

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))

ПРИКАЗ

31.05.2019

Москва

№ 408/a

**О введении в действие образовательного стандарта
высшего образования РУТ (МИИТ) по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом**

В соответствии с п. 10 ст. 11 и п. 8 ст. 12 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 13.04.2018 № 156 «О внесении изменений в перечень федеральных государственных образовательных организаций высшего образования, которые вправе разрабатывать и утверждать самостоятельно образовательные стандарты по всем уровням высшего образования, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 09.09.2008 № 1332», поручением Министра транспорта Российской Федерации от 25.04.2018 № МС-17/68 и на основании решения ученого совета университета от 29.05.2019, протокол № 12, приказываю:

1. Ввести в действие с 31.05.2019 прилагаемый образовательный стандарт высшего образования федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет транспорта» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

2. Признать утратившим силу приказ от 26.02.2019 № 109/a «О введении в действие образовательного стандарта высшего образования РУТ (МИИТ) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом».

3. Контроль за исполнением приказа возложить на первого проректора В.В. Виноградова.

Ректор

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned between the word 'Ректор' and the name 'А.А. Климов'.

А.А. Климов

Приложение
к приказу РУТ (МИИТ)
от 31.05.2019 № 408/a

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))**

УТВЕРЖДЕН
решением учёного совета
РУТ (МИИТ)
от 29.05.2019, протокол № 12

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

по направлению подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Квалификация:

магистр

Москва
2019

I. Общие положения

1. Образовательный стандарт высшего образования федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет транспорта» (самостоятельно утверждаемый образовательный стандарт, далее – СУОС, СУОС ВО РУТ (МИИТ), Стандарт) по направлению подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом» разработан в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Указом Президента РФ от 13.04.2018 № 156, в соответствии с которым РУТ (МИИТ) предоставлено право разрабатывать и утверждать самостоятельно образовательные стандарты по всем уровням высшего образования.

2. Требования настоящего СУОС ВО РУТ (МИИТ) к условиям реализации и результатам освоения основных профессиональных образовательных программ высшего образования – программ магистратуры, не ниже требований, установленных федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (далее ФГОС ВО) – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

3. Настоящий СУОС ВО РУТ (МИИТ) разработан с учетом требований профессиональных стандартов, перечень которых приведен в Приложении 1.

4. Требования СУОС ВО РУТ (МИИТ) соответствуют программе развития и образовательной политике Университета и способствуют решению задач подготовки высококвалифицированных кадров, владеющих передовыми мировыми технологиями, способных решать новые комплексные профессиональные задачи и готовых вывести российскую экономику на новый уровень развития.

5. Порядок разработки, утверждения и изменения настоящего Стандарта определяется Положением о разработке и утверждении образовательных стандартов высшего образования РУТ (МИИТ) и внесении в них изменений, утвержденным Приказом РУТ (МИИТ).

6. Образовательный стандарт высшего образования, установленный РУТ (МИИТ) самостоятельно, представляет собой совокупность обязательных требований при реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования – программ магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (далее – программа магистратуры, направление подготовки), реализуемых РУТ (МИИТ), в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности.

II. Характеристика направления подготовки магистров

7. Высшее образование по программе магистратуры в соответствии с требованиями настоящего СУОС, может быть получено только в Университете. Получение высшего образования по программе магистратуры в рамках данного направления подготовки в форме самообразования не допускается.

8. Обучение по программе магистратуры может осуществляться в очной, очно-заочной и заочной формах.

9. Содержание высшего образования по направлению подготовки определяется образовательной программой магистратуры, разрабатываемой и утверждаемой Университетом в соответствии с требованиями настоящего Стандарта самостоятельно. При разработке программы магистратуры Университет формирует требования к результатам ее освоения в виде универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускников (далее вместе – компетенции).

10. При реализации программы магистратуры Университет вправе применять электронное обучение, дистанционные образовательные технологии.

Электронное обучение, дистанционные образовательные технологии, применяемые при обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ), должны предусматривать возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

11. Реализация программы магистратуры может осуществляться как самостоятельно, так и посредством сетевой формы обучения.

12. Программа магистратуры реализуется на государственном языке Российской Федерации.

13. Срок получения образования по программе магистратуры (вне зависимости от применяемых образовательных технологий):

- в очной форме обучения, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, составляет 2 года;

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

- при обучении по индивидуальному учебному плану, вне зависимости от формы обучения, составляет не более срока получения образования, установленного для соответствующей формы обучения, а при обучении по индивидуальному плану инвалидов и лиц с ОВЗ может быть увеличен по их заявлению не более, чем на полгода по сравнению со сроком получения образования для соответствующей формы обучения.

14. Объем программы магистратуры составляет 120 зачетных единиц (далее – з.е.), вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы магистратуры с использованием сетевой формы, реализации программы магистратуры по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренному обучению.

Объем программы магистратуры в очной форме обучения, реализуемый за один учебный год, составляет 60 з.е. вне зависимости от применяемых образовательных технологий, реализации программы магистратуры с использованием сетевой формы, реализации программы магистратуры по индивидуальному учебному плану (за исключением ускоренного обучения).

Объем программы магистратуры по очно-заочной и заочной форме обучения, реализуемый за один учебный год, составляет не более 70 з.е. вне зависимости от применяемых образовательных технологий, реализации программы магистратуры с использованием сетевой формы, реализации программы магистратуры по индивидуальному учебному плану (за исключением ускоренного обучения).

Объем программы магистратуры за один учебный год, при ускоренном обучении, составляет не более 80 з.е. вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы магистратуры с использованием сетевой формы.

14.1. Разработчик образовательной программы самостоятельно определяет в пределах сроков и объемов, установленных пунктами 13 и 14 стандарта:

- срок получения образования по программам магистратуры в очно-заочной или заочной формах обучения, а также по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении;

- объем программы магистратуры, реализуемый за один учебный год.

III. Характеристика профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры

15. Области профессиональной деятельности и сферы профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие программу магистратуры, могут осуществлять профессиональную деятельность:

01 Образование (в сферах профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования) и наука (в сфере реализации, в сфере научных исследований),

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

33 Сервис, оказание услуг населению (в области аналитического обеспечения и руководства деятельностью по оказанию профессиональных услуг населению по поиску работы, обучению и повышению квалификации),

Сфера консалтинга.

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

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

- *информационно-аналитический,*
- *организационно-управленческий,*
- *научно-исследовательский,*
- *педагогический*

17. При разработке программы магистратуры Университет устанавливает направленность (профиль) программы магистратуры, которая конкретизирует содержание программы магистратуры в рамках направления подготовки путем ориентации ее на:

- область (области) и сферу (сферы) профессиональной деятельности выпускников;
- тип (типы) задач и задачи профессиональной деятельности выпускников;
- при необходимости - на объекты профессиональной деятельности выпускников или область (области) знания.

18. Перечень основных объектов (или областей знания) профессиональной деятельности выпускников:

- службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы;
- 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.

19. Основные задачи профессиональной деятельности, которые могут решать выпускники, в зависимости от выбранных областей профессиональной деятельности и сфер профессиональной деятельности, и типов задач профессиональной деятельности, представлены в Приложении 2.

20. Перечень обобщённых трудовых функций и трудовых функций, имеющих отношение к профессиональной деятельности (далее - ПД) выпускника программ магистратуры представлен в Приложении 3.

21. При разработке программы магистратуры задачи профессиональной деятельности, обобщенные трудовые функции и трудовые функции, к выполнению которых должен быть готов выпускник, из числа установленных в настоящем Стандарте, разработчик выбирает самостоятельно.

IV. Требования к структуре программы магистратуры

23. Структура программы магистратуры включает следующие блоки:

Блок 1 «Дисциплины (модули)»;

Блок 2 «Практика»;

Блок 3 «Государственная итоговая аттестация».

Таблица 1

Структура и объем программы магистратуры

Структура программы магистратуры		Объем программы магистратуры и ее блоков в з.е.
Блок 1	Дисциплины (модули)	не менее 60
Блок 2	Практика	не менее 21
Блок 3	Государственная итоговая аттестация	не менее 9
Объем программы магистратуры		120

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

Типы учебной практики:

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

Типы производственной практики:

- профессиональная практика;

педагогическая практика;

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

25. При проектировании программы магистратуры разработчик:

- выбирает один или несколько типов учебной практики и один или несколько типов производственной практики из перечня, указанного в пункте 24 настоящего Стандарта;

- вправе установить дополнительный тип (типы) учебной и (или) производственной практик;

- устанавливает объемы учебной и производственной практики каждого типа.

26. В Блок 3 «Государственная итоговая аттестация» входят:

- подготовка к сдаче и и сдача государственного экзамена (если Университет включил государственный экзамен в состав государственной итоговой аттестации);

- выполнение и защита выпускной квалификационной работы.

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

Факультативные дисциплины (модули) не включаются в объем программы магистратуры. Объем и состав факультативных дисциплин (модулей) устанавливаются образовательной программой.

28. 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, а также профессиональных компетенций, установленных настоящим Стандартом в качестве обязательных.

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

Для формирования коммуникативных навыков общения в профессиональной среде и для международной академической мобильности обучающихся, изучение иностранного языка осуществляется в объеме не менее 9 з.е.

Объем обязательной части, без учета объема государственной итоговой аттестации, должен составлять не менее 15 процентов общего объема программы магистратуры.

29. Университет должен предоставлять инвалидам и лицам с ОВЗ (по их заявлению) возможность обучения по программе магистратуры, учитывающей особенности их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.

V. Требования к результатам освоения программы магистратуры

30. В результате освоения программы магистратуры у выпускника должны быть сформированы универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, установленные программой магистратуры.

31. Программа магистратуры должна устанавливать следующие универсальные компетенции (далее - УК):

Таблица 2

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника программы магистратуры
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
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, вырабатывая 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 здоровье-сбережение)	УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

32. Программа магистратуры должна устанавливать следующие общепрофессиональные компетенции (далее - ОПК):

Таблица 3

Код и наименование общепрофессиональной компетенции выпускника программы магистратуры
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

33. Профессиональные компетенции, устанавливаемые программой магистратуры, формируются на основе профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников (при наличии), а также при необходимости на основе анализа требований к профессиональным компетенциям, предъявляемых к выпускникам направления подготовки на рынке труда, обобщения отечественного и зарубежного опыта, проведения консультаций с ведущими работодателями, объединениями работодателей отрасли, в которой востребованы выпускники в рамках направления подготовки, иных источников (далее – иные требования, предъявляемые к выпускникам).

Профессиональные компетенции устанавливаются настоящим Стандартом в качестве обязательных и (или) рекомендуемых (далее соответственно – обязательные профессиональные компетенции (далее – ПКО), рекомендуемые профессиональные компетенции ((далее – ПКР).

34. Программа магистратуры должна устанавливать обязательные профессиональные компетенции, указанные в приложении 6, в зависимости от выбранных типов задач профессиональной деятельности.

35. В программе магистратуры могут устанавливаться следующие профессиональные компетенции в соответствии с направленностью (профилем) програм-

мы, структурированные по типам задач профессиональной деятельности программы магистратуры, указанные в приложении 7.

36. При определении профессиональных компетенций, устанавливаемых программой магистратуры, разработчики:

- включают в программу магистратуры все обязательные профессиональные компетенции (при наличии), в зависимости от выбранных областей профессиональной деятельности и сфер профессиональной деятельности, и типов задач профессиональной деятельности;

- вправе включить в программу магистратуры одну или несколько рекомендуемых профессиональных компетенций (при наличии);

- включает определяемые самостоятельно одну или несколько профессиональных компетенций, исходя из направленности (профиля) программы магистратуры, на основе профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников (при наличии), а также при необходимости на основе анализа иных требований, предъявляемых к выпускникам (Разработчик программы магистратуры вправе не включать профессиональные компетенции, определяемые самостоятельно, при наличии обязательных профессиональных компетенций, а также в случае включения в программу магистратуры рекомендуемых профессиональных компетенций).

При определении профессиональных компетенций на основе профессиональных стандартов осуществляется выбор профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников из числа указанных в приложении 1 к настоящему Стандарту и (или) иных профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников, из реестра профессиональных стандартов, размещённого на специализированном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Профессиональные стандарты» (profstandart.rosmintrud.ru) (при наличии соответствующих профессиональных стандартов).

Из каждого выбранного профессионального стандарта выделяется одна или несколько обобщённых трудовых функций (далее – ОТФ), соответствующих профессиональной деятельности выпускников, на основе установленных профессиональным стандартом для ОТФ уровня квалификации¹ и требований раздела «Требования к образованию и обучению». ОТФ может быть выделена полностью или частично.

37. Общее число осваиваемых компетенций, включая установленные дополнительно, не может превышать 40.

38. Совокупность компетенций, установленных программой магистратуры, должна обеспечивать выпускнику способность осуществлять профессиональную деятельность не менее, чем в одной области и сфере профессиональной деятельности, установленной в соответствии с пунктом 15 настоящего Стандарта, и (или) решать задачи профессиональной деятельности не менее, чем одного типа, установленного в соответствии с пунктом 16 настоящего Стандарта.

39. Индикаторы достижения универсальных, общепрофессиональных и обязательных профессиональных компетенций (при наличии) устанавливаются в Приложениях 4, 5, 6, 7.

40. Индикаторы достижения рекомендуемых профессиональных компетенций и самостоятельно установленных профессиональных компетенций (при нали-

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2013 г., регистрационный № 28534).

ции) устанавливаются самостоятельно разработчиками образовательной программы высшего образования.

41. При проектировании программы магистратуры результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам должны быть соотнесены с установленными в программе магистратуры индикаторами достижения компетенций.

Совокупность запланированных результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам должна обеспечивать формирование у выпускника всех компетенций, установленных программой магистратуры.

VI. Требования к условиям реализации программы магистратуры

42. Требования к условиям реализации программы магистратуры включают в себя общесистемные требования, требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению, требования к кадровым и финансовым условиям реализации программы магистратуры, а также требования к применяемым механизмам оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры.

43. Общесистемные требования к реализации программы магистратуры.

1) Университет должен располагать на праве собственности или ином законном основании материально-техническим обеспечением образовательной деятельности (помещениями и оборудованием), обеспечивающими реализацию программы магистратуры по Блоку 1 «Дисциплины (модули)» и Блоку 3 «Государственная итоговая аттестация» в соответствии с учебным планом.

2) Реализация основной образовательной программы магистратуры требует формирования электронно-информационной образовательной среды (далее – ЭИОС) РУТ (МИИТ).

