

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 09.09.2021 14:45:14
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e605f



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский государственный экономический университет»
(УрГЭУ)

Протокол
Ученого совета УрГЭУ
№ 8 от 28.01.2021

Утверждаю

Ректор _____ Силин Я.П.


ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Стратегические технологии управления персоналом

Екатеринбург
2021

Составители

Руководитель ОПОП Плутова М.И.

Рекомендована

Рекомендована

Советом по учебно-методическим вопросам и качеству образования

Протокол

№ 6 от 20.01.2021

Рекомендована

Учебно-методической комиссией института

Протокол

№ 1 от 18.01.2021

Председатель Зубкова Е.В.

Рекомендована к реализации

Работодатель _____

**Актуализация ОПОП происходит ежегодно на заседании Ученого совета университета
(протоколы находятся у секретаря Ученого совета университета)**

Структура ОПОП

Образовательная программа – комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий, форм аттестации, который представлен в виде:

- учебного плана,
- календарного учебного графика,
- рабочих программ учебных дисциплин
- рабочих программ практик
- программ государственной итоговой аттестации
- оценочных и методических материалов по учебным дисциплинам, практикам
- характеристика образовательной программы
- аннотаций рабочих программ учебных дисциплин, рабочих программ практик, программ государственной итоговой аттестации
- рабочей программы воспитания;
- календарного плана воспитательной работы;
- справки о руководителях научного содержания основных образовательных программ высшего образования (программ магистратуры).
- справки о кадровых условиях реализации программ.
- справка о педагогических работниках из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем).
- справка о научной, учебно-методической или практической работе педагогических работников, соответствующей профилю преподаваемой дисциплины (модуля).
- справка о материально-техническом и учебно-методическом обеспечении программ магистратуры.
- рецензий работодателей (только из числа стратегических партнёров) на программы.
- протоколов об утверждении (протоколы кафедры, НТС, УС, СУМВ и КО).
- приказ об утверждении профилей.
- договоры с ключевыми работодателями и стратегическими партнерами.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский государственный экономический университет»
(УрГЭУ)

Протокол
Совета по учебно-методическим
вопросам и качеству образования
№ 6 от 20.01.2021



Утверждаю
Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования
Карх Д.А.

ХАРАКТЕРИСТИКА

**ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ**

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)
Стратегические технологии управления персоналом

Екатеринбург
2021

СОДЕРЖАНИЕ

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОПОП	7
2. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ОПОП	32
3. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УСЛОВИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ОПОП	32
4. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОПОП (ПОРЯДОК РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ МАГИСТРАТУРЫ)	34
5. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К СИСТЕМЕ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОПОП И КРИТЕРИИ ВЫСТАВЛЕНИЯ ОЦЕНОК	36
6. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	43
7. МАТРИЦА КОМПЕТЕНЦИЙ	45
ПРИЛОЖЕНИЯ	49

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

- ВКР – выпускная квалификационная работа;
- ГИА – государственная итоговая аттестация;
- ДОТ – дистанционные образовательные технологии;
- з.е. – зачетная единица;
- Л – занятия лекционного типа (лекции);
- УК – универсальные компетенции;
- ОПК – общепрофессиональные компетенции;
- ОПОП – основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры;
- ОС – оценочные материалы;
- ОТФ – общетрудовые функции
- ТФ – трудовые функции
- ПЗ – практические занятия;
- ПК – профессиональные компетенции;
- ПООП – примерные основные образовательные программы.
- ПС – профессиональный стандарт
- РПД – рабочая программа дисциплины;
- СРС – самостоятельная работа обучающихся;
- УрГЭУ или университет – Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный экономический университет»;
- ФГОС – федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (уровень магистратуры);
- ЭБС – электронные библиотечные системы;
- ЭИОС – электронная информационная образовательная среда университета;
- ЭО – электронное обучение.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОПОП И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ЕЕ ОСВОЕНИЯ

Цель программы - подготовка магистров в сфере управления персоналом.

