МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ)

ПРИКАЗ

31.05.2019 Москва № 425/а

О введении в действие образовательного стандарта высшего образования РУТ (МИИТ) по направлению подготовки 38.03.03 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 38.03.03 Управление персоналом.

2. Признать утратившим силу приказ от 26.02.2019 № 126/а «О введении в действие образовательного стандарта высшего образования РУТ (МИИТ) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом».

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

Ректор А.А. Климов

Андриянов Сергей Сергеевич
+7 (495) 681-19-35

Приложение
к приказу РУТ (МИИТ)
от 31.05.2019 № 425/а

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

38.03.03 Управление персоналом

Квалификация:

бакалавр

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 бакалавров 38.03.03 «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 бакалавриата, не ниже требований, установленных федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (далее ФГОС ВО) – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

3. Настоящий СУОС ВО РУТ (МИИТ) разработан с учетом требований профессиональных стандартов, которые приведены 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 бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (далее – программа бакалавриата, направление подготовки), реализуемых РУТ (МИИТ), в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности.

II. Характеристика направления подготовки бакалавров

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

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

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

10. При реализации программы бакалавриата 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 бакалавриата может осуществляется как самостоятельно, так и посредством сетевой формы обучения.

12. Программа бакалавриата реализуется на государственном языке Российской Федерации.

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

- в очной форме обучения, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, составляет 4 года;

- в очно-заочной или заочной формах обучения увеличивается не менее чем на 6 месяцев и не более чем на 1 год 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 1 год по сравнению со сроком получения образования для соответствующей формы обучения.

14. Объем программы бакалавриата составляет 240 зачетных единиц (далее – з.е.), вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы бакалавриата с использованием сетевой формы, реализации программы бакалавриата по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренному обучению.

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

Объем программы бакалавриата 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 бакалавриата с использованием сетевой формы, реализации программы бакалавриата по индивидуальному учебному плану (за исключением ускоренного обучения).

Объем программы бакалавриата за один учебный год, при ускоренном обучении, составляет не более 80 з.е. вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы бакалавриата 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 бакалавриата в очно-заочной или заочной формах обучения, а также по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении;

- объем программы бакалавриата, реализуемый за один учебный год.

III. Характеристика профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата

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

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

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

33 Сервис, оказание услуг населению (в области оказания профессиональных услуг населению в поиске работы и трудоустройстве, обучении и повышении 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 бакалавриата выпускники могут готовиться к решению задач профессиональной деятельности следующих типов:

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

17. При разработке программы бакалавриата Университет устанавливает направленность (профиль) программы бакалавриата, которая соответствует направлению подготовки в целом или конкретизирует содержание программы бакалавриата 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 (при наличии ПС), имеющих отношение к профессиональной деятельности (далее - ПД) выпускника программ бакалавриата представлен в Приложении 3.

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

IV. Требования к структуре программы бакалавриата

22. Структура программы бакалавриата включает следующие блоки:
Блок 1 «Дисциплины (модули)»;
Блок 2 «Практика»;
Блок 3 «Государственная итоговая аттестация».

Таблица 1

Структура и объем программы бакалавриата

Структура программы бакалавриата		Объем программы бакалавриата и ее блоков в з.е.
Блок 1	Дисциплины (модули)	не менее 180
Блок 2	Практика	не менее 21
Блок 3	Государственная итоговая аттестация	не менее 9
Объем программы бакалавриата		240

23. В рамках Блока 1 «Дисциплины (модули)» реализуются обязательные дисциплины (модули) по философии, истории (истории России, всеобщей истории), иностранному языку, безопасности жизнедеятельности.

Для формирования коммуникативных навыков общения в профессиональной среде и для международной академической мобильности обучающихся, изучение иностранного языка осуществляется в объеме не менее 13 з.е.

24. Дисциплины (модули) по физической культуре и спорту реализуются:

- в объеме не менее 2 з.е. в рамках Блока 1 «Дисциплины (модули)»;
- в объеме не менее 328 академических часов, которые являются обязательными для освоения, не переводятся в з.е. и не включаются в объем программы бакалавриата, в рамках элективных дисциплин (модулей) в очной форме обучения.

Дисциплины (модули) по физической культуре и спорту реализуются в порядке, установленном Университетом. Для инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается особый порядок освоения дисциплин (модулей) по физической культуре и спорту с учетом состояния их здоровья.

25. 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:

- технологическая (проектно-технологическая) практика;
- научно-исследовательская работа;
- преддипломная практика.

26. При проектировании программы бакалавриата разработчик:

- выбирает один или несколько типов учебной практики и один или несколько типов производственной практики из перечня, указанного в пункте 25 настоящего Стандарта;
- вправе установить дополнительный тип (типы) учебной и (или) производственной практик;
- устанавливает объемы учебной и производственной практики каждого типа.

