

ФЕДЕРАЛЬНОЕ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО УГСН
«38.00.00 ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ»

**Примерная основная образовательная программа
(ПООП)**

Направление подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Уровень высшего образования

Магистратура

Зарегистрировано в государственном реестре ПООП под номером _____

2021 год

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Назначение примерной основной образовательной программы
- 1.2. Нормативные документы
- 1.3. Перечень сокращений

Раздел 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ

- 2.1. Общее описание профессиональной деятельности выпускников
- 2.2. Перечень профессиональных стандартов, соотнесенных с ФГОС
- 2.3. Перечень основных задач профессиональной деятельности выпускников (по типам)

Раздел 3. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ, РЕАЛИЗУЕМЫХ В РАМКАХ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

- 3.1. Направленности (профили) образовательных программ в рамках направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
- 3.2. Квалификация, присваиваемая выпускникам образовательных программ
- 3.3. Объем программы
- 3.4. Формы обучения
- 3.5. Срок получения образования

Раздел 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- 4.1. Требования к планируемым результатам освоения образовательной программы, обеспечиваемым дисциплинами (модулями) и практиками обязательной части
 - 4.1.1. Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения
 - 4.1.2. Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения
 - 4.1.3. Обязательные профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения¹
- 4.2. Рекомендуемые профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения²
- 4.3. Соотнесение выбранных из профессиональных стандартов обобщенных трудовых функций и трудовых функций работника компетенциям выпускников образовательных программ

Раздел 5. ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ОПОП

- 5.1. Требования к структуре программы магистратуры
- 5.2. Рекомендуемый объем обязательной части образовательной программы
- 5.3. Примерный учебный план

Приложение 1. Перечень профессиональных стандартов, соотнесенных с федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Приложение 2. Примерный учебный план программы магистратуры «Стратегическое управление человеческими ресурсами» (без специализаций).

Приложение 3. Примерный учебный план программы магистратуры «Стратегическое управление человеческими ресурсами» (со специализациями).

¹ При включении профессиональных компетенций в обязательную (базовую) часть образовательной программы.

² При наличии сопряженных ПС заполнение раздела является обязательным.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Назначение примерной основной образовательной программы.

Примерная основная образовательная программа (далее – ПООП, примерная программа) является методическим документом по разработке и реализации основных профессиональных образовательных программ, разрабатываемых в соответствии с требованиями ФГОС ВО 3++ подготовки магистров по направлению **38.04.03 Управление персоналом**.

ПООП содержит:

- описание компетентностно-квалификационной характеристики выпускника (области и сферы профессиональной деятельности, типы задач профессиональной деятельности, планируемые результаты освоения (компетенции), профили (при наличии));
- формулировку индикаторов достижения универсальных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций, планируемых результатов обучения;
- требования к структуре и содержанию основной профессиональной образовательной программы, условиям и технологиям реализации образовательного процесса;
- примерные учебные планы.

1.2. Нормативные документы:³

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 2 декабря 2019 года № 403-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 31 июля 2020 года № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»;
- Федеральный государственный образовательный стандарт по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и уровню высшего образования магистратура, утвержденный приказом Минобрнауки России от 12 августа 2020 года № 958 (далее – ФГОС ВО);
- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам магистратуры, программам специалитета, утвержденный приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 года № 301 (далее – Порядок организации образовательной деятельности);

³ Дополняется ФУМО при необходимости.

- Изменения, которые вносятся в некоторые Приказы Министерства образования и науки Российской Федерации, касающиеся организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования, утвержденные приказом Минобрнауки России от 17 августа 2020 года № 1037;
- Положение о практической подготовке обучающихся, утвержденное приказом Минобрнауки России от 5 августа 2020 года № 885/390;
- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ, утвержденный приказом Минобрнауки России от 5 августа 2020 года № 882/391;
- Порядок зачета организацией, осуществляющей образовательную деятельность, результатов освоения обучающимися учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, дополнительных образовательных программ в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Минобрнауки России от 30 июля 2020 года № 845/369;
- Требования к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления информации, утвержденные приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 14 августа 2020 года № 831;
- Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденный приказом Минобрнауки России от 29 июня 2015 года № 636;
- Порядок разработки примерных основных образовательных программ, проведения их экспертизы и ведения реестра примерных основных образовательных программ, утвержденный приказом Минобрнауки России от 28 мая 2014 года № 594;
- Методики расчета показателей федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденные приказом Минэкономразвития России от 24 января 2020 года № 41.