Нормативные правовые акты

ФЗ РФ
Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
ФГОС ВО
Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом утвержденный приказом Минобрнауки России от 12 августа 2020 г. N 958
Приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
Приказ Минтруда России от 12.04.2013 N 148 н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»
Профессиональные стандарты (уровень 7)
07.003 Профессиональный стандарт. Специалист по управлению персоналом , утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н (Зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 19 октября 2015 года, регистрационный N 39362)
07.004 Профессиональный стандарт Специалист по управлению документацией организации , утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 мая 2017 № 416н (Зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 31 мая 2017 г., регистрационный N 46898)
07.005 Профессиональный стандарт Специалист административно-хозяйственной деятельности , утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 02 февраля 2018 г. № 49н (Зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 11 апреля 2018 года, регистрационный N 50729)

Общие положения

<i>Формы и сроки получения образования (вне зависимости от применяемых технологий), включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации</i>	Заочная	2,5 года
<i>Язык, на котором осуществляется образовательная деятельность по программе</i>	Русский	
<i>Применяемые образовательные технологии</i>	Возможно применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	
<i>Реализация программы</i>	Осуществляется университетом самостоятельно, при необходимости могут использоваться сетевые формы.	
<i>Общий объем программы вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы магистратуры с использованием сетевой формы,</i>	120 з.е.	

реализации программы магистратуры по индивидуальному учебному плану		
Объем программы за один год	за исключением ускоренного обучения	не более 70 з.е.
	при ускоренном обучении	не более 80 з.е.

Требования к выпускнику

Общие требования к квалификации выпускника (Уровень 7)		
Приказ Минтруда и социального развития России от 12.04.2013 N 148 н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов», устанавливает общие требования к 7 уровню квалификации выпускников		
Подготовка выпускников для различных областей профессиональной деятельности, для должностей	Подготовка квалифицированных работников, соответствующих 7 уровню квалификации, углубленная профессиональная специализация. Подготовка выпускников для различных областей профессиональной деятельности, для должностей: - руководителей; - высших, главных должностей федеральной государственной гражданской службы; - высших, главных должностей муниципальной службы; - ведущих (главных) специалистов организаций.	
Полномочия (профессиональные действия/навыки) и ответственность	Полномочия (профессиональные действия/навыки) и ответственность: 1. Определение стратегий 2. Управление процессами и деятельностью, в том числе инновационной, принятие решений на уровне организации или крупного подразделения 3. Ответственность за результаты деятельности	
Умения	1. Разработка новых методов и технологий 2. Самостоятельное решение задач с использованием различных методов 3. Использование инновационных методов	
Знания	1. Понимание методологических основ профессиональной деятельности 2. Создание новых знаний прикладного характера в определенной области. 3. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации	
Области профессиональной деятельности и сферы профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие программу магистратуры (далее - выпускники), могут осуществлять профессиональную деятельность		
07 Административно-управленческой и офисной деятельности	- в сфере аналитического обеспечения, стратегического и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности	

<i>В рамках освоения программы магистратуры выпускники могут готовиться к решению задач профессиональной деятельности следующих типов:</i>	
Научно-исследовательский (ОПК); Информационно-аналитический (ПК); Организационно-управленческий (ПК)	
<i>Общие требования к выпускнику</i>	<i>Трудоустройство выпускников</i>
<i>Профессиональный стандарт 07.003 «Специалист по управлению персоналом»</i>	
Управление персоналом организации	Руководитель структурного подразделения Начальник структурного подразделения Вице-президент по управлению персоналом Директор по персоналу Директор по управлению персоналом Заместитель генерального директора по управлению персоналом
<i>Основная цель вида проф. деятельности</i>	
Обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации	
<i>Профессиональный стандарт 07.004 «Специалист по управлению документацией организации»</i>	
Организация и осуществление деятельности по управлению документацией в организациях любых организационно-правовых форм и форм собственности	Руководитель подразделения по документационному обеспечению управления (департамента, управления, службы, отдела)
<i>Основная цель вида проф. деятельности</i>	
Обеспечение эффективного управления документацией в организациях с использованием современных информационных технологий	
<i>Профессиональный стандарт 07.005 «Специалист административно-хозяйственной деятельности»</i>	
Административно-хозяйственная поддержка и сопровождение деятельности организации	Административный директор Заместитель генерального директора по общим вопросам
<i>Основная цель вида проф. деятельности</i>	
Административное, хозяйственное, документационное и операционное обеспечение, поддержка и сопровождение работы всех служб и работников организации	

Выпускники могут продолжить обучение в аспирантуре.