3) Каждый обучающийся в течение всего периода обучения должен быть обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к ЭИОС Университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») как на территории Университета, так и вне ее.

4) ЭИОС РУТ (МИИТ) должна обеспечивать:

- доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программам практик;

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ и оценок на эти работы.

В случае реализации программы магистратуры с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий ЭИОС Университета должна дополнительно обеспечивать:

- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы магистратуры;

- проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

- взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет».

5) Функционирование ЭИОС РУТ (МИИТ) обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией ра-

ботников, ее использующих и поддерживающих. Функционирование ЭИОС Университета должно соответствовать законодательству Российской Федерации².

6) При реализации программы магистратуры в сетевой форме требования к реализации программы магистратуры должны обеспечиваться совокупностью ресурсов материально-технического и учебно-методического обеспечения, предоставляемого организациями, участвующими в реализации программы магистратуры в сетевой форме.

7) Среднегодовое число публикаций научно-педагогических работников за период реализации программы магистратуры в расчете на 100 научно-педагогических работников (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям) должно составлять не менее 2 в журналах, индексируемых в базе данных Web of Science или Scopus, или не менее 20 в журналах, индексируемых в Российском индексе научного цитирования.

44. Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению программы магистратуры.

1) Помещения должны представлять собой учебные аудитории для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой магистратуры, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС РУТ (МИИТ).

Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами, позволяющими обучающимся получать запланированные результаты обучения по модулям (дисциплинам), предусмотренным программой магистратуры.

2) Университет должен быть обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению при необходимости).

3) При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), практик, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

4) Обучающимся должен быть обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит ежегодному обновлению (при необходимости).

² Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 31, ст. 3448; 2010, № 31, ст. 4196; 2011, № 15, ст. 2038; № 30, ст. 4600; 2012, № 31, ст. 4328; 2013, № 14, ст. 1658; № 23, ст. 2870; № 27, ст. 3479; № 52, ст. 6961, ст. 6963; 2014, № 19, ст. 2302; № 30, ст. 4223, ст. 4243, № 48, ст. 6645; 2015, № 1, ст. 84; № 27, ст. 3979; № 29, ст. 4389, ст. 4390; 2016, № 28, ст. 4558), Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 31, ст. 3451; 2009, № 48, ст. 5716; № 52, ст. 6439; 2010, № 27, ст. 3407; № 31, ст. 4173, ст. 4196; № 49, ст. 6409; 2011, № 23, ст. 3263; № 31, ст. 4701; 2013, № 14, ст. 1651; № 30, ст. 4038; № 51, ст. 6683; 2014, № 23, ст. 2927; № 30, ст. 4217, ст. 4243).

5) Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ должны быть обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

45. Требования к кадровым условиям реализации программы магистратуры.

1) Реализация программы магистратуры обеспечивается педагогическими работниками РУТ (МИИТ), а также лицами, привлекаемыми к реализации программы магистратуры на иных условиях.

2) Квалификация педагогических работников Университета должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах (при наличии).

Уровень квалификации педагогических работников определяется установленным в Университете порядком, в том числе в форме критериев и требований, предъявляемым к кандидатам при организации конкурсного отбора на замещения должностей педагогических работников. Уровень квалификации педагогических работников и представителей работодателей, привлекаемых к реализации конкретных дисциплин и междисциплинарных модулей, устанавливается в образовательной программе с учетом содержания дисциплины (модуля) и языка, на котором реализуется данная дисциплина (модуль).

3) Не менее 70 процентов численности педагогических работников Университета, участвующих в реализации программы магистратуры, и лиц, привлекаемых к реализации программы магистратуры на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), должны вести научную, учебно-методическую и (или) практическую деятельность, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля).

4) Не менее 5 процентов численности педагогических работников Организации, участвующих в реализации программы магистратуры, и лиц, привлекаемых к реализации программы магистратуры на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), должны являться руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники программы магистратуры (иметь стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет).

5) Не менее 60 процентов численности педагогических работников Организации и лиц, привлекаемых к образовательной деятельности Организации на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), должны иметь ученую степень (в том числе ученую степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации).

6) Общее руководство научным содержанием программы магистратуры должно осуществляться научно-педагогическим работником университета, имеющим ученую степень (в том числе степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации), осуществляющим самостоятельные научно-исследовательские (творческие) проекты (участвующим в осуществлении таких проектов) по направлению подготовки, имеющим ежегодные публикации по результатам указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях, а также осуществляющим ежегодную апробацию результатов указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности на национальных и международных конференциях.

46. Требования к финансовым условиям реализации программы магистратуры - финансовое обеспечение реализации программы магистратуры должно осу-

ществляться в объеме не ниже значений базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования – программ магистратуры и значений корректирующих коэффициентов к базовым нормативам затрат, определяемых Министерством науки и высшего образования Российской Федерации³.

VII. Оценка качества освоения программы магистратуры

47. Ответственность за обеспечение качества подготовки обучающихся при реализации программ магистратуры и получение обучающимися требуемых настоящим СУОС результатов обучения несет Университет.

48. Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры определяется в рамках системы внутренней оценки, а также системы внешней оценки на добровольной основе.

49. В целях совершенствования программы магистратуры Университета при проведении регулярной внутренней оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры привлекает работодателей и (или) их объединения, иных юридических и (или) физических лиц, включая педагогических работников Университета.

50. Внешняя оценка качества образовательной деятельности по программе магистратуры в рамках процедуры государственной аккредитации осуществляется с целью подтверждения соответствия образовательной деятельности по программе магистратуры требованиям настоящего Стандарта.

51. Внешняя оценка качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры может осуществляться в рамках профессионально-общественной аккредитации, проводимой работодателями, их объединениями, а также уполномоченными ими организациями, в том числе иностранными организациями, либо авторизованными национальными профессионально-общественными организациями, входящими в международные структуры, с целью признания качества и уровня подготовки выпускников, отвечающими требованиям профессиональных стандартов (при наличии), требованиям рынка труда к специалистам соответствующего профиля.

52. Обучающимся должна быть предоставлена возможность оценивания условий, содержания, организации и качества образовательного процесса в целом и отдельных дисциплин (модулей) и практик, а также работы отдельных преподавателей путем анонимного заполнения обучающимися опросных листов.

53. Оценка качества освоения программы магистратуры обучающимися включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию и государственную итоговую аттестацию.

Для осуществления процедур промежуточной аттестации и государственной итоговой аттестации обучающихся должны быть созданы соответствующие фонды оценочных средств, содержащие компетенции и индикаторы достижения компетенций, заявленные в программе магистратуры, позволяющие оценить результаты обучения по отдельным дисциплинам (модулям) и практикам.

Разработчик образовательной программы самостоятельно формирует фонды оценочных средств по дисциплине (модулю) и практике, включающие требова-

³ Пункт 10 постановления Правительства Российской Федерации от 26 июня 2015 г. № 640 «О порядке формирования государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в отношении федеральных государственных учреждений и финансового обеспечения выполнения государственного задания» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2015, № 28, ст. 4226; 2016, № 24, ст. 3525; № 42, ст. 5926; № 46, ст. 6468; 2017, № 38, ст. 5636; № 51, ст. 7812).

ния по текущему контролю, промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации, используемых в программе магистратуры.

Конкретные формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по каждой дисциплине (модулю) и практике устанавливаются образовательной программой (в том числе особенности процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации при обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) и доводятся до сведения обучающихся в сроки, определяемые локальными нормативными актами РУТ (МИИТ).

54. Государственная итоговая аттестация выпускника является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме. Государственная итоговая аттестация, включает сдачу государственного экзамена (если Университет включил его в состав государственной итоговой аттестации) и защиту выпускной квалификационной работы магистра.

VIII. Контроль за соблюдением стандарта

55. Контроль за соблюдением обязательных требований настоящего образовательного стандарта РУТ (МИИТ) организует и осуществляет Учебно-методическое управление университета.

56. Контроль предусматривает следующие мероприятия:

- проверка соблюдения обязательных требований образовательного стандарта при утверждении образовательных программ по направлению подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом», разработанной по данному СУ-ОС ВО РУТ (МИИТ);

- проверка соблюдения обязательных требований образовательного стандарта при внесении изменений в образовательную программу по данному направлению подготовки магистров, разработанной по данному СУ-ОС ВО РУТ (МИИТ);

- проверка соблюдения обязательных требований образовательного стандарта при реализации образовательной программы по данному направлению подготовки магистров, разработанной по данному СУОС ВО РУТ (МИИТ).

IX. Список разработчиков и экспертов, принимавших участие в разработке образовательного стандарта высшего образования РУТ (МИИТ)

Разработчики:		
РУТ (МИИТ)	Директор Института транспортной техники и систем управления	П.Ф. Бестемьянов
РУТ (МИИТ)	Заведующий кафедрой «Менеджмент и управление персоналом организации» ИТТСУ	В.А. Козырев
Московская железная дорога – филиал ОАО «РЖД»	Заместителя начальника Центра оценки, мониторинга персонала и молодежной политики	Ю.С. Рафальская
РУТ (МИИТ)	Доцент кафедры «Менеджмент и управление персоналом организации» ИТТСУ	П.Н. Аброськин
РУТ (МИИТ)	Доцент кафедры «Менеджмент и управление персоналом организации» ИТТСУ	В.В. Корсакова
РУТ (МИИТ)	Старший преподаватель кафедры «Менеджмент и управление персоналом организации» ИТТСУ	О.В. Чихирин
РУТ (МИИТ)	Заведующий кафедрой «Экономическая теория и менеджмент» РОАТ	Т.М. Степанян
Эксперт:		
Центральная дирекция управления движением – филиал ОАО «РЖД»	Ведущий специалист по управлению персоналом отдела развития и обучения персонала службы управления персоналом	О.А. Игнатова

Приложение 1
к образовательному стандарту высшего образования
по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

**Перечень
профессиональных стандартов,
соответствующих профессиональной деятельности выпускников, освоив-
ших программу магистратуры**

№ п/п	Код профессио- нального стандарта	Наименование профессионального стандарта
01 Образование и наука		
1	01.004	Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24 сентября 2015 г., регистрационный № 38993)
07 Административно-управленческая и офисная деятельность		
2	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		
3	33.012	Профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 октября 2015 г. № 717н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 09 ноября 2015 г., регистрационный № 39628)

**Перечень
основных задач профессиональной деятельности выпускников**

Область профессиональной деятельности	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности (или области знания)
1	2	3	4
01 Образование и наука (в соответствии с профессиональным стандартом)	информационно-аналитический	-	Службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы 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	Профессиональная поддержка ассистентов и преподавателей, контроль качества проводимых ими учебных занятий	
	научно-исследовательский	Организация научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной деятельности обучающихся по программам бакалавриата и (или) ДПП под руководством специалиста более высокой квалификации	
	педагогический	Преподавание учебных курсов, дисциплин (модулей) или проведение отдельных видов учебных занятий по программам бакалавриата и (или) ДПП	
Разработка под руководством специалиста более высокой квалификации учебно-методического обеспечения реализации учебных курсов, дисциплин (модулей) или отдельных видов учебных занятий программ бакалавриата и (или) ДПП			
07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в соответствии с профессиональным стандартом)	информационно-аналитический	Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	Службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы Службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления
		Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения	
	организационно-управленческий	Реализация системы стратегического управления персоналом организации	Службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства
		Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	
научно-	Разработка системы стратегического управления персоналом ор-	Организации, специализирующиеся на	

	исследовательский	ганизации Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	управленческом и кадровом консалтинге и аудите
33 Сервис, оказание услуг населению (в соответствии с профессиональным стандартом)	информационно-аналитический	Определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности Анализ рынка труда	
	организационно-управленческий	-	
	научно-исследовательский	-	
	педагогический	-	
07 Административно-управленческая и офисная деятельность (на основе анализа опыта управления персоналом в соответствии с п. 3.4 ФГОС ВО)	информационно-аналитический	Осуществление экономического анализа системы и технологии управления персоналом, включая функционально-стоимостной анализ	
		Разработка и реализация системы кадрового аудита	
		Разработка и реализация системы сбалансированных показателей и ключевых показателей эффективности	
	организационно-управленческий	Разработка и реализация стратегии и системы мотивации и стимулирования персонала	
		Разработка и реализация системы кадрового консалтинга	
		Организация взаимодействия консультанта с рабочей группой	
		Разработка и реализация системы оценки и аттестации персонала	
		Разработка и реализация моделей компетенций в организации	
		Разработка и применение системы грейдов и оплаты труда в организации	
		Разработка, реализация и оценка системы лояльности персонала к организации	
научно-исследовательский	Разработка программ научных исследований в сфере управления персоналом и организация их выполнения, применение современных методов научных исследований количественных и качественных методов анализа, прогнозирования и проектирования.		
	педагогический	Создание и реализация системы управления талантами в организации	
Создание и реализация системы адаптации выпускников ВУЗов, ССУЗов и школ в организации			
33 Сервис, оказание услуг населению (на основе анализа опыта)	информационно-аналитический	-	
	организационно-	Применение современных кадровых технологий в рекрутинге (ли-	

управления персоналом в соответствии с п. 3.4 ФГОС ВО)	управленческий	зинга, аутсорсинга, аутстаффинга, аутплейсмента, хедхантинга) Организация взаимодействия предприятия с кадровыми агентствами и консалтинговыми компаниями	
	научно- исследовательский	Разработка методологии взаимодействия консультанта с рабочей группой	
	педагогический	-	

Перечень обобщённых трудовых функций и трудовых функций, имеющих отношение к профессиональной деятельности выпускника программы магистратуры

Код и наименование профессионального стандарта	Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
	код	наименование	уровень квалификации	наименование	Код	уровень (подуровень) квалификации
01.004 Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования	Н	Преподавание по программам бакалавриата и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации	7	Преподавание учебных курсов, дисциплин (модулей) или проведение отдельных видов учебных занятий по программам бакалавриата и (или) ДПП	Н/01.6	6.2
			7	Организация научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной деятельности обучающихся по программам бакалавриата и (или) ДПП под руководством специалиста более высокой квалификации	Н/02.6	6.2
			7	Профессиональная поддержка ассистентов и преподавателей, контроль качества проводимых ими учебных занятий	Н/03.7	7.1
			7	Разработка под руководством специалиста более высокой квалификации учебно-методического обеспечения реализации учебных курсов, дисциплин (модулей) или отдельных видов учебных занятий программ бакалавриата и (или) ДПП	Н/04.7	7.1
07.003 Специалист по управлению персоналом	G	Операционное управление персоналом и подразделением организации	7	Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	G/01.7	7
				Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	G/02.7	7
				Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения	G/03.7	7
07.003 Специалист по управлению персоналом	Н	Стратегическое управление персоналом организации	7	Разработка системы стратегического управления персоналом организации	Н/01.7	7
				Реализация системы стратегического управления персоналом организации	Н/02.7	7

				Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	H/03.7	7
33.012 Специалист по подбору персонала (рекрутер)	С	Формирование карты поиска кандидатов	6	Определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности	C/01.6	6
				Анализ рынка труда	C/02.6	6

к образовательному стандарту высшего образования
по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Категория (группа) компетенций	Магистратура	
	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции
1	2	3
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними УК-1.2. Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению; УК-1.3. Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников. УК-1.4. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов УК-1.5. Строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления УК-2.2. Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения; УК-2.3. Разрабатывает план реализации проекта с учетом возможных рисков реализации и возможностей их устранения, планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменяемости; УК-2.4. Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников

		<p>проекта.</p> <p>УК-2.5 Предлагает процедуры и механизмы оценки качества проекта, инфраструктурные условия для внедрения результатов проекта</p>
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели;</p> <p>УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений;</p> <p>УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде</p> <p>УК-3.4. Организует (предлагает план?) обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в том числе в рамках дискуссии с привлечением оппонентов</p> <p>УК -3.5. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат</p>
Коммуникация	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	<p>УК-4.1. Устанавливает контакты и организует общение в соответствии с потребностями совместной деятельности, используя современные коммуникационные технологии</p> <p>УК-4.2. Составляет в соответствии с нормами русского языка деловую документацию разных жанров</p> <p>УК-4.3. Составляет типовую деловую документацию для академических и профессиональных целей на иностранном языке</p> <p>УК-4.4. Создает различные академические или профессиональные тексты на иностранном языке</p> <p>УК-4.5. Организует обсуждение результатов исследовательской и проектной деятельности на различных публичных мероприятиях на русском языке, выбирая наиболее подходящий формат.</p> <p>УК-4.6. Представляет результаты исследовательской и проектной деятельности на различных публичных мероприятиях, участвует в академических и профессиональных дискуссиях на иностранном языке</p>
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<p>УК-5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития;</p> <p>УК-5.2. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп;</p>

		УК-5.3. Обеспечивает создание недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровье-сбережение)	УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<p>УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует.</p> <p>УК-6.2. Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки</p> <p>УК-6.3. Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков</p> <p>УК-6.4. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития</p>

Приложение 5
к образовательному стандарту высшего образования
по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

**Общепрофессиональные компетенции выпускников
и индикаторы их достижения**

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
1	2	3
Отсутствует во ФГОС ФО	ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие, передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.	ОПК-1.1 Знать на продвинутом уровне теоретические и методологические основы экономики, организации, управления, социологии, психологии и права в части, применимой для решения профессиональных задач управления персоналом. ОПК-1.2 Знать российское и международное законодательство и правоприменительную практику в части работы с персоналом при решении профессиональных задач управления персоналом. ОПК-1.3 Владеть на продвинутом уровне методами применения теоретических знаний в области экономики, организации, управления, социологии и психологии для решения профессиональных задач управления персоналом. ОПК-1.4 Уметь применять нормы российского и международного законодательства для решения профессиональных задач в области управления персоналом. ОПК-1.5 Уметь анализировать и критически оценивать существующие практики и результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях.
Отсутствует во ФГОС ФО	ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.	ОПК-2.1 Знать теоретические и методологические основы сбора, структуризации и иной подготовки к обработке разных видов информации. ОПК-2.2 Знать теоретические и методологические основы комплексного и системного подходов к сбору обработке данных. ОПК-2.3 Владеть различными продвинутыми методами обработки информации (статистическими, математическими, логическими, расчетно-аналитическими, расчетно-конструктивными и другими) для решения управленческих и исследовательских задач. ОПК-2.4 Уметь на основе обработки информации делать обоснованные выводы, пригодные для разработки вариантов управленческих решений, в том числе стра-

Отсутствует во ФГОС ФО	ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.	тегического уровня, и (или) принятия управленческих решений. ОПК-3.1 Знать теоретические и методологические основы разработки и реализации стратегий, политик и технологий в области управления персоналом в динамичной среде. ОПК-3.2 Уметь анализировать и структурировать стратегии и политики управления персоналом с целью разработки мероприятий по их реализации. ОПК-3.3 Уметь разрабатывать и реализовывать мероприятия, направленные на реализацию стратегий и политик управления персоналом. ОПК-3.4 Владеть логическими, расчетно-аналитическими, статистическими, математическими, экономическими, социологическими, психологическими и специальными управленческими и другими методами прогнозирования и оценки социальной и экономической эффективности стратегий и политик по управлению персоналом. ОПК-3.5 Уметь составлять документы и вести документооборот по мероприятиям, связанным с реализацией стратегий и политик управления персоналом.
Отсутствует во ФГОС ФО	ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.	ОПК-4.1 Знать теоретические и методологические основы теории управления и теории организации на продвинутом уровне. ОПК-4.2 Владеть на продвинутом уровне методами проектирования организации и организационных изменений. ОПК-4.3 Владеть на продвинутом уровне современными общими и специальными методами и технологиями проектной и процессной деятельности и руководства ими в управлении персоналом. ОПК-4.4 Владеть логическими, расчетно-аналитическими, расчетно-конструктивными, статистическими, математическими, экономическими, социологическими, психологическими и специальными управленческими и другими методами прогнозирования и оценки эффективности проектирования организации и организационных изменений. ОПК-4.5 Уметь составлять документы и вести документооборот по мероприятиям, связанным с проектированием организации и организационных изменений, а также в области проектной и процессной работы.
Отсутствует во ФГОС ФО	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Знать теоретические основы современных информационных технологий и программных средств. ОПК-5.2 Уметь использовать массовые общедоступные аппаратные и программные средства, программные среды и продукты для решения задач профессиональной деятельности. ОПК-5.3 Уметь использовать массовые специализированные аппаратные средства, программные продукты для решения задач профессиональной деятельности. ОПК-5.4 Уметь использовать современные средства электронных коммуникаций для решения задач профессиональной деятельности.

**Обязательные профессиональные компетенции выпускников
и индикаторы их достижения**

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)
1	2	3	4	5
Тип задач профессиональной деятельности: <u>информационно-аналитический</u>				
Проведение кадрового аудита	Службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы 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	ПКО-1 Способность разрабатывать программу кадрового аудита и реализовывать ее на практике	ПКО-1.1 Знать теоретические и методологические основы кадрового аудита. ПКО-1.2 Владеть современными методами кадрового аудита. ПКО-1.3 Уметь формировать и реализовывать программу и методику кадрового аудита для конкретной организации. ПКО-1.4 Уметь интерпретировать результаты кадрового аудита и на их основе выработать рекомендации по совершенствованию управления персоналом. ПКО-1.5 Уметь в соответствии с законодательством РФ документировать процесс кадрового аудита и его результаты и осуществлять соответствующий документооборот.	Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Минтруда России от 06.10.2015 г. № 691н (зарегистрирован Минюстом России 19.10.2015 г., рег. № 39362) Анализ опыта деятельности организаций
Разработка и реализация системы сбалансированных показателей и ключевых показателей эффективности с учетом стратегии организации		ПКО-2 Способность разрабатывать и реализовывать системы сбалансированных показателей и ключевых показателей эффективности с учетом стратегии ор-	ПКО-2.1 Знать теоретические и методологические основы формирования и использования системы сбалансированных показателей и ключевых показателей эффективности.	

		ганизации	<p>ПКО-2.2 Владеть методами формирования системы сбалансированных показателей и ключевых показателей эффективности, а также методами расчета конкретных показателей.</p> <p>ПКО-2.3 Уметь формировать системы сбалансированных показателей и ключевых показателей эффективности, исходя из целей и задач организации и в соответствии с законодательством РФ.</p> <p>ПКО-2.4 Уметь интерпретировать результаты расчета сбалансированных показателей и ключевых показателей эффективности и разрабатывать на их основе мероприятия по совершенствованию управления персоналом.</p>	
<p>Определение потребности в трудовых ресурсах с учетом стратегии управления персоналом и составление профиля должности</p>		<p>ПКО-3 Способность определять потребность в трудовых ресурсах с учетом стратегии управления персоналом и составлять профиль должности</p>	<p>ПКО-3.1 Знать теоретические и методологические основы определения потребности в трудовых ресурсах с учетом стратегии управления персоналом.</p> <p>ПКО-3.2 Знать теоретические и методологические основы анализа рынка труда</p> <p>ПКО-3.3 Знать теоретические и методологические основы составления профиля должности.</p> <p>ПКО-3.4 Знать теоретические основы высвобождения персонала</p> <p>ПКО-3.5 Владеть методами определения потребности в трудовых ресурсах.</p> <p>ПКО-3.6 Уметь определять потребность в персонале.</p> <p>ПКО-3.7 Уметь составлять профиль должности.</p> <p>ПКО-3.8 Уметь осуществлять взаимодействие с государственными органами и рекрутинговыми агентствами для удовлетворения потребности в персонале.</p>	<p>Профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденный приказом Минтруда России от 10.10.2015 г. № 717н (зарегистрирован Минюстом России 09.11.2015 г., рег. № 39628).</p> <p>Анализ опыта деятельности организаций</p>

			<p>ПКО-3.9 Уметь документировать потребность в персонале.</p> <p>ПКО-3.10 Владеть методами высвобождения персонала с учетом норм законодательства РФ, этики и социальной ответственности.</p>	
Тип задач профессиональной деятельности: <u>организационно-управленческий</u>				
Операционное управление персоналом и подразделением организации	<p>Службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы</p> <p>Службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления</p> <p>Службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства</p> <p>Организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите</p>	<p>ПКО-4 Способность осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации</p>	<p>ПКО-4.1 Знать теоретические и методологические основы операционного управления персоналом.</p> <p>ПКО-4.2 Владеть навыками анализа успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации.</p> <p>ПКО-4.3 Уметь формулировать оперативные цели по вопросам управления персоналом и планировать деятельность подразделения</p> <p>ПКО-4.4 Уметь разрабатывать планы, программы и процедуры управления персоналом</p> <p>ПКО-4.5 Уметь разрабатывать предложения по формированию бюджета на персонал</p> <p>ПКО-4.6 Владеть навыками администрирования процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения</p> <p>ПКО-4.7 Знать теоретические основы конфликтов с персоналом и способов их урегулирования</p> <p>ПКО-4.8 Уметь проводить анализ конфликтов с персоналом</p> <p>ПКО-4.9 Уметь документировать процесс разрешения конфликтов с персоналом в соответствии с законодательством РФ и осуществлять соответствующий документооборот.</p>	

<p>Разработка и реализация стратегии и системы мотивации и стимулирования персонала</p>	<p>Службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы Службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления Службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства Организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите</p>	<p>ПКО-5 Способность разрабатывать и реализовывать стратегии и системы материальной, нематериальной мотивации и реализовывать их в организации</p>	<p>ПКО-5.1 Знать теоретические и методологические основы мотивации персонала (материальной, нематериальной). ПКО-5.2 Знать теоретические и методологические основы стимулирования персонала (материального, нематериального). ПКО-5.3 Владеть методами мотивации персонала (материальной, нематериальной). ПКО-5.4 Владеть методами стимулирования персонала (материального, нематериального). ПКО-5.5 Уметь создавать и реализовывать системы мотивации и стимулирования персонала, согласно целям и задачам организации и в соответствии с законодательством РФ. ПКО-5.6 Уметь в соответствии с законодательством РФ создавать нормативную и текущую документацию в области мотивации и стимулирования персонала и осуществлять соответствующий документооборот.</p>	<p>Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Минтруда России от 06.10.2015 г. № 691н (зарегистрирован Минюстом России 19.10.2015 г., рег. № 39362)</p> <p>Анализ опыта деятельности организаций</p>
<p>Разработка и реализация проектов в области кадрового консалтинга</p>		<p>ПКО-6 Способность разрабатывать и реализовывать проекты в области кадрового консультирования</p>	<p>ПКО-6.1 Знать теоретические и методологические основы кадрового консультирования. ПКО-6.2 Знать теоретические и методологические основы организации работы рабочих групп ПКО-6.3 Знать теоретические основы фасилитации процесса выработки решений в рабочей группе и роль внешнего консультанта в этом процессе ПКО-6.4 Владеть современными методами кадрового консультирования. ПКО-6.5 Уметь диагностировать реальные потребности клиента в кадровом консультировании, структурировать его</p>	

			<p>требования по сложности, трудоемкости, времени, финансированию и другим значимым параметрам и вырабатывать на этой основе экономически и технологически обоснованное комплексное предложение или конкретные услуги по кадровому консультированию.</p> <p>ПКО-6.6 Уметь осуществлять кадровое консультирование в соответствии с целями и задачами организации, а также конкретными требованиями клиента.</p> <p>ПКО-6.7 Уметь анализировать результаты кадрового консультирования и соотносить их с исходными требованиями клиента.</p> <p>ПКО-6.8 Уметь документировать процесс и результаты кадрового консультирования.</p> <p>ПКО-6.9 Уметь предотвращать и разрешать содержательные и финансовые конфликты в процессе кадрового консультирования.</p> <p>ПКО-6.10 Владеть основными техниками фасилитации</p> <p>ПКО-6.11 Владеть основными методами взаимодействия с «трудными участниками»</p> <p>ПКО-6.12 Уметь документировать результаты, полученные рабочей группой</p> <p>ПКО-6.13 Знать теоретические и методологические основы деятельности консалтинговых компаний.</p> <p>ПКО-6.14 Уметь выбирать партнеров по взаимодействию среди консалтинговых компаний.</p> <p>ПКО-6.15 Владеть методами взаимодействия организации с консалтинговыми компаниями.</p> <p>ПКО-6.16 Формулировать запросы на</p>	
--	--	--	--	--

			оказание консалтинговых услуг ПКО-6.17 Осуществлять документационное обеспечение взаимодействия организации с консалтинговыми компаниями в соответствии с законодательством РФ.	
Разработка и реализация системы оценки и аттестации персонала		ПКО-7 Способность разрабатывать и реализовывать системы оценки и аттестации персонала	<p>ПКО-7.1 Знать теоретические и методологические основы оценки и аттестации персонала.</p> <p>ПКО-7.2 Владеть методами оценки и аттестации персонала.</p> <p>ПКО-7.3 Уметь разрабатывать и реализовывать инструментарий для оценки и аттестации персонала в соответствии с целями и задачами организации и в соответствии с законодательством РФ.</p> <p>ПКО-7.4 Уметь интерпретировать результаты оценки и аттестации персонала, изложив их в отчете, предоставлять обратную связь оцениваемым (аттестуемым) сотрудникам по результатам оценки (аттестации).</p> <p>ПКО-7.5 Уметь документировать процесс и результаты оценки и аттестации персонала в соответствии с законодательством РФ и осуществлять соответствующий документооборот.</p> <p>ПКО-7.6 Уметь предотвращать и разрешать конфликты в процессе оценки и аттестации персонала.</p>	
Разработка и реализация моделей компетенций в организации		ПКО-8 Способность разрабатывать и реализовывать модели компетенций в организации	<p>ПКО-8.1 Знать теоретические и методологические основы компетентностного подхода в управлении персоналом.</p> <p>ПКО-8.2 Владеть методами сбора и анализа информации для формирования корпоративных, управленческих, профессиональных и инструментальных компетенций.</p> <p>ПКО-8.3 Уметь формулировать поведенческие индикаторы, выбирать шка-</p>	

			лы и составлять описание компетенций с учетом целей организации. ПКО-8.4 Уметь разрабатывать план мероприятий по внедрению, аудиту и коррекции модели компетенций организации.	
Разработка и применение системы грейдов и оплаты труда в организации с учетом стратегии управления персоналом.		ПКО-9 Способность разрабатывать и применять системы грейдов и оплаты труда в организации с учетом стратегии управления персоналом.	ПКО-9.1 Знать теоретические и методологические основы оплаты труда, включая систему грейдов. ПКО-9.2 Владеть методами формирования и реализации различных форм систем оплаты труда, в том числе на основе грейдов с учетом стратегии управления персоналом. ПКО-9.3 Уметь формировать систему показателей, характеризующих важные для организации параметры работы или должности, от которых зависят составляющие оплаты труда или оплата труда в целом. ПКО-9.4 Уметь создавать и реализовывать систему оплаты труда в организации, в том числе основанную на системе грейдов. ПКО-9.5 Осуществлять документационное обеспечение оплаты труда в соответствии с законодательством РФ. ПКО-9.6 Уметь предотвращать и разрешать конфликты, связанные с оплатой труда.	
Применение современных кадровых технологий в рекрутинге (лизинга, аутсорсинга, аутстаффинга, аутплейсмента, хедхантинга). Взаимодействие с кадровыми агентствами.		ПКО-10 Способность применять современные кадровые технологии в рекрутинге (лизинг, аутсорсинг, аутстаффинг, аутплейсмент, хедхантинг) и взаимодействовать с кадровыми агентствами.	ПКО-10.1 Знать теоретические и методологические основы современных кадровых технологий (лизинга, аутсорсинга, аутстаффинга, аутплейсмента, хедхантинга). ПКО-10.2 Владеть методами современных кадровых технологий (лизинга, аутсорсинга, аутстаффинга, аутплейсмента, хедхантинга). ПКО-10.3 Уметь применять современ-	Профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденный приказом Минтруда России от 10.10.2015 г. № 717н (зарегистрирован Минюстом

			<p>ные технологии рекрутинга (лизинг, аутсорсинг, аутстаффинг, аутплейсмент, хедхантинг) в соответствии с целями и задачами управления персоналом в организации и в соответствии с законодательством РФ.</p> <p>ПКО-10.4 Знать теоретические и методологические основы деятельности кадровых агентств.</p> <p>ПКО-10.5 Уметь выбирать партнеров по взаимодействию среди кадровых агентств.</p> <p>ПКО-10.6 Владеть методами взаимодействия организации с кадровыми агентствами.</p> <p>ПКО-10.7 Формулировать запросы на подбор персонала</p> <p>ПКО-10.8 Осуществлять документационное обеспечение взаимодействия организации с кадровыми агентствами в соответствии с законодательством РФ.</p>	<p>России 09.11.2015 г., рег. № 39628).</p> <p>Анализ опыта деятельности организаций</p>
<p>Разработка кадровой политики организации</p>		<p>ПКО-11 Способность исследовать кадровую политику организации, разрабатывать отдельные компоненты кадровой и социальной политики</p>	<p>ПКО-11.1 Знать теоретические основы кадровой и социальной политики организации.</p> <p>ПКО-11.2 Уметь документировать процесс разработки кадровой и социальной политики и ли отдельных ее компонент в соответствии с законодательством РФ и осуществлять соответствующий документооборот.</p> <p>ПКО-11.3 Уметь интегрировать компоненты кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления персоналом.</p>	

<p>Разработка организационной структуры</p>		<p>ПКО-12 Способность разрабатывать организационные структуры</p>	<p>ПКО-12.1 Знать теоретические аспекты организационного проектирования ПКО-12.2 Знать теоретические аспекты структуризации и описания организационной структуры, технологию анализа и оптимизации организационной структуры ПКО-12.3 Владеть основными методами структуризации и описания организационной структуры, технологией анализа и оптимизации организационной структуры ПКО-12.4 Уметь анализировать организационные структуры управления ПКО-12.5 Уметь разработать проект реструктуризации для определенного этапа жизненного цикла организации ПКО-12.6 Уметь документировать процесс организационного проектирования</p>	
---	--	---	---	--

<p>Организация и проведение мероприятий по развитию персонала</p>	<p>Служба управления персоналом организации всех организационно-правовых форм. Руководители и специалисты по управлению персоналом. Организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите. Руководители и специалисты в области кадрового консалтинга и аудита</p>	<p>ПКО-13 Способность организовывать и проводить мероприятия по развитию персонала</p>	<p>ПКО-13.1 Знать теоретические и методологические основы адаптации выпускников учебных учреждений на рабочем месте. ПКО-13.2 Знать теоретические и методологические основы управления талантами. ПКО-13.3 Владеть методами адаптации выпускников учебных учреждений на рабочем месте. ПКО-13.4 Владеть методами выявления талантов и их использования в интересах организации. ПКО-13.5 Уметь проектировать и реализовывать системы и (или) конкретные мероприятия по адаптации выпускников учебных учреждений на рабочем месте в организации. ПКО-13.6 Осуществлять документационное обеспечение адаптации выпускников ВУЗов в соответствии с законодательством РФ. ПКО-13.7 Уметь применять основные инструменты системы управления талантами ПКО-13.8 Владеть навыками создания системы управления талантами или ее отдельных компонентов.</p>	<p>Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Минтруда России от 06.10.2015 г. № 691н (зарегистрирован Минюстом России 19.10.2015 г., рег. № 39362)</p> <p>Анализ опыта деятельности организаций</p>
<p>Тип задач профессиональной деятельности: научно-исследовательский</p>				
<p>Разработка программ научных исследований в сфере управления персоналом и организация их выполнения, применение современных методов научных исследований количественных и качественных методов анализа, прогнозирования и проектирования.</p>	<p>Служба управления персоналом организации всех организационно-правовых форм. Руководители и специалисты по управлению персоналом. Организации, спе-</p>	<p>ПКО-14 Способность разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p>	<p>ПКО-14.1 Знать теоретические и методологические основы организации научно-исследовательской работы в управлении персоналом. ПКО-14.2 Уметь осуществлять научные исследования в соответствии с поставленной целью и задачами. ПКО-14.3 Уметь интерпретировать результаты научных исследований и использовать их на практике.</p>	<p>Профессиональный стандарт «Педагог профессионального образования, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденный приказом</p>

	<p>циализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите. Руководители и специалисты в области кадрового консалтинга и аудита</p>	<p>ПКО-15 Выбирать и применять современные методы научных исследований, количественные и качественные методы анализа, прогнозирования и проектирования</p>	<p>ПКО-15.1 Знать теоретические основы современных методов научных исследований, количественные и качественные методы анализа, прогнозирования и проектирования ПКО-15.2 Владеть методами исследований, количественного и качественного анализа, прогнозирования и проектирования в конкретной области управления персоналом в соответствии с целями и задачами научно-исследовательской работы. ПКО-15.3 Уметь подбирать методы исследований с учетом целей и задач исследования и применять их на практике</p>	<p>Минтруда России от 08.09.2015 г. № 608н (зарегистрирован Минюстом России 24.09.2015 г., рег. № 38993)</p> <p>Анализ опыта деятельности организаций</p>
		<p>ПКО-16 Способность формулировать и оформлять результаты научных исследований и подготавливать к публикации в научных изданиях</p>	<p>ПКО-16.1 Знать теоретические основы представления научных результатов для публикации ПКО-16.2 Владеть методами публикации и иных методик представления результатов научных исследований с соблюдений требований научной и профессиональной этики, авторского права и законодательства РФ, корпоративного нормативно-правового регулирования. ПКО-16.3 Уметь представлять методики и результаты научных исследований на научных и профессиональных форумах, включая электронные сетевые</p>	
<p>Тип задач профессиональной деятельности: педагогический</p>				

<p>Разработка под руководством специалиста более высокой квалификации учебно-методического обеспечения реализации учебных курсов, дисциплин (модулей) или отдельных видов учебных занятий программ бакалавриата и (или) ДПП</p>	<p>Служба управления персоналом организации всех организационно-правовых форм. Руководители и специалисты по управлению персоналом. Организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите. Руководители и специалисты в области кадрового консалтинга и аудита</p>	<p>ПКО-17 Способность разрабатывать программы учебных дисциплин и фонды оценочных средств, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p>	<p>ПКО-17.1 Знать теоретические и методологические основы создания учебно-методического обеспечения для обучения персонала. ПКО-17.2 Знать учебные и практические дисциплины, по которым создается учебно-методическое обеспечение. ПКО-17.3 Уметь создавать программы учебных дисциплин и фонды оценочных средств, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала с использованием современных информационных технологий с адаптацией под потребности обучающихся и работодателей.</p>	<p>Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденный приказом Минтруда России от 08.09.2015 г. № 608н (зарегистрирован Минюстом России 24.09.2015 г., рег. № 38993)</p>
<p>Преподавание учебных курсов, дисциплин (модулей) или проведение отдельных видов учебных занятий по программам бакалавриата и (или) ДПП</p>	<p>Служба управления персоналом организации всех организационно-правовых форм. Руководители и специалисты по управлению персоналом. Организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите. Руководители и специалисты в области кадрового консалтинга и аудита</p>	<p>ПКО-18 Способность использовать современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения</p> <p>ПКО-19 Способность преподавать специализированные дисциплины, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом</p>	<p>ПКО-18.1 Знать учебные и практические дисциплины, для которых реализуются образовательные технологии. ПКО-18.2 Знать теоретические основы современной педагогики и дидактики применительно к современным образовательным технологиям. ПКО-18.3 Владеть методами современных образовательных технологий. ПКО-18.4 Уметь использовать современные образовательные технологии в процессе обучения.</p> <p>ПКО-19.1 Знать теоретические и методологические основы педагогики, психологии и дидактики. ПКО-19.2 Знать содержание и методологию преподаваемой дисциплины. ПКО-19.3 Владеть педагогическими, дидактическими и специальными методами преподавания дисциплины. ПКО-19.4 Владеть методами оценки освоенности компетенций, предусмотренных дисциплиной. ПКО-19.5 Уметь создавать учебно-</p>	<p>Анализ опыта деятельности организаций</p>

			<p>методическое обеспечение преподаваемой дисциплины. ПКО-19.6 Осуществлять документационное обеспечение преподавания дисциплины в соответствии с нормативно-правовой базой организации и законодательством РФ.</p>	
--	--	--	---	--

к образовательному стандарту высшего образования
по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

**Рекомендуемые профессиональные компетенции выпускников
и индикаторы их достижения**

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)
1	2	3	4	5
Тип задач профессиональной деятельности информационно-аналитический				
Осуществление функционально-стоимостной анализа системы управления персоналом в рамках ее экономического анализа	Служба управления персоналом организации всех организационно-правовых форм. Руководители и специалисты по управлению персоналом. Организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите. Руководители и специалисты в области кадрового консалтинга и аудита	ПКР-1 Способность применять функционально-стоимостной анализ для экономического анализа системы управления персоналом	ПКР-1.1 Знать теоретические и методологические основы функционально-стоимостного анализа. ПКР-1.2 Владеть методами функционально-стоимостного анализа применительно к управлению персоналом. ПКР-1.3 Уметь проводить экономический анализ управления персоналом организации методом функционально-стоимостного анализа. ПКР-1.4 Уметь интерпретировать результаты функционально-стоимостного анализа управления персоналом и разрабатывать на этой основе мероприятия совершенствованию управления персоналом.	Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Минтруда России от 06.10.2015 г. № 691н (зарегистрирован Минюстом России 19.10.2015 г., рег. № 39362) Анализ опыта деятельности организаций
Тип задач профессиональной деятельности организационно-управленческий				

<p>Разработка, реализация и оценка системы лояльности персонала к организации</p>	<p>Служба управления персоналом организации всех организационно-правовых форм. Руководители и специалисты по управлению персоналом. Организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите. Руководители и специалисты в области кадрового консалтинга и аудита</p>	<p>ПКР-2 Способность разрабатывать, реализовывать и оценивать системы лояльности персонала к организации</p>	<p>ПКР-2.1 Знать теоретические и методологические основы формирования лояльности. ПКР-2.2 Уметь проводить исследование причин отсутствия лояльности. ПКР-2.3 Владеть методами формирования лояльности персонала к организации. ПКР-2.4 Уметь создавать и реализовывать систему и (или) отдельные мероприятия по формированию лояльности персонала к организации в соответствии с законодательством РФ.</p>	<p>Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Минтруда России от 06.10.2015 г. № 691н (зарегистрирован Минюстом России 19.10.2015 г., рег. № 39362)</p>
<p>Организация внутрифирменного PR и Event-менеджмента</p>	<p>Служба управления персоналом организации всех организационно-правовых форм. Руководители и специалисты по управлению персоналом. Организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите. Руководители и специалисты в области кадрового консалтинга и аудита</p>	<p>ПКР-3 Способность организовывать внутрифирменный PR и Event-менеджмент</p>	<p>ПКР-3.1 Знать теоретические и методологические основы PR и Event-менеджмента. ПКР-3.2 Владеть методами PR и Event-менеджмента. ПКР-3.3 Уметь формировать систему PR и Event-менеджмента в интересах управления персоналом организации.</p>	<p>Анализ опыта деятельности организаций</p>