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

- подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (если разработчик программы включил государственный экзамен в состав государственной итоговой аттестации);
- выполнение и защита выпускной квалификационной работы.

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

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

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

К обязательной части программы бакалавриата относятся дисциплины (модули) и практики, обеспечивающие формирование общепрофессиональных компетенций, а также профессиональных компетенций, установленных настоящим Стандартом в качестве обязательных.

В обязательную часть программы бакалавриата включаются, в том числе:

- дисциплины (модули), указанные в п. 23 настоящего Стандарта;
- дисциплины (модули) по физической культуре и спорту, реализуемые в рамках Блока 1 «Дисциплины (модули)».

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

Объем обязательной части, без учета объема государственной итоговой аттестации, должен составлять не менее 30 процентов общего объема программы бакалавриата.

30. Университет должен предоставлять инвалидам и лицам с ОВЗ (по их заявлению) возможность обучения по программе бакалавриата, 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 бакалавриата

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

32. Программа бакалавриата должна устанавливать следующие универсальные компетенции (далее - УК):

Таблица 2

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника программы бакалавриата
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
Коммуникация	УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровье-сбережение)	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
	УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
Безопасность жизнедеятельности	УК-8. Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций

33. Программа бакалавриата должна устанавливать следующие общепрофессиональные компетенции (далее - ОПК):

Таблица 3

Код и наименование общепрофессиональной компетенции выпускника программы бакалавриата
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет.
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.
ОПК – 6 Способен организовывать и осуществлять выполнение обязанностей по предстоящему должностному предназначению в соответствии с нормами права

ОПК – 7 Способен осуществлять социальное взаимодействие в обществе и служебном (трудовом) коллективе, профессиональную деятельность на основе требований правовых (в том числе – антикоррупционных) норм, содействовать противодействию коррупции
ОПК – 8 Способен правильно толковать и применять правовые нормы в повседневной деятельности, обеспечивая соблюдение и защиту прав человека, осознанно исполнять требования законодательства;

34. Профессиональные компетенции, устанавливаемые программой бакалавриата, 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).

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

36. В программе бакалавриата могут устанавливаться следующие профессиональные компетенции в соответствии с направленностью (профилем) программы, структурированные по типам задач профессиональной деятельности программы бакалавриата, указанные в приложении 7.

37. При определении профессиональных компетенций, устанавливаемых программой бакалавриата, разработчики:

- включают в программу бакалавриата 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 бакалавриата одну или несколько рекомендуемых профессиональных компетенций (при наличии);

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

нистерства 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 квалификации[1] и требований раздела «Требования к образованию и обучению». ОТФ может быть выделена полностью или частично.

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

39. Совокупность компетенций, установленных программой бакалавриата, 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.

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

41. Индикаторы достижения рекомендуемых профессиональных компетенций и самостоятельно установленных профессиональных компетенций (при наличии) устанавливаются самостоятельно разработчиками образовательной программы высшего образования.

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

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

VI. Требования к условиям реализации программы бакалавриата

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

44. Общесистемные требования к реализации программы бакалавриата.

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

---

[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).

2) Реализация основной образовательной программы бакалавриата 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 бакалавриата с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий ЭИОС Университета должна дополнительно обеспечивать:

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

- 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 работников, ее использующих и поддерживающих. Функционирование ЭИОС Университета должно соответствовать законодательству Российской Федерации[2].

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

45. Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению программы бакалавриата.

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

---

[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).

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 бакалавриата.

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).

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.

46. Требования к кадровым условиям реализации программы бакалавриата.

1) Реализация программы бакалавриата обеспечивается педагогическими работниками РУТ (МИИТ), а также лицами, привлекаемыми к реализации программы бакалавриата 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 бакалавриата, и лиц, привлекаемых к реализации программы бакалавриата 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 10 процентов численности педагогических работников Организации, участвующих в реализации программы бакалавриата, и лиц, привлекаемых к реализации программы бакалавриата 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 професси-

ональной деятельности, к которой готовятся выпускники программы бакалавриата (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).

К педагогическим работникам и лицам, привлекаемым к образовательной деятельности Университета на иных условиях, с учеными степенями и/или учеными званиями приравниваются лица без ученых степеней и званий, имеющие государственные почетные звания, лауреаты государственных премий в сфере культуры и искусства.

47. Требования к финансовым условиям реализации программы бакалавриата - финансовое обеспечение реализации программы бакалавриата должно осуществляться в объеме не ниже значений базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования – программ бакалавриата и значений корректирующих коэффициентов к базовым нормативам затрат, определяемых Министерством науки и высшего образования Российской Федерации[3].

VII. Оценка качества освоения программы бакалавриата

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

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

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

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

52. Внешняя оценка качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе бакалавриата 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 тре-

---

[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).

бованиям профессиональных стандартов (при наличии), требованиям рынка труда к специалистам соответствующего профиля.

53. 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.

54. Оценка качества освоения программы бакалавриата 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 бакалавриата, позволяющие оценить результаты обучения по отдельным дисциплинам (модулям) и практикам.

Разработчик образовательной программы самостоятельно формирует фонды оценочных средств по дисциплине (модулю) и практике, включающие требования по текущему контролю, промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации, используемых в программе бакалавриата.

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).

55. 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 бакалавра.

VIII. Контроль за соблюдением стандарта

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

57. Контроль предусматривает следующие мероприятия:

- проверка соблюдения обязательных требований образовательного стандарта при утверждении образовательных программ по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом», разработанной по данному СУОС ВО РУТ (МИИТ);
- проверка соблюдения обязательных требований образовательного стандарта при внесении изменений в образовательную программу по данному направлению подготовки бакалавров, разработанной по данному СУОС ВО РУТ (МИИТ);
- проверка соблюдения обязательных требований образовательного стандарта при реализации образовательной программы по данному направлению подготовки бакалавров, 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 38.03.03 «Управление персоналом»

Перечень
профессиональных стандартов,
соответствующих профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата

№ п/п	Код профессионального 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)

Приложение 2
к образовательному стандарту высшего образования
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

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	- осуществлять информирование и консультирование школьников и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения и профессионального выбора	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	- организовывать учебно-производственную деятельность обучающихся по освоению программ профессионального обучения и (или) программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих	
	научно-исследовательский	*не предусмотрены профессиональным стандартом в соответствии с уровнем (подуровнем) квалификации бакалавра;*	
	педагогический	- проводить практикоориентированные профориентационные мероприятия со школьниками и их родителями (законными представителями)	
07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в соответствии с профессиональным стандартом)	информационно-аналитический	- создавать в соответствии с законодательством РФ и вести документацию по учету и движению кадров	Службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы
		- осуществлять документооборот по учету и движению кадров	
		- представлять документы по персоналу в государственные органы	
		- собирать информацию о потребностях организации в персонале	

		- осуществлять документооборот по обеспечению персоналом	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
		- осуществлять документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	
		- осуществлять документооборот по организации труда и оплате труда персонала	
	организационно-управленческий	- создавать в соответствии с законодательством РФ и вести организационную и распорядительную документации по персоналу	
		- администрировать процессы по учету и движению кадров	
		- осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	
		- организовывать и проводить оценку персонала	
		- организовывать и проводить аттестацию персонала	
		- администрировать процессы оценки и аттестации персонала	
		- организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	
		- администрировать процессы и по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	
		- организовывать труд персонала	
		- организовывать оплату труда персонала	
		- администрировать процессы организации и оплаты труда персонала	
		- разрабатывать корпоративную социальную политику	
		- реализовывать корпоративную социальную политику	
		- администрировать процессы по разработке и реализации корпоративной социальной политике	
		- разрабатывать корпоративную социальную политику	
		- корпоративную социальную политику	
		- администрировать процессы и документооборот по вопросам корпоративной социальной политики	
	научно-исследовательский	*не предусмотрены профессиональным стандартом в соответствии с уровнем (подуровнем) квалификации бакалавра*	
	педагогический	- организовывать обучение персонала	
		- организовывать адаптацию и стажировку персонала	
33 Сервис, оказание услуг населению (в соответствии с профессиональным стандартом)	информационно-аналитический	- получать информацию от работника о реальных условиях его труда и выполнении работодателем существенных условий найма в течение испытательного срока	Службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы Службы управления персоналом государственных и муниципальных органов
	организационно-управленческий	- искать и представлять работодателю кандидатов для замены работника, не прошедшего испытательный срок	
		- искать и привлекать кандидатов	
		- отбирать и оценивать кандидатов	
		- презентовать кандидатов на всех этапах отбора у работодателя	
		- согласовывать условия найма с работодателем и кандидатом	
	научно-	*не предусмотрены профессиональным стандартом в соответствии с уровнем*	