Требования к результатам освоения программы магистратуры

В результате освоения программы магистратуры у выпускника сформированы следующие компетенции:

Универсальные компетенции Едины для всех направлений подготовки

<i>Наименование категории (группы) универсальных компетенций</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование универсальной компетенции выпускника</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
Системное и критическое мышление	УК-1.	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Знать: методы критического анализа; методологию системного подхода; методы выявления проблемной ситуации Уметь: выявлять проблемные ситуации, осуществлять поиск информации и решений Иметь практический опыт работы по разработке и аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного подхода
Разработка и реализация проектов	УК-2.	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Знать: принципы формирования проектной задачи в рамках обозначенной проблемы; основные требования, предъявляемые к проектной работе и критерии оценки результатов проектной деятельности Уметь: разрабатывать план реализации проекта с учетом возможных рисков реализации и возможностей их устранения; планировать необходимые ресурсы Иметь практический опыт осуществления мониторинга хода реализации проекта; корректировки отклонений; внесения изменений в план реализации проекта.
Командная работа и лидерство	УК-3.	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знать: стратегии командной работы; способы и методы отбора членов команды для достижения поставленной цели Уметь: организовывать и корректировать работу команды, в том числе и на основе коллегиальных решений Иметь практический опыт организации и управления командным взаимодействием в решении поставленных целей; опыт преодоления возникающих
Коммуникация	УК-4.	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для	Знать: современные коммуникационные технологии; нормы деловой письменной коммуникации; принципы составления типовой деловой документации для академических и профессиональных целей на русском и иностранном языках. Уметь: устанавливать контакты и организовывать общение в соответствии с потребностями совместной деятельности; составлять деловую документацию в соответствии с нормами русского языка

<i>Наименование категории (группы) универсальных компетенций</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование универсальной компетенции выпускника</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
		академического и профессионального взаимодействия	Иметь практический опыт представления результатов исследовательской и проектной деятельности на различных публичных мероприятиях; участия в академических и профессиональных дискуссиях на иностранном языке
Межкультурное взаимодействие	УК-5.	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знать: основы социального взаимодействия, направленного на решение профессиональных задач; механизмы межкультурного взаимодействия в обществе; Уметь: излагать профессиональную информацию в процессе межкультурного взаимодействия; анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных особенностей. Иметь практический опыт организации взаимодействия в профессиональной среде с учетом национальных и этнокультурных особенностей; навыки межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур.
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6.	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Знать: теоретико-методологические основы саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала; основы планирования профессиональной траектории; технологии и методики самооценки. Уметь: определять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты профессиональной деятельности; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач. Иметь практический опыт определение эффективного направления действий в области профессиональной деятельности; принятия решений на уровне собственной профессиональной деятельности; планирования собственной профессиональной деятельности

Общепрофессиональные компетенции

<i>Код</i>	<i>Наименование общепрофессиональной компетенции выпускника программы магистратуры</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
<i>тип задач профессиональной деятельности: Научно-исследовательский</i>		
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	<p>Знать: экономическую, организационно- управленческую, социолого-психологическую и правовую теоретическую базу на продвинутом уровне для решения профессиональных задач</p> <p>Уметь: обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом</p> <p>Иметь практический опыт: использования теоретических положений управления персоналом в решении профессиональных задач</p>
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	<p>Знать: современные подходы и методы к сбору, анализу и обработки данных при решении управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом</p> <p>Уметь: осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения управленческих и исследовательских задач в профессиональной области деятельности</p> <p>Иметь практический опыт: сбора, анализа и обработки данных при решении управленческих и исследовательских задач в профессиональной области деятельности</p>
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	<p>Знать: современные подходы к формированию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде; принципы оценки социальной и экономической эффективности</p> <p>Уметь: применять современные подходы к формированию стратегии, политик и технологий управления персоналом в динамичной среде</p> <p>Иметь практический опыт: оценки социальной и экономической эффективности стратегии, политик и технологий управления персоналом</p>

<i>Код</i>	<i>Наименование общепрофессиональной компетенции выпускника программы магистратуры</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Знать: этапы проектирования организационных изменений системы управления персоналом; методы руководства проектной и процессной деятельностью в управлении командой; методы управления структурным подразделