анализировать, передавать данные и информацию с использованием цифровых средств для эффективного решения поставленных задач с учетом требований информационной безопасности

Общепрофессиональные компетенции (табл. 3):

Таблица 3.

Наименование категории (группы) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональных компетенций выпускника образовательной программы
Применение фундаментальных знаний	ОПК-1 - Способен применять фундаментальные знания (на продвинутом уровне) при решении теоретических, практических или исследовательских задач
Применение фундаментальных знаний	ОПК-2 - Способен объяснять, прогнозировать явления и процессы, выявлять значимые проблемы и выработать пути их решения на

	основе анализа и оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций
Исследовательская деятельность	ОПК-3 - Способен планировать и проводить фундаментальные или прикладные исследования, в том числе в междисциплинарных областях, самостоятельно формулировать научные гипотезы, проверять их достоверность и представлять результаты исследований в виде аналитических отчетов, научных статей, докладов и тезисов на конференциях, научных симпозиумах, семинарах, круглых столах
Исследовательская деятельность	ОПК-4 - Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в профессиональной сфере и смежных областях
Разработка и внедрение профессиональных методов и технологий	ОПК-5 - Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности

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
---	---	--	--

<p>HR стратегия развития организации</p>	<p>Организационно-управленческий тип: разработка и реализация системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий в управлении персоналом и планировании деятельности подразделения, интегрированных в управленческую систему, направленную на максимизацию стоимости организации; разработка организационной структуры, программ и принципов стандартизации и унификации процессов управления персоналом и предложений по формированию бюджета на персонал, с учетом плановой потребности и взаимодействия структурных подразделений организации; планирование и организация деятельности по обеспечению персоналом и его адаптации, формированию систем мотивации, эффективности,</p>	<p>ПК-1 - Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность ПК-2 - Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации с использованием передовых управленческих и психологических практик ПК-3 - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач ПК-4 - Способен организовывать работу HR подразделения, управлять персоналом и его эффективностью ПК-5 - Способен определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутриорганизационного маркетинга и управления коммуникациями организации</p>	<p>ПС 07.003, ОТФ/ТФ G/01.7 G/02.7 H/01.7 H/02.7</p>
--	---	--	--

	<p>оценки и развития персонала, организации труда и оплаты персонала, корпоративным, социальным программам и социальной политике в целях реализации стратегии развития организации; обеспечение работ, связанных с управлением персоналом, в цифровой среде, в том числе с использованием программных пакетов и онлайн-сервисов, социальных сетей и искусственного интеллекта.</p> <p>Информационно-аналитический тип: анализ успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации; анализ планов и отчетности по управлению персоналом и подразделению и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации; формирование и, применение технологий аудита работы с персоналом и контроллинга</p>	<p>ПК-6 - Способен анализировать эффективность подсистем управления персоналом и корректировать их в соответствии с изменением стратегии организации</p> <p>ПК-7 - Способен организовывать стратегическое планирование персонала и взаимодействие с внешними сообществами</p> <p>ПК-8 - Способен определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации и применять ее результаты</p> <p>ПК-9 - Способен осуществлять самостоятельно или руководить разработкой методов найма, адаптации, мотивации и системы обучения и развития персонала</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 38.04.03/33.04 HR стратегия развития организации

Структура образовательной программы		Объем программы (з.е.)
Блок 1	«Дисциплины (модули)»	87
	Модули обязательной части	36
	Модули части, формируемые участниками образовательных отношений	51
Блок 2	Практика	24
	Производственная практика	21
	Учебная практика	3
Блок 3	Государственная итоговая аттестация	9
	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	9
Блок 4	Факультативы	не менее 3 з.е.
Объем образовательной программы:		120

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.

4.4. На уровень сформированности универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций оказывает влияние реализация направлений воспитательной деятельности в рамках образовательной программы.

Для каждого направления воспитательной деятельности определены результаты, которые сопрягаются с результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием дисциплин модулей.

