

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
С.Т. Князев
2021 г.

ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

Управление персоналом

Перечень сведений об образовательной программе	Учетные данные
Образовательная программа Управление персоналом	Код ОП 38.03.03/33.01
Направление подготовки Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 38.03.03
Уровень подготовки Высшее образование - бакалавриат	
Квалификация, присваиваемая выпускнику Бакалавр	
СУОС УрФУ в области образования 03 НАУКИ ОБ ОБЩЕСТВЕ	Утвержден приказом ректора УрФУ № 1069/03 от 27.12.2018; № 832/03 от 12.10.2020; № 133/03 от 07.02.2021; № 324/03 от 11.04.2021

Версия 2

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, 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 5 лет;
- очно-заочная форма обучения (ускоренное обучение по индивидуальному учебному плану) 3 года 6 мес.;
- заочная форма обучения 3 года 6 мес.;
- заочная форма обучения (ускоренное обучение по индивидуальному учебному плану) 3 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

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
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 персоналом и формирование баз данных системы и процессов управления персоналом организации.

Управление персоналом	07 - Административно-управленческая и офисная деятельность 07.003 - Управление персоналом организации	07.003 - Специалист по управлению персоналом	ПС 07.003 / ОТФ В	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	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
Управление персоналом	07 - Административно-управленческая и офисная деятельность 07.003 - Управление персоналом организации	07.003 - Специалист по управлению персоналом	ПС 07.003 / ОТФ С	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	Организационно-управленческий тип деятельности: 1. Организация оценки и аттестации персонала.

				регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите	
Управление персоналом	07 - Административно-управленческая и офисная деятельность 07.003 - Управление персоналом организации	07.003 - Специалист по управлению персоналом	ПС 07.003 / ОТФ Д	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	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.
Управление персоналом	07 - Административно-управленческая и офисная деятельность 07.003 - Управление персоналом организации	07.003 - Специалист по управлению персоналом	ПС 07.003 / ОТФ Е	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	Организационно-управленческий тип деятельности: 1. Организация оценки и аттестации персонала; 2. Организация труда и оплаты персонала.

				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	
Управление персоналом	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 органов управления; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите	Организационно-управленческий тип деятельности: 1. Разработка и реализация корпоративной социальной политики
Управление персоналом	07 - Административно-управленческая и	07.003 - Специалист по	ПС 07.003 / ОТФ F	службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой	Научно-исследовательский тип деятельности: 1.Проведение прикладных исследований

	офисная деятельность 07.003 - Управление персоналом организации	управлению персоналом		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	системы управления персоналом с использованием количественных и качественных методов.
Управление персоналом	07 - Административно-управленческая и офисная деятельность 07.003 - Управление персоналом организации	07.003 - Специалист по управлению персоналом	ПС 07.003 / ОТФ Д	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	Научно-исследовательский тип деятельности: 2. Исследование и формирование моделей цифровых компетенций персонала.

				управленческом и кадровом консалтинге и аудите	
Управление персоналом	33 - Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и пр.) 33.012 - Оказание услуг по подбору персонала для юридических лиц	33.012 - Специалист по подбору персонала (рекрутер)	ПС 33.012/ ОТФ В	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 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.
Управление персоналом	01 - Образование и наука 01.004 - Педагогическая деятельность в профессиональном обучении, профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании	01.004 - Педагог профессионально о обучения, профессионально о образования и дополнительного профессионально о образования	ПС 01.004/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	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.

				муниципальных органов управления	Мониторинг и оценка качества реализации программ ДПО и профессионального обучения.
Управление персоналом	Различные области жизнедеятельности, необходимые для успешной реализации в сфере профессиональной деятельности	Отсутствует	Отсутствует	Системы в различных сферах деятельности; научные разработки и исследования	Деятельность в разных направлениях и областях наук

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.

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальных компетенций выпускника образовательной программы
Системное и критическое мышление	УК-1 - Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач, в том числе в цифровой среде
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 рационально планировать свое время, выстраивать и реализовать траекторию саморазвития, находить способы решения и средства развития (в том числе с использованием цифровых средств) других необходимых компетенций 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 источников информации и данных, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств для эффективного решения поставленных задач
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, развивать и отстаивать гражданскую позицию, в том числе нетерпимое отношение к коррупционному поведению

Общепрофессиональные компетенции (табл. 3):

Таблица 3.

Наименование категории (группы) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональных компетенций выпускника образовательной программы
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	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.	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	ПС 07.003, ОТФ/ТФ ПС 07.003 / ОТФ А
Управление персоналом	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	ПК-4 - Способен организовывать и реализовывать маркетинг, подбор и адаптацию персонала ПК-11 - Способен администрировать процессы системы управления персоналом	ПС 07.003, ОТФ/ТФ ПС 07.003 / ОТФ В
Управление персоналом	Организационно-управленческий тип деятельности: 1. Организация оценки и аттестации персонала.	ПК-2 - Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести	ПС 07.003, ОТФ/ТФ ПС 07.003 / ОТФ С

		документационное сопровождение и учет ПК-5 - Способен участвовать в организации труда, проведении оценки, аттестации персонала и разработке систем оплаты труда	
Управление персоналом	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.	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	ПС 07.003, ОТФ/ТФ ПС 07.003 / ОТФ Д
Управление персоналом	Организационно-управленческий тип деятельности: 1. Организация оценки и аттестации персонала; 2. Организация труда и оплаты персонала.	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	ПС 07.003, ОТФ/ТФ ПС 07.003 / ОТФ Е
Управление персоналом	Организационно-управленческий тип деятельности: 1. Разработка и реализация корпоративной социальной политики	ПК-1 - Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом,	ПС 07.003, ОТФ/ТФ ПС 07.003 / ОТФ Ф

		обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия ПК-10 - Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику организации в Индустрии 4.0	
Управление персоналом	Научно-исследовательский тип деятельности: 1.Проведение прикладных исследований системы управления персоналом с использованием количественных и качественных методов.	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 результатов	ПС 07.003, ОТФ/ТФ ПС 07.003 / ОТФ F
Управление персоналом	Научно-исследовательский тип деятельности: 2.Исследование и формирование моделей цифровых компетенций персонала.	ПК-14 - Способен проводить исследование и формирование моделей компетенций персонала в Индустрии 4	ПС 07.003, ОТФ/ТФ ПС 07.003 / ОТФ Д
Управление персоналом	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/должносте	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	ПС 33.012, ОТФ/ТФ ПС 33.012/ ОТФ В

	й), использующих замещение человеческого ресурса на digital ресурсы; 3. анализ кадрового потенциала организации, отдельного работника.	требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	
Управление персоналом	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.	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	ПС 01.004, ОТФ/ТФ ПС 01.004/ОТФ F
Управление персоналом	Деятельность в разных направлениях и областях наук	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 ПК-ПО - Способен решать задачи профессиональной деятельности в проектном формате для достижения заданной цели и создания уникального продукта,	Отсутствует

		услуги или результата с заданным качеством в условиях ограниченности ресурсов (временных, финансовых, человеческих, информационных), осознавая свою роль и ответственность в проекте	
--	--	--	--

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	116
	Модули части, формируемые участниками образовательных отношений	97
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.

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 бакалавриата «**38.03.03/33.01 Управление персоналом**» соответствуют СУОС УрФУ в области образования **03 НАУКИ ОБ ОБЩЕСТВЕ**

5.2. Требования к кадровым условиям реализации образовательной программы «**38.03.03/33.01 Управление персоналом**»

– 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 не менее **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 не менее **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 не менее **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
38.03.03/33.01 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.