	исследовательский	*(подуровнем) квалификации бакалавра*	управления Службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства Организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите
	педагогический	*не предусмотрены профессиональным стандартом в соответствии с уровнем (подуровнем) квалификации бакалавра*	
07 Административно-управленческая и офисная деятельность (на основе анализа опыта управления персоналом в соответствии с п. 3.4 ФГОС ВО)	информационно-аналитический	- осуществлять деловые коммуникации непосредственное общение, публичные выступления, ведение переговоров, проведение совещаний, вести деловую переписку и электронные коммуникации во всех формах)	
		- анализировать экономическую эффективность использования персонала	
		- осуществлять технико-экономическое нормирование труда	
	организационно-управленческий	- проектировать и реконструировать организационно-штатные структуры организации, включая организационные структуры, структуры управления, штатные расписания	
		- прогнозировать, диагностировать, анализировать, осуществлять профилактику и разрешение трудовых споров и конфликтов в коллективе	
		- формировать системы мотивации и стимулирования персонала (материального, нематериального, интегрального) и управлять ими	
		- поддерживать трудовую дисциплину в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Гражданским кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ, субъекта федерации, муниципального образования и организации	
		- гармонизировать отношения между работодателем и работником со взаимным обеспечением прав и выполнением обязанностей	
		- обеспечивать выполнение российского законодательства и нормативно-правовых актом организации в области безопасности жизнедеятельности, создания надлежащих условий и охраны труда	
		- разрабатывать и реализовывать мероприятия по повышению эффективности использования персонала	
		- осуществлять финансовый менеджмент в организации в части управления персоналом	
		- планировать и осуществлять проекты в области управления персоналом, включая отдельные бизнесы в данной сфере и участвовать в управлении проектами организации в части управления персоналом	
		- осуществлять управление формальными и неформальными групповыми процессами	
		- применять Трудовой кодекс РФ и другие нормативно-правовые акты РФ, субъектов федерации и муниципальных образований для регулирования трудовых отношений в организации	
		- осуществлять управление персоналом в интересах разработки и реализации маркетинговой стратегии и тактики, в том числе в отношении самого персонала	
		- формирование новой, анализ и совершенствование существующей организационной культуры	

Приложение 3
к образовательному стандарту высшего образования
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

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

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, дополнительного профессионального образования	B	Организация и проведение учебно-производственного процесса при реализации образовательных программ различного уровня и направленности	6	Организация учебно-производственной деятельности обучающихся по освоению программ профессионального обучения и (или) программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих	B/01.6	6.1
01.004 Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования	E	Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями)	6	Информирование и консультирование школьников и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения и профессионального выбора	E/01.6	6.1
				Проведение практик ориентированных профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями)	E/02.6	6.1
07.003 Специалист по управлению персоналом	B	Деятельность по обеспечению персоналом	6	Сбор информации о потребностях организации в персонале	B/01.6	6
				Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	B/02.6	6
				Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	B/03.6	6
07.003 Специалист по управле-	C	Деятельность по оценке и аттестации персонала	6	Организация и проведение оценки персонала	C/01.6	6
				Организация и проведение аттестации персонала	C/02.6	6

нию персоналом				Администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	C/03.6	6
07.003 Специалист по управлению персоналом	D	Деятельность по развитию персонала	6	Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	D/01.6	6
				Организация обучения персонала	D/02.6	6
				Организация адаптации и стажировки персонала	D/03.6	6
				Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	D/04.6	6
07.003 Специалист по управлению персоналом	E	Деятельность по организации труда и оплаты персонала	6	Организация труда персонала	E/01.6	6
				Организация оплаты труда персонала	E/02.6	6
				Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	E/03.6	6
07.003 Специалист по управлению персоналом	F	Деятельность по организации корпоративной социальной политики	6	Разработка корпоративной социальной политики	F/01.6	6
				Реализация корпоративной социальной политики	F/02.6	6
				Администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	F/03.6	6
33.012 Специалист по подбору персонала (рекрутер)	A	Гарантийное обслуживание услуги по подбору персонала	4	Получение информации от работника о реальных условиях его труда и выполнении работодателем существенных условий найма в течение испытательного срока	A/01.4	4
				Поиск и представление работодателю кандидатов для замены работника, не прошедшего испытательный срок	A/02.4	4
33.012 Специалист по подбору персонала (рекрутер)	C	Формирование карты поиска кандидатов	6	Определение потребности в трудовых ресурсах и формирование профиля должности	C/01.6	6
				Анализ рынка труда	C/02.6	6

Приложение 4
к образовательному стандарту высшего образования
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Категория (группа) компетенций	Бакалавриат	
	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции
1	2	3
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач; УК-1.1. Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие; УК-1.2. Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи; УК-1.3. Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов; УК-1.4. При обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок, формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы и точку зрения, УК-1.5. Рассматривает и предлагает возможные варианты решения поставленной задачи, оценивая их достоинства и недостатки
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.1. Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними УК-2.2. Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта УК-2.3. Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм

		УК-2.4. Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач УК-2.5. Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников; УК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого; УК-3.4. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели; УК-3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат
Коммуникация	УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) УК-4.1. Выбирает стиль общения на русском языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия; УК-4.2. Ведет деловую переписку на русском языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем; УК-4.3. Ведет деловую переписку на иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных писем и социокультурных различий УК-4.4. Выполняет для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный; УК-4.5. Публично выступает на русском языке, строит свое выступле-

		ние с учетом аудитории и цели общения УК-4.6. Устно представляет результаты своей деятельности на иностранном языке, может поддержать разговор в ходе их обсуждения
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально- историческом, этическом и философском контекстах УК-5.1. Отмечает и анализирует особенности межкультурного взаимодействия (преимущества и возможные проблемные ситуации), обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем; УК-5.2. Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии УК-5.3. Определяет условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий;
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровье-сбережение)	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни УК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей; УК-6.2. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста УК-6.3. Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста УК- 6.4. Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития
	УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности УК-7.1. Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма и условий реализации профессиональной деятельности УК-7.2. Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности

		УК-7.3. Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности
Безопасность жизнедеятельности	УК-8. Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	УК-8.1 Анализирует основные природные и техносферные опасности, риск их реализации, свойства и характер воздействия вредных и опасных факторов природных и техносферных опасностей на человека и природную среду; УК-8.2 Соблюдает требования безопасности технических регламентов, законодательных актов, нормативно- правовых документов в области безопасности труда и охраны окружающей среды, реализует безопасные условия труда, в сфере своей профессиональной деятельности; УК-8.3 Применяет способы и средства защиты в чрезвычайных ситуациях, владеет приемами оказании первой помощи пострадавшим, в том числе при несчастных случаях на производстве.

Приложение 5
к образовательному стандарту высшего образования
по направлению подготовки 38.03.03 «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 знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	ОПК-1.1 Знать теоретические основы экономики, организации, управления, социологии и психологии в части, применимой для решения профессиональных задач управления персоналом. ОПК-1.2 Знать российское и международное законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач управления персоналом. ОПК-1.3 Владеть 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 (применительно к странам-партнерам по возможной будущей работе) и международного законодательства для решения профессиональных задач в области управления персоналом.
Отсутствует во ФГОС ФО	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.	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 обработки информации. ОПК-2.3 Владеть различными методами обработки информации (статистическими, математическими, логическими, расчетно-аналитическими, рас-

		четно-конструктивными и другими). ОПК-2.4 Уметь на основе обработки информации делать обоснованные выводы, пригодные для разработки вариантов управленческих решений и (или) принятия управленческих решений.
Отсутствует во ФГОС ФО	ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.	ОПК-3.1 Знать теоретические и методологические основы стратегического управления персоналом, разработки и реализации стратегий для решения задач профессиональной деятельности. ОПК-3.2 Уметь анализировать и структурировать стратегию управления персоналом с целью разработки мероприятий по ее реализации. ОПК-3.3 Уметь разрабатывать и реализовывать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом. ОПК-3.4 Владеть логическими, расчетно-аналитическими, расчетно-конструктивными, статистическими, математическими, экономическими, социологическими, психологическими и специальными управленческими и другими методами прогнозирования и оценки организационных и социальных последствий реализации стратегических мероприятий по управлению персоналом. ОПК-3.5 Уметь составлять документы и вести документооборот по мероприятиям, связанным с реализацией стратегией управления персоналом.
Отсутствует во ФГОС ФО	ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет.	ОПК-4.1 Знать теоретические и методологические основы оперативного управления персоналом. ОПК-4.2 Владеть современными общими и специальными методами и технологиями оперативного управления персоналом. ОПК-4.3 Уметь разрабатывать и реализовывать конкретные технологии и методы оперативного управления персоналом в организации применительно к конкретным задачам профессиональной деятельности. ОПК-3.4 Владеть логическими, расчетно-аналитическими, расчетно-конструктивными, статистическими, математическими, экономическими, социологическими, психологическими и специальными управленческими и другими методами прогнозирования и оценки последствий методов и технологий оперативного управления персоналом в конкретных ситуациях. ОПК-3.5 Уметь составлять документы и вести документооборот по мероприятиям, связанным с оперативным управлением персоналом.
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. ОПК-5.2 Уметь использовать массовые общедоступные аппаратные сред-

		ства, 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.
Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Правовое обеспечение профессиональной деятельности	ОПК- 6.1 Обладает уважительным отношением к праву и закону, достаточным уровнем профессионального правосознания и правовой культуры для исполнения профессиональных обязанностей, обеспечивать защиту прав интеллектуальной собственности; ОПК – 6.2 Способен разрабатывать варианты управленческих решений в сфере профессиональной деятельности, определять обоснованность их выбора на основе критериев соответствия требованиям нормативных правовых актов;
		ОПК – 7.1 Осознает социальную значимость своей будущей профессии, понимает основные направления государственной антикоррупционной политики; ОПК – 7.2 Проявляет нетерпимость к коррупционному поведению в служебных и трудовых коллективах, ОПК - 7.3 Способен давать оценку коррупционному поведению, содействовать пресечению проявлений коррупции в служебных и трудовых коллективах
Правоведение	Правоведение	ОПК – 8.1 Осознает роль права, способен правильно толковать и применять правовые нормы в повседневной деятельности, обеспечивая соблюдение и защиту прав человека; ОПК – 8.2 Способен анализировать поставленные задачи и принимать решения в соответствии с нормами законодательства и требованиями правокультурного поведения

Приложение 6

к образовательному стандарту высшего образования
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

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: информационно-аналитические				
Осуществлять деловые коммуникации: непосредственное общение, публичные выступления, презентации, ведение переговоров, проведение совещаний, вести деловую переписку и электронные коммуникации во всех формах)	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 планировать и осуществлять деловые коммуникации: непосредственное общение, публичные выступления, ведение переговоров, проведение совещаний, вести деловую переписку и электронные коммуникации во всех формах)	ПКО-1.3 Знать теоретические основы всех видов деловых коммуникаций. ПКО-1.4 Обладать навыками непосредственного общения, публичного выступления, подготовки и проведения презентаций, переговоров, совещаний, деловой переписки и электронных коммуникаций во всех формах. ПКО-1.5 Уметь определять необходимый вид деловой коммуникации в соответствии с поставленной задачей и обстоятельствами. ПКО-1.6. Соблюдать в процессе делового общения нормы российского и зарубежного законодательства, нормы деловой этики и обычаи делового оборота.	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
Анализировать экономическую эффективность использования персонала		ПКО-2: Способность методически грамотно определять экономические показатели, в том числе экономическую эффективность, использования персонала	ПКО-2.1 Знать теоретические основы экономической теории, экономики отрасли и экономики управления персоналом. ПКО-2.2 Владеть методами корректного сбора информации для анализа.	Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Минтруда России от 06.10.2015 г. № 691н (зарегистрирован Минюстом России

			ПКО-2.3 Владеть методами расчета отдельных экономических показателей использования персонала. ПКО-2.4 Владеть интегральными методиками определения экономической эффективности использования персонала. ПКО-2.5 Уметь экономически обоснованно интерпретировать результаты экономической эффективности персонала.	19.10.2015 г., рег. № 39362) Анализ опыта деятельности организаций
Проектировать и реконструировать организационно-штатные структуры организации, включая организационные структуры, структуры управления, штатные расписания		ПКО-3: Способность проектировать, анализировать, реконструировать организационно-штатные структуры организации, включая организационные структуры, структуры управления, штатные расписания.	ПКО-3.1 Знать теоретические основы структурирования управленческой деятельности, проектирования организационных структур, структур управления. ПКО-3.2 Уметь проектировать, анализировать, реконструировать организационно-штатные структуры организации, включая организационные структуры, структуры управления, штатные расписания.	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
Прогнозировать, диагностировать, анализировать, осуществлять профилактику и разрешение трудовых споров и конфликтов в коллективе		ПКО-4: Способность прогнозировать, диагностировать, анализировать, осуществлять профилактику и разрешение трудовых споров и конфликтов в коллективе	ПКО-4.1 Знать теоретические основы организационного поведения, конфликтологии, управления групповыми процессами. ПКО-4.2 Владеть методами диагностики состояния группы и уметь применять их. ПКО-4.3 Уметь прогнозировать вероятность трудового спора или конфликта. ПКО-4.4 Владеть методами профилактики конфликтов и трудовых споров ПКО-4.5 Уметь разрешать трудовые споры и конфликты	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
Формировать системы мотивации и стимулирования персонала (материального, нематериального, интегрального) и управлять ими		ПКО-5: Способность проектировать, анализировать, реконструировать системы мотивации и стимулирования персонала (материального, нематериального, интегрального).	ПКО-5.1 Знать теоретически основы мотивации, в том числе материальной и нематериальной, и стимулирования персонала. ПКО-5.2 Владеть методами материальной и нематериальной мотивации пер-	Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Минтруда России от 06.10.2015 г. № 691н (зарегистрирован Минюстом России

			сонала. ПКО-5.3 Владеть методами материального и нематериального стимулирования. ПКО-5.4 Уметь анализировать системы мотивации и стимулирования, определять экономическую, технологическую и социальную эффективность данных систем	19.10.2015 г., рег. № 39362) Анализ опыта деятельности организаций
Осуществлять финансовый менеджмент в организации в части управления персоналом		ПКО-6: Способность управлять финансовыми ресурсами организации в части управления персоналом	ПКО-6.1 Знать теоретические основы финансов организации и финансового менеджмента. ПКО-6.2 Уметь рассчитывать потребность в капитале. ПКО-6.3 Уметь формировать собственный и привлекать заемный капитал в необходимых объемах и безопасных пропорциях ПКО-6.4 Уметь формировать бюджеты мероприятий по управлению персоналом и бюджет системы управления персоналом в целом ПКО-6.4 Уметь планировать и формировать денежный поток ПКО-6.5 Уметь определять эффективность управления финансами	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
Организовывать адаптацию и стажировку персонала		ПКО-7: Способность проектировать системы адаптации и стажировки персонала и (или) их отдельные мероприятия и реализовывать данные системы в целом или в рамках отдельных мероприятий	ПКО-7.1 Знать теоретические и правовые основы адаптации персонала. ПКО-7.2 Уметь составлять программу адаптационных мероприятий, стажировок. ПКО-7.3 Уметь составлять документы, необходимые для осуществления адаптационных мероприятий, в том числе на испытательный срок и/или во время стажировок персонала. ПКО-7.4 Уметь определять критерии успешного прохождения адаптации, стажировок и/или испытательного срока.	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

Организовывать оплату труда персонала		ПКО-8: Способность разрабатывать, применять, анализировать и совершенствовать систему оплаты труда в организации.	ПКО-8.1 Знать теоретические основы оплаты труда, ее форм и систем. ПКО-8.2 Проектировать систему оплаты труда в организации в соответствии с целями и задачами работодателя и интересами работников, в том числе в лице профсоюзов, согласно законодательства РФ. ПКО-8.3 Применять существующую систему оплаты труда в соответствии с законодательством ПКО-8.4. Уметь выявлять недостатки в оплате труда в организации. ПКО-8.5 Владеть методами совершенствования оплаты труда.	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
Осуществлять управление персоналом в интересах разработки и реализации маркетинговой стратегии и тактики, в том числе в отношении самого персонала		ПКО-9: Способность разрабатывать и осуществлять маркетинговую стратегию и тактику организации и управлять персоналом в интересах их реализации.	ПКО-9.1. Знать теоретические основы маркетинга, в том числе маркетинга персонала. ПКО-9.2. Владеть аналитическими, прогнозными и проектными методами современного маркетинга, включая маркетинг персонала. ПКО-9.3. Уметь использовать персонал организации для решения ее маркетинговых задач. ПКО-9.4 Уметь планировать и осуществлять маркетинговую стратегию и тактику организации как работодателя на рынке труда.	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
Формирование новой, анализ и совершенствование существующей организационной культуры		ПКО-10 Способность формировать новую, анализировать и совершенствовать существующую организационную культуру	ПКО-10.1 Знать теоретические основы организационной культуры. ПКО-10.2 Владеть методами анализа, совершенствования и формирования организационной культуры.	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
Организовывать и про-		ПКО-11 Способность проводить	ПКО-11.1 Знать теоретические основы	Профессиональный стандарт

водить оценку персонала. Организовывать и проводить аттестацию персонала. Администрировать процессы оценки и аттестации персонала.		оценку и аттестацию персонала организации	оценки и аттестации персонала. ПКО-11.2 На основе требований руководства организации и ее подразделений, технологических и научных руководителей уметь формировать критерии оценки персонала. ПКО-11.3 Уметь разрабатывать документационное обеспечение оценки и аттестации персонала. ПКО-11.4 Уметь подбирать существующие методы оценки персонала на основе анализа выполняемой работы. ПКО-11.5 Владеть методами аттестации персонала и уметь их использовать на практике. ПКО-11.6 Уметь формализованно подводить итоги оценки и аттестации для принятия управленческих решений по ее итогам. Индикатор изменен.	«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
Организовывать учебно-производственную деятельность обучающихся по освоению программ профессионального обучения и (или) программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих. Организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. Организовывать обучение персонала		ПКО-12 Способность организовывать обучение и развитие персонала в рамках группового и индивидуального корпоративного обучения с отрывом и без отрыва от основной деятельности, включая мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры.	ПКО-12.1 Знать теоретическое основы организации обучения и развития персонала. ПКО-12.2 Уметь формулировать цели обучения и развития, соотносить и согласовывать их с целями организации при планировании и организации обучения и развития. ПКО-12.3 Уметь формулировать критерии достижения целей обучения и развития персонала организации и фиксировать их в документах организации. ПКО-12.4 Знать теоретические основы управления карьерой и формирования кадрового резерва.. ПКО-12.5 Владеть методами организации группового и индивидуального корпоративного обучения персонала. ПКО-12.6 Уметь анализировать и планировать карьерное движение работников в соответствии с результатами их	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) 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)