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 магистратуры «**38.04.03/33.04 HR стратегия развития организации**» соответствуют СУОС УрФУ в области образования **03 НАУКИ ОБ ОБЩЕСТВЕ**

5.2. Требования к кадровым условиям реализации образовательной программы «**38.04.03/33.04 HR стратегия развития организации**»

- доля педагогических работников университета, участвующих в реализации образовательной программы и лиц, привлекаемых к реализации образовательной программы на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), осуществляющие научную, учебно-методическую и(или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемых дисциплин (модулей) составляет **70** процентов;
- доля педагогических работников университета, участвующих в реализации образовательной программы и лиц, привлекаемых к реализации образовательной программы на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), являющихся руководителями и(или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (иметь стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет), составляет **5** процентов;
- доля численности педагогических работников университета, к образовательной деятельности университета на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую в Российской Федерации), и(или) ученые звания (в том числе ученое звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации), составляет **60** процентов.

5.3. 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
38.04.03/33.04 HR стратегия развития организации**

№ 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	07.003	Специалист по управлению персоналом	691н 06.10.2015	39362 19.10.2015

СОГЛАСОВАНО
Школа управления и междисциплинарных исследований
Директор школы управления и междисциплинарных исследований
Института экономики и управления
С. С. Коваленко



СОГЛАСОВАНО:
Ассоциация Рекрутинговых Агентств Урала
АРАУ
Руководитель
Богданова Лариса Ивановна



«14» декабря 2021 г.

АКТ
согласования № 01

Экспертная группа из числа специалистов Ассоциации Рекрутинговых Агентств Урала АРАУ
(полное название организации, учреждения, предприятия)

и сотрудников УрФУ, рассмотрела характеристики профессиональной деятельности выпускников по образовательной программе магистратуры: 38.04.03/33.04 HR стратегия развития организации, представленные рабочей группой Школы управления и междисциплинарных исследований института Институт экономики и управления

В составе:

Ф.И.О.
Богданова Лариса Ивановна
Киселева Елена Викторовна
Подгайская Марина
Леонидовна

Должность
Президент АРАУ
Вице-президент АРАУ
Вице-президент АРАУ

Настоящим актом удостоверяется согласование характеристик профессиональной деятельности выпускников по образовательной программе «HR стратегия развития организации» магистратуры направления 38.04.03 Управление персоналом в соответствии с Приложением.



Богданова Л. И.

Киселева Е. В.

Подгайская М. Л.

Характеристики профессиональной деятельности выпускников образовательной программы 38.04.03/33.04 HR стратегия развития организации:

1. Область профессиональной деятельности выпускников:

07 - Административно-управленческая и офисная деятельность

2. Объекты профессиональной деятельности выпускников:

Процессы разработки и реализации систем стратегического и операционного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности

3. Тип (типы) задач профессиональной деятельности и/или профессиональные задачи:

Траектории образовательной программы	Тип профессиональных задач	Профессиональные компетенции выпускников
1		2
HR стратегия развития организации	<p>Организационно-управленческий тип: разработка и реализация системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий в управлении персоналом и планировании деятельности подразделения, интегрированных в управленческую систему, направленную на максимизацию стоимости организации; разработка организационной структуры, программ и принципов стандартизации и унификации процессов управления персоналом и предложений по формированию бюджета на персонал, с учетом плановой потребности и взаимодействия структурных подразделений организации; планирование и организация деятельности по обеспечению персоналом и его адаптации, формированию систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала, организации труда и оплаты персонала, корпоративным, социальным программам и социальной политике в целях реализации стратегии развития организации; обеспечение работ,</p>	<p>ПК-1 - Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность. ПК-2 - Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации с использованием передовых управленческих и психологических практик. ПК-3 - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. ПК-4 - Способен организовывать работу HR подразделения, управлять персоналом и его эффективностью. ПК-5 - Способен определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутриорганизационного маркетинга и управления коммуникациями организации. ПК-6 - Способен анализировать эффективность подсистем управления персоналом и</p>

	<p>связанных с управлением персоналом, в цифровой среде, в том числе с использованием программных пакетов и онлайн-сервисов, социальных сетей и искусственного интеллекта.</p> <p>Информационно-аналитический тип: анализ успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации; анализ планов и отчетности по управлению персоналом и подразделению и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации; формирование и, применение технологий аудита работы с персоналом и контроллинга</p>	<p>корректировать их в соответствии с изменением стратегии организации.</p> <p>ПК-7 - Способен организовывать стратегическое планирование персонала и взаимодействие с внешними сообществами.</p> <p>ПК-8 - Способен определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации и применять ее результаты.</p> <p>ПК-9 - Способен осуществлять самостоятельно или руководить разработкой методов найма, адаптации, мотивации и системы обучения и развития персонала.</p>
--	--	--

СОГЛАСОВАНО:
Школа управления и междисциплинарных исследований

Директор Школы управления и междисциплинарных исследований

« _____ » _____ 2021 г. Коваленко



СОГЛАСОВАНО:
ООО «РК-Компани»

« _____ » _____ 2021 г. Хренова Е.В.

« 15 » декабря 2021 г.



АКТ
согласования № 02

Экспертная группа из числа специалистов ООО «РК-Компани» (сеть парфюмерно-косметических супермаркетов «Золотое яблоко»
(полное название организации, учреждения, предприятия))

и сотрудников УрФУ, рассмотрела характеристики профессиональной деятельности выпускников по образовательной программе магистратуры: 38.04.03/33.04 HR стратегия развития организации, представленные рабочей группой Школы управления и междисциплинарных исследований института Институт экономики и управления

В составе:

Хренова Елена Владимировна Директор по персоналу

Горбунова Наталья Валерьевна руководитель отдела подбора персонала
Яговитина Екатерина Сергеевна руководитель отдела кадрового администрирования

Настоящим актом удостоверяется согласование характеристик профессиональной деятельности выпускников по образовательной программе «HR стратегия развития организации» магистратуры направления 38.04.03 Управление персоналом в соответствии с Приложением.

Эксперты:

Хренова Елена Владимировна

Горбунова Наталья Валерьевна

Яговитина Екатерина Сергеевна

Характеристики профессиональной деятельности выпускников образовательной программы 38.04.03/33.04 HR стратегия развития организации:

1. Область профессиональной деятельности выпускников:

07 - Административно-управленческая и офисная деятельность

2. Объекты профессиональной деятельности выпускников:

Процессы разработки и реализации систем стратегического и операционного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности

3. Тип (типы) задач профессиональной деятельности и/или профессиональные задачи:

Траектории образовательной программы	Тип профессиональных задач	Профессиональные компетенции выпускников
1		2
HR стратегия развития организации	<p>Организационно-управленческий тип: разработка и реализация системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий в управлении персоналом и планировании деятельности подразделения, интегрированных в управленческую систему, направленную на максимизацию стоимости организации; разработка организационной структуры, программ и принципов стандартизации и унификации процессов управления персоналом и предложений по формированию бюджета на персонал, с учетом плановой потребности и взаимодействия структурных подразделений организации; планирование и организация деятельности по обеспечению персоналом и его адаптации, формированию систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала, организации труда и оплаты персонала, корпоративным, социальным программам и социальной политике в целях реализации стратегии развития организации; обеспечение работ,</p>	<p>ПК-1 - Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность. ПК-2 - Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации с использованием передовых управленческих и психологических практик. ПК-3 - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. ПК-4 - Способен организовывать работу HR подразделения, управлять персоналом и его эффективностью. ПК-5 - Способен определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутриорганизационного маркетинга и управления коммуникациями организации. ПК-6 - Способен анализировать эффективность подсистем управления персоналом и</p>

	<p>связанных с управлением персоналом, в цифровой среде, в том числе с использованием программных пакетов и онлайн-сервисов, социальных сетей и искусственного интеллекта.</p> <p>Информационно-аналитический тип: анализ успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации; анализ планов и отчетности по управлению персоналом и подразделению и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации; формирование и, применение технологий аудита работы с персоналом и контроллинга</p>	<p>корректировать их в соответствии с изменением стратегии организации.</p> <p>ПК-7 - Способен организовывать стратегическое планирование персонала и взаимодействие с внешними сообществами.</p> <p>ПК-8 - Способен определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации и применять ее результаты.</p> <p>ПК-9 - Способен осуществлять самостоятельно или руководить разработкой методов найма, адаптации, мотивации и системы обучения и развития персонала.</p>
--	--	--

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