1.3. Перечень сокращений, используемых в тексте ПООП:

ФГОС ВО – федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования;

ГИА – государственная итоговая аттестация;

Сетевая форма – сетевая форма реализации образовательных программ;

ПС – профессиональный стандарт;

ОТФ – обобщенная трудовая функция;

ОПОП – основная профессиональная образовательная программа;
ПООП – примерная основная образовательная программа;
УК – универсальные компетенции;
ОПК – общепрофессиональные компетенции;
ПК – профессиональные компетенции;
ЗЕ – зачетные единицы.

Раздел 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ

2.1. Общее описание профессиональной деятельности выпускников.

Профессиональная деятельность выпускников, освоивших программы магистратуры, направлена на информационно-аналитическое обеспечение принятия управленческих решений; организацию и управление деятельностью организаций; управление финансовыми, материальными и нематериальными ресурсами организации; реализацию внутри- и межорганизационных проектов, включая научно-исследовательские, инновационные и предпринимательские.

Профессиональная деятельность выпускников, освоивших программы включает работу на должностях руководителей и специалистов в: экспертно-аналитических организациях, финансовом секторе (банки, инвестиционные фонды, страховые компании), консалтинге и аудите, реальном секторе экономики (промышленность, сельское хозяйство, транспорт и логистика, связь и средства массовой информации, сервис и оказание услуг населению, здравоохранение, юриспруденция, международная торговля и др.), а также в научных и образовательных организациях.

Области профессиональной деятельности⁴ и (или) сферы профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие программу бакалавриата (далее – выпускники), могут осуществлять профессиональную деятельность:

01 Образование и наука (в сферах: образования; научных исследований);

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

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

сфере консалтинга.

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

⁴ См. Таблицу приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2014 г. № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 ноября 2014 г., регистрационный № 34779) с изменением, внесенным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2017 г. № 254н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 29 марта 2017 г., регистрационный № 46168).

В рамках освоения программы магистратуры выпускники могут готовиться к решению задач профессиональной деятельности следующих типов:

- информационно-аналитический;
- организационно-управленческий;
- проектный;
- научно-исследовательский;
- педагогический.

Перечень основных объектов профессиональной деятельности выпускников:

- организации различной организационно-правовой формы, включая государственные и общественные учреждения;
- структурные подразделения и функциональные службы организации;
- бизнес-процессы в организации;
- внутриорганизационные и межорганизационные проекты, включая проекты инновационного развития;
- продукты и услуги.

2.2. Перечень профессиональных стандартов (при наличии), соотнесенных с федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, приведен в Приложении 1.

2.3. Перечень основных задач профессиональной деятельности выпускников (по типам):

Таблица 2.1

Область профессиональной деятельности (по Реестру Минтруда)	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности
<p>07 Административно-управленческая и офисная деятельность в сфере управления персоналом</p> <p>33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочее) в сферах:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оказания услуг населению в поиске работы и трудоустройстве, обучении и по- 	Информационно-аналитический	<ul style="list-style-type: none"> – Разработка стратегий и планов исследовательской и аналитической работы для обеспечения принятия управленческих решений. – Разработка заданий и анализ результатов исследований в сфере управления персоналом. – Обработка и интеллектуальный анализ больших массивов данных.
	Организационно-управленческий	<ul style="list-style-type: none"> – Разработка и реализация стратегических и тактических управленческих решений по объектам профессиональной деятельности. – Определение и оценка последствий и социальной значимости разрабатываемых управленческих решений.

<p>вышении квалификации; – консалтинга.</p>	<p>Проектный</p>	<p>– Организация и реализация проектов (в том числе консалтинговых) по широкому кругу стратегических и операционных вопросов управления персоналом в организации.</p>
<p>01 Образование и наука (в сфере научных исследований)</p>	<p>Научно-исследовательский</p>	<p>– Организация и проведение научно-исследовательской работы в области управления персоналом. – Разработка инновационных методов, средств и технологий осуществления профессиональной деятельности. – Подготовка обзоров, отчетов, научных публикаций, участие в научных конференциях.</p>
<p>01 Образование и наука (в сферах: общего, среднего профессионального, дополнительного профессионального образования)</p>	<p>Педагогический</p>	<p>– Организация и проведение занятий по дисциплинам сферы управления персоналом на программах СПО, ВО, ДПП, ДПО. – Участие в разработке учебно-методических материалов для преподавания дисциплин сферы управления персоналом на программах СПО, ВО, ДПП, ДПО.</p>

Раздел 3. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ, РЕАЛИЗУЕМЫХ В РАМКАХ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

3.1. Направленности (профили) образовательных программ в рамках направления подготовки:

По усмотрению образовательной организации программа может быть исследовательской, то есть, направленной на подготовку студента к поступлению в аспирантуру (научно-исследовательский тип профессиональной деятельности), либо прикладной, то есть, направленной на подготовку студента к рынку труда (прочие типы профессиональной деятельности).

В обоих случаях программа может либо не иметь узкого профиля, либо иметь направленность (профиль⁵), ориентирующую студента на конкретную сферу исследований внутри экономической науки, либо на конкретную карьерную траекторию. Про-

⁵ Направленность (профиль) образовательной программы, входящей в направление подготовки (или специальность) высшего образования, – это ориентация ОПОП на конкретную область знания, объект (объекты) и (или) задачу (задачи) профессиональной деятельности.

грамма может также предлагать студенту на выбор несколько направленностей (профилей). Возможный перечень направленностей (профилей) образовательных программ в рамках направления подготовки на момент разработки ПООП:

- Стратегическое управление человеческими ресурсами;
- Управление человеческими ресурсами в инновационной экономике;
- Управление человеческими ресурсами в цифровой среде;
- и другие ориентированные на формирование конкретных профессиональных компетенций направленности (профили), которые образовательная организация вправе устанавливать.

3.2. Квалификация, присваиваемая выпускникам образовательных программ: магистр.

3.3. Объем программы: 120 зачетных единиц (далее – з.е.).⁶

3.4. Формы обучения: очная, очно-заочная и заочная.⁷

3.5. Срок получения образования:⁸

- при очной форме обучения – 2 года;
- при очно-заочной и заочной формах увеличивается не менее чем на 3 месяца и не более чем на полгода по сравнению со сроком получения образования в очной форме обучения.

Раздел 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4.1. Требования к планируемым результатам освоения образовательной программы, обеспечиваемым дисциплинами (модулями) и практиками обязательной части.⁹

4.1.1. Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения.

Таблица 4.1

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.И-1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними. УК-1.И-2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на

⁶ См. п. 2.1 ФГОС ВО 38.04.03 Управление персоналом.

⁷ См. п. 1.3 ФГОС ВО 38.04.03 Управление персоналом.

⁸ См. п. 1.8 ФГОС ВО 38.04.03 Управление персоналом.

⁹ Являются обязательными для учета образовательной организацией при разработке и реализации ОПОП в соответствии с ФГОС ВО.

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
		основе критического анализа доступных источников информации. УК-1.И-3. Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них.
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.И-1. Понимает принципы проектного подхода к управлению. УК-2.И-2. Демонстрирует способность управления проектами.
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.И-1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды. УК-3.И-2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия.
Коммуникация	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.И-1. Составляет в соответствии с нормами государственного языка РФ и иностранного языка документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия. УК-4.И-2. Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на мероприятиях различного формата, включая международные. УК-4.И-3. Принимает участие в академических и профессиональных дискуссиях, в том числе на иностранном(ых) языке(ах).
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.И-1. Имеет представление о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия УК-5.И-2. Демонстрирует способность 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 и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.И-1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста. УК-6.И-2. Проводит рефлекссию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования.

4.1.2. Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Таблица 4.1.2

Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
<p>ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, производственной управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>ОПК-1.И-1. Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук на продвинутом уровне. ОПК-1.И-2. Понимает лучшие мировые практики по управлению персоналом и практики применения трудового права в организации. ОПК-1.И-3. Создает комплексные системы по управлению персоналом в организации. ОПК-1.И-4. Формулирует профессиональные задачи и предлагает решения, новые подходы для повышения эффективности управленческих решений. ОПК-1.И-5. Использует передовые и разрабатывает новые инструменты при решении профессиональных задач в области управления персоналом.</p>
<p>ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p>	<p>ОПК-2.И-1. Применяет современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа. ОПК-2.И-2. Использует современные методы и средства анализа решения исследовательских задач. ОПК-2.И-3. Разрабатывает и осуществляет исследовательские проекты для информационного обеспечения принятия управленческих решений. ОПК-2.И-4. Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении управленческих и исследовательских задач.</p>
<p>ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их экономическую и социальную эффективность</p>	<p>ОПК-3.И-1. Понимает концепции стратегического управления персоналом, виды кадровых стратегий на углубленном уровне, современные теории и практики управления изменениями в организации. ОПК-3.И-2. Применяет методы оценки эффективности персонала, современные теории лидерства и психологии управления на продвинутом уровне. ОПК-3.И-3. Разрабатывает стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией бизнеса и динамикой рыночной среды, а также комплекс мероприятий по реализации принятой стратегии управления персоналом и оценивает их экономическую и социальную эффективность. ОПК-3.И-4. Иницирует и сопровождает проекты по управлению изменениями в организации. ОПК-3.И-5. Разрабатывает и реализовывает программы по развитию лидеров в целях долгосрочного устойчивого развития организации.</p>
<p>ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p>	<p>ОПК-4.И-1. Понимает принципы и методы организации проектной деятельности, управления командой. ОПК-4.И-2. Применяет модели и методы управления изменениями в современной организации. ОПК-4.И-3. Организует работу персонала подразделения. ОПК-4.И-4. Разрабатывает модель управления изменениями в</p>

	организации и формирует карту бизнес-процессов. ОПК-4.И-5. Применяет современные цифровые технологии поддержки проектной деятельности и программные продукты сопровождения бизнес-процессов в организации.
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.И-1. Использует современные информационные технологии и пакеты прикладных программ в управлении персоналом и смежных областях. ОПК-5.И-2. Использует электронные ресурсы для поиска, накопления, обработки и передачи информации. ОПК-5.И-3. Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении управленческих задач.

4.1.3. Обязательные профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения.

Обязательной компетенцией является способность выполнения самостоятельно исследовательского/аналитического проекта. Однако формулировка и индикаторы достижения данной компетенции зависят от того, является ли образовательная программа магистратуры исследовательской или практико-ориентированной, как описано в следующей таблице:

Таблица 4.1.3

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта ¹⁰)
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий		
ПК-1. Способен принимать основанные на принципах оптимизации решения по интеграции бизнес-процессов по управлению персоналом в организации любой организационно-правовой формы	ПК-1.И-1. Применяет комплексный (интегрированный) подход к формированию стратегии управления персоналом организации и построению ее основных бизнес-процессов. ПК-1.И-2. Проводит анализ внешней среды организации и сравнивает альтернативные стратегии управления персоналом. ПК-1.И-3. Использует современные подходы и практики управления персоналом для повышения эффективности деятельности организации. ПК-1.И-4. Применяет современные (в том числе цифровые) технологии для организации деятельности по управлению персоналом в организации. ПК-1.И-5. Выбирает и применяет адекватные содержанию управленческой задачи количественные методы принятия решения.	
Тип задач профессиональной деятельности: информационно-аналитический		
ПК-2. Способен самостоятельно осуществить аналитический проект в	ПК-2.И-1. Формулирует цели и задачи проекта. ПК-2.И-2. Выбирает и обосновывает адекватный методологический подход к решению постав-	

¹⁰ Под анализом опыта понимается анализ отечественного и зарубежного опыта, международных норм и стандартов, форсайт-сессии, фокус-группы и пр.

области управления персоналом	ленной задачи. ПК-2.И-3. Определяет соответствующий методологии анализа инструментальный аппарат и реализующие его современные программные (в том числе цифровые) продукты; ПК-2.И-4. Определяет информационную базу проекта, организывает сбор и проводит обработку эмпирических данных. ПК-2.И-5. Осуществляет анализ и представляет его результаты в виде аналитического отчета.	
-------------------------------	--	--

4.2. Рекомендуемые профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения.¹¹

Помимо обязательной профессиональной компетенции, образовательные организации вправе самостоятельно устанавливать дополнительные профессиональные компетенции, соответствующие направленности(-ям) (профилю(-ям)) программы (при наличии).

Образовательная организация имеет право устанавливать иные профили (направленности) и/или формулировать иные ПК, опираясь на соответствующие профессиональные стандарты (при их наличии) или самостоятельный анализ рынка труда (при отсутствии профессиональных стандартов).

Индикаторы достижения рекомендуемых профессиональных компетенций образовательная организация, осуществляющая образовательную деятельность, устанавливает самостоятельно.

Профиль: Стратегическое управление человеческими ресурсами

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта¹²)
ПК-3. Способен разрабатывать системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК-3.И-1. Определяет задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации. ПК-3.И-2. Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения. ПК-3.И-3. Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой. ПК-3.И-4. Определяет, анализирует, моделирует и выстраивает внутренние	07 Административно-управленческая и офисная деятельность 07.003 «Специалист по управлению персоналом» 33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональ-

¹¹ При наличии сопряженных ПС заполнение раздела является обязательным (минимум, по одной компетенции, учитывающей требования соответствующего ПС).

¹² Под анализом опыта понимается анализ отечественного и зарубежного опыта, международных норм и стандартов, форсайт-сессии, фокус-группы и пр.

	<p>коммуникации персонала.</p> <p>ПК-3.И-5. Разрабатывает проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала.</p> <p>ПК-3.И-6. Внедряет стратегию по управлению персоналом.</p> <p>ПК-3.И-7. Составляет, рассчитывает, корректирует и контролирует статьи расходов на персонал, разрабатывает предложения по затратам на персонал для формирования бюджета.</p>	<p>ных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочее)</p> <p>33.012 «Специалист по подбору персонала (рекрутер)»</p>
<p>ПК-4. Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации</p>	<p>ПК-4.И-1. Производит анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывает показатели эффективности работы.</p> <p>ПК-4.И-2. Формирует планы и мероприятия по управлению персоналом.</p> <p>ПК-4.И-3. Рассчитывает бюджет в области управления персоналом.</p> <p>ПК-4.И-4. Управляет эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда.</p> <p>ПК-4.И-5. Работает с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом (в том числе с использованием цифровых средств).</p>	

4.3. Соотнесение выбранных из профессиональных стандартов обобщенных трудовых функций и трудовых функций работника компетенциям выпускников образовательных программ.

В соответствии с п. 4.2 ПК формируются у выпускников в рамках направленности (профиля) программы. В соответствии с существующим перечнем профессиональных стандартов приведенные в пример ПК профиля «Стратегическое управление человеческими ресурсами» могут быть соотнесены с ОТФ:

Профиль: Стратегическое управление человеческими ресурсами

Профессиональный стандарт	Код ОТФ	Обобщенная трудовая функция (ОТФ)	ПК-1	ПК-2
<p>07.003 Специалист по управлению персоналом (Приказ Минтруда России от 06.10.2015 № 691н)</p>	G	Операционное управление персоналом и подразделением организации	+	
	H	Стратегическое управление персоналом организации		+

Раздел 5. ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ОПОП

5.1. Требования к структуре программы магистратуры.

Рекомендуемая структура ОПОП представлена в Таблице 5.1.

Таблица 5.1

Блоки / Разделы	Компетенции	Объем по ФГОС, з.е.	Рекомендация по ОПОП, з.е.
Блок 0. Адаптационные дисциплины	ОПК	–	4 – 6*
Блок 1. Дисциплины (модули)		Не менее 54	Не менее 54
Раздел 1.1. Цикл дисциплин направления	УК, ОПК	–	12 – 24
Раздел 1.2. Цикл дисциплин программы / профиля	УК, ОПК, ПК	–	Не менее 30
Блок 2. Практики	УК, ОПК, ПК	Не менее 18	Не менее 18
Блок 3. ГИА	УК, ОПК, ПК	Не менее 6	Не менее 6
ИТОГО:		120	120*

* Адаптационные дисциплины не входят в расчет общей трудоемкости программы.

Адаптационные дисциплины

В целях выравнивания стартовых условий для обучающихся на программах магистратуры студентам могут быть предложены адаптационные дисциплины, состав которых зависит от конкретного набора поступивших и находит отражение в учебном плане. Трудоемкость изучения адаптационных дисциплин не включается в расчет общей трудоемкости образовательной программы.

Цикл дисциплин направления

В цикл дисциплин направления входят дисциплины из областей знания, с помощью которых студент достигает образовательных результатов, составляющих основу профессиональной подготовки выпускника всех образовательных программ данного направления.

В цикл дисциплин направления входят дисциплины из следующих обязательных предметных областей:

1. Стратегическое управление персоналом, в том числе стратегии управления человеческими ресурсами, управление изменениями в организации, цифровая трансформация в управлении человеческими ресурсами и т.п.;
2. Аналитика в управлении персоналом, в том числе HR-аналитика / People-аналитика (продвинутые методы), архитектура предприятия, современные методы анализа данных для обеспечения принятия управленческих решений, оценка эффективности управления человеческими ресурсами (в том числе с использованием цифровых средств) и т.п.;
3. Лидерство в организации, в т.ч. современные концепции лидерства и т.п.

Образовательная организация самостоятельно формулирует и включает в цикл дисциплин направления как минимум одну дисциплину из каждой обязательной предметной области.

Цикл дисциплин программы / профиля

Цикл дисциплин программы / профиля включает в себя дисциплины, обеспечивающие формирование профессиональных компетенций, специфических для образовательной программы, а также универсальных компетенций. В зависимости от направленности (профиля) программы дисциплины данного цикла могут также углублять развитие общепрофессиональных компетенций.

В цикл дисциплин программы / профиля входят как обязательные дисциплины, так и дисциплины по выбору студента. Профильная часть может предусматривать возможность выделения пулов дисциплин, которые выбираются студентами комплексно при освоении образовательной программы и позволяют более узко формировать профессиональные компетенции в рамках отдельной специализации. Перечень таких специализаций отражается в документах образовательной программы.

В Блок 2 «**Практика**» входят учебная и производственная практики (далее вместе – практики).

Типы учебной практики:

- ознакомительная практика;
- научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);

Типы производственной практики:

- профессиональная практика;
- научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы).

Образовательная организация:

- выбирает один или несколько типов учебной практики и один или несколько типов производственной практики из перечня, указанного в пункте 2.2 ФГОС ВО 38.04.03 Управление персоналом;
- вправе установить дополнительный тип (типы) учебной и (или) производственной практик;
- устанавливает объемы практик каждого типа.

В Блок 3 «**Государственная итоговая аттестация**» входят:

- подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (если образовательная организация включила государственный экзамен в состав государственной итоговой аттестации);
- подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы.

При разработке программы магистратуры обучающимся обеспечивается возможность освоения элективных дисциплин (модулей) и факультативных дисциплин (модулей).

Факультативные дисциплины (модули) не включаются в объем программы магистратуры.

В рамках программы магистратуры выделяются обязательная часть и часть, формируемая участниками образовательных отношений.

К обязательной части программы магистратуры относятся дисциплины (модули) и практики, обеспечивающие формирование общепрофессиональных компетенций.

Дисциплины (модули) и практики, обеспечивающие формирование универсальных компетенций, могут включаться в обязательную часть программы магистратуры и в часть, формируемую участниками образовательных отношений.

5.2. Рекомендуемый объем обязательной части образовательной программы.

Объем обязательной части, без учета объема государственной итоговой аттестации, в зависимости от целей и задач программы должен составлять **не менее 15 процентов и не более 60 процентов** общего объема программы магистратуры.

В обязательную часть входят дисциплины, формирующие компетенции в области микроэкономики, макроэкономики и эконометрики, а также, на усмотрение образовательной организации, другие дисциплины, необходимые для формирования общепрофессиональных компетенций.

5.3. Примерный учебный план и примерный календарный учебный график.

Примеры учебных планов программ магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом «Стратегическое управление человеческими ресурсами» без специализаций и со специализациями «Управление человеческими ресурсами в инновационной экономике» и «Управление человеческими ресурсами в цифровой среде» представлены в Приложениях 2 и 3.

Перечень профессиональных стандартов, соотнесенных с федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

№ п/п	Код профессионального стандарта	Наименование области профессиональной деятельности. Наименование профессионального стандарта
07 Административно-управленческая и офисная деятельность		
1.	07.003	Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. № 691н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 октября 2015 г., регистрационный № 39362)
33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочее)		
2	33.012	Профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 октября 2015 г. № 717н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 09 ноября 2015 г., регистрационный № 39628)

Примерный учебный план
программы магистратуры «Стратегическое управление человеческими ресурсами» (без специализаций)
по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

№	Блок / раздел / дисциплина	Общая трудоемкость, з.е.				
		Всего	1 курс		2 курс	
			1 сем.	2 сем.	1 сем.	2 сем.
	ВСЕГО программа	120	30	30	30	30
0.	Адаптационные дисциплины*	9	9	0	0	0
0.1.	Организационное поведение	3	3			
0.2.	Стратегический менеджмент	3	3			
0.3.	Прикладной статистический анализ	3	3			
1.	Дисциплины / модули	96	30	25	30	11
1.1.	Дисциплины направления	22	22	0	0	0
	<i>Предметная область "Стратегическое управление персоналом"</i>					
1.1.1.	Стратегии управления человеческими ресурсами	6	6			
	<i>Предметная область "Аналитика в управлении персоналом"</i>					
1.1.2.	HR-аналитика / People-аналитика: продвинутые методы	6	6			
1.1.3.	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	5	5			
	<i>Предметная область "Лидерство в организации"</i>					
1.1.4.	Современные концепции лидерства	5	5			
1.2.	Дисциплины программы / профиля	74	8	25	30	11
1.2.1.	Обязательные дисциплины программы / профиля	23	8	7	5	3
1.2.1.1.	Управление изменениями в организации	3		3		
1.2.1.2.	Научно-исследовательский семинар "Функциональный менеджмент"	4	4			
1.2.1.3.	Научно-исследовательский семинар "Лидерство как личная стратегия"	4	4			
1.2.1.4.	Научно-исследовательский семинар "Продвинутые методы сбора и анализа данных"	4		4		
1.2.1.5.	Научно-исследовательский семинар "Продвинутые практики решения кейсов и дизайн-мышление"	5			5	
1.2.1.6.	Научно-исследовательский семинар "Этика, социальная ответственность, устойчивое развитие"	3				3
1.2.2.	Вариативная часть	51	0	18	25	8
1.2.2.1.	Дисциплины по выбору для всех специализаций	25	0	3	14	8
1.2.2.1.1.	Дисциплины по выбору 1 (выбор 1 из 3). Современные методы менеджмента	3		3		
1.2.2.1.1.1.	Гибкие технологии проектного управления (agile, scrum...)					
1.2.2.1.1.2.	Дизайн-мышление					
1.2.2.1.1.3.	Цифровая трансформация в управлении человеческими ресурсами					
1.2.2.1.2.	Дисциплины по выбору 3 (выбор 2 из 4). Социальные (гибкие) навыки	8			8	

1.2.2.1.2.1.	Сторилайнинг и визуализация данных					
1.2.2.1.2.2.	Продающая коммуникация					
1.2.2.1.2.3.	Работа с конфликтами					
1.2.2.1.2.4.	Прикладная психология влияния					
1.2.2.1.3.	Дисциплины по выбору 4 (выбор 2 из 4). Отраслевая специфика	8				8
1.2.2.1.3.1.	Банки и финансовые организации					
1.2.2.1.3.2.	Промышленные компании					
1.2.2.1.3.3.	Технологические компании и Advanced Tech					
1.2.2.1.3.4.	Организации государственного управления и социальной сферы					
2.	Практика	18	0	5	0	13
2.1.	Курсовой проект за 1 курс	5		5		
2.2.	Производственная практика	2				2
2.3.	Консультационный проект					3
2.4.	Подготовка ВКР	8				8
3.	Государственная итоговая аттестация	6	0	0	0	6

* Адаптационные дисциплины не входят в расчет общей трудоемкости программы.

Примерный учебный план
программы магистратуры «Стратегическое управление человеческими ресурсами» (со специализациями «Управление человеческими ресурсами в инновационной экономике», «Управление человеческими ресурсами в цифровой среде»)
по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

№	Блок / раздел / дисциплина	Общая трудоемкость, з.е.				
		Всего	1 курс		2 курс	
			1 сем.	2 сем.	1 сем.	2 сем.
	ВСЕГО программа	120	30	30	30	30
0.	Адаптационные дисциплины*	9	9	0	0	0
0.1.	Организационное поведение	3	3			
0.2.	Стратегический менеджмент	3	3			
0.3.	Прикладной статистический анализ	3	3			
1.	Дисциплины / модули	96	30	25	30	11
1.1.	Дисциплины направления	22	22	0	0	0
	<i>Предметная область "Стратегическое управление персоналом"</i>					
1.1.1.	Стратегии управления человеческими ресурсами	6	6			
	<i>Предметная область "Аналитика в управлении персоналом"</i>					
1.1.2.	HR-аналитика / People-аналитика: продвинутые методы	6	6			
1.1.3.	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	5	5			
	<i>Предметная область "Лидерство в организации"</i>					
1.1.4.	Современные концепции лидерства	5	5			
1.2.	Дисциплины программы / профиля	74	8	25	30	11
1.2.1.	Обязательные дисциплины программы / профиля	23	8	7	5	3
1.2.1.1.	Управление изменениями в организации	3		3		
1.2.1.2.	Научно-исследовательский семинар "Функциональный менеджмент"	4	4			
1.2.1.3.	Научно-исследовательский семинар "Лидерство как личная стратегия"	4	4			
1.2.1.4.	Научно-исследовательский семинар "Продвинутые методы сбора и анализа данных"	4		4		
1.2.1.5.	Научно-исследовательский семинар "Продвинутые практики решения кейсов и дизайн-мышление"	5			5	
1.2.1.6.	Научно-исследовательский семинар "Этика, социальная ответственность, устойчивое развитие"	3				3
1.2.2.	Вариативная часть	51	0	18	25	8
1.2.2.1.	Дисциплины по выбору для всех специализаций	25	0	3	14	8
1.2.2.1.1.	Дисциплины по выбору 1 (выбор 1 из 3). Современные методы менеджмента	3		3		
1.2.2.1.1.1.	Гибкие технологии проектного управления (agile, scrum...)					
1.2.2.1.1.2.	Дизайн-мышление					
1.2.2.1.1.3.	Цифровая трансформация в управлении человеческими ресурсами					

1.2.2.1.2.	Дисциплины по выбору 3 (выбор 2 из 4). Социальные (гибкие) навыки	8			8	
1.2.2.1.2.1.	Сторилайнинг и визуализация данных					
1.2.2.1.2.2.	Продающая коммуникация					
1.2.2.1.2.3.	Работа с конфликтами					
1.2.2.1.2.4.	Прикладная психология влияния					
1.2.2.1.3.	Дисциплины по выбору 4 (выбор 2 из 4). Отраслевая специфика	8				8
1.2.2.1.3.1.	Банки и финансовые организации					
1.2.2.1.3.2.	Промышленные компании					
1.2.2.1.3.3.	Технологические компании и Advanced Tech					
1.2.2.1.3.4.	Организации государственного управления и социальной сферы					
1.2.2.2.	Специализация "Управление человеческими ресурсами в инновационной экономике"	26	0	15	11	0
1.2.2.2.1.	Инновационный менеджмент	5		5		
1.2.2.2.2.	Управление знаниями	5		5		
1.2.2.2.3.	Управление креативностью персонала	5		5		
1.2.2.2.4.	Построение творческой команды	6			6	
1.2.2.2.5.	Создание инновационной культуры	5			5	
1.2.2.3.	Специализация "Управление человеческими ресурсами в цифровой среде"	26	0	15	11	0
1.2.2.3.1.	Цифровая стратегия и цифровое право	5		5		
1.2.2.3.2.	Маркетинговые коммуникации в Интернете и новых медиа	5		5		
1.2.2.3.3.	Управление отношениями	5		5		
1.2.2.3.4.	Развитие цифровых компетенций	6			6	
1.2.2.3.5.	Эмоциональная осознанность цифровой трансформации	5			5	
2.	Практика	18	0	5	0	13
2.1.	Курсовой проект за 1 курс	5		5		
2.2.	Производственная практика	2				2
2.3.	Консультационный проект					3
2.4.	Подготовка ВКР	8				8
3.	Государственная итоговая аттестация	6	0	0	0	6

* Адаптационные дисциплины не входят в расчет общей трудоемкости программы.