			обучения, оценки и аттестации, а также потребностями работодателя.	
Искать и привлекать кандидатов. Искать и представлять работодателю кандидатов для замены работника, не прошедшего испытательный срок. Отбирать и оценивать кандидатов. Презентовать кандидатов на всех этапах отбора у работодателя. Согласовывать условия найма с работодателем и кандидатом.		ПКО-13 Способность проектировать и осуществлять мероприятия по рекрутингу: поиску, отбору и оценке кандидатов, их презентации руководству организации, согласований условий найма между кандидатом и работодателем.	ПКО-13.1 Знать теоретические основы рекрутинговой деятельности. ПКО-13.2 Уметь формулировать требования ка кандидатам на основе требований руководства организации и (или) ее подразделений. ПКО-13.3 Владеть методами поиска кандидатов с использованием традиционных и информационных технологий ПКО-13.4 Владеть общими и специальными метода оценки и отбора и кандидатов. ПКО-13.5 Уметь представлять руководству организации подходящих кандидатов. ПКО-13.6 Обладать навыками бесконфликтного согласования интересов работодателя и кандидата.	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) 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).
Планировать и осуществлять проекты в области управления персоналом, включая отдельные бизнесы в данной сфере и участвовать в управлении проектами организации в части управления персоналом		ПКО-14: Способность создавать и реализовывать проекты в области управления персоналом, включая отдельные бизнесы и организации в данной сфере	ПКО-14.1 Знать теоретические основы управления проектами, в том числе создания бизнеса и управления им. ПКО-14.2 Уметь разрабатывать план управления проектом, включая план управления персоналом проекта. ПКО-14.3 Уметь составить описание проекта, включая макет и/или схему. ПКО-14.4. Уметь составить структурную декомпозицию работ, включая параметры операций, календари ресурсов, связи между работами по проекту ПКО-14.5 Уметь создать команду проекта, включая выявление интересов участников проекта, матрицу приоритетов заказчика, требования к участникам проекта и их полномочия в проекте.. ПКО-14.6 Уметь проводить финансовое планирование проекта, в том числе	Анализ опыта деятельности организаций

			анализировать экономическую эффективность.	
Разрабатывать корпоративную социальную политику Реализовывать корпоративную социальную политику Администрировать процессы и документооборот по вопросам корпоративной социальной политики		ПКО-15: Способность разрабатывать, реализовывать, администрировать социальную политику, осуществлять документооборот в области социальной политики.	ПКО-15.1 Знать теоретические основы разработки и реализации социальной политики. ПКО-15.2 Уметь анализировать практики по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ ПКО-15.3 Владеть методами разработки корпоративных социальных программ и применять их на практике. ПКО-15.4 Уметь разрабатывать и реализовывать системы социальных выплат. ПКО-15.5 Уметь разрабатывать и реализовывать корпоративные социальные мероприятия нематериальной направленности. ПКО-15.6 Вести документационное обеспечение и документооборот по социальной политике.	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)

Приложение 7
к образовательному стандарту высшего образования
по направлению подготовки 38.03.03 «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				
Осуществлять технико-экономическое нормирование труда	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	ПКР-1: Способность осуществлять нормирование труда на основе современных методик	ПКР-1.1 Знать теоретические основы нормирования труда. ПКР-1.2 Владеть методами наблюдения, хронометража, фиксации рабочих процессов вручную и с использованием информационных технологий. ПКР-1.3 Уметь анализировать данные фотографирования рабочего периода, определять затраты труда и его интенсивность. ПКР-1.4 Уметь составлять нормы выработки, времени, нагрузки и иные трудовые нормы с использованием современных методик и информационных технологий ПКР-1.5. Приводить трудовые нормы в соответствие с законодательством и оптимальной интенсивностью труда, с учетом требований по охране труда.	Анализ опыты деятельности организаций
Тип задач профессиональной деятельности организационно-управленческий				
Гармонизировать отношения между работодателем и ра-	Служба управления персоналом организации всех	ПКР-2: Способность формировать отношения между работода-	ПКР-2.1 Знать теоретически основы организационного поведения, экономики,	Анализ опыты деятельности организаций

ботником со взаимным обеспечением прав и выполнением обязанностей	организационно-правовых форм. Руководители и специалисты по управлению персоналом. Организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите. Специалисты в области кадрового консалтинга и аудита	телями и работниками на взаимовыгодной основе.	социологии и психологии в части регулирования отношений социальных групп работников и работодателей. ПКР-2.2 Уметь выявлять интересы работодателей по отношению к персоналу. ПКР-2.3 Уметь выявлять интересы работника по отношению к работодателю. ПКР-2.4 Владеть методами достижения компромисса сторон – носителей противоположных экономических и социальных интересов. ПКР-2.5 Уметь применять принципы кадровой политики и кадрового планирования для поддержания баланса интересов сторон трудовых отношений	
Осуществлять информирование и консультирование школьников и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения и профессионального выбора. Проводить практикоориентированные профориентационные мероприятия со школьниками и их родителями (законными представителями)		ПКР-3 Способность формировать профориентационную систему организации, планировать и осуществлять весь комплекс мероприятий по профориентации.	ПКР-3.1 Знать теоретические основы профориентационной работы. ПКР-3.2 Владеть методами профориентации. ПКР-3.3 Уметь организовывать и проводить групповые мероприятия по профориентации. ПКР-3.4 Уметь организовывать и проводить индивидуальные мероприятия по профориентации. ПКР-3.5 Уметь прогнозировать и анализировать эффективность профориентационной работы. ПКР-3.6 Уметь использовать системный и комплексный подходы для формирования целостной системы или комплекса профориентации в организации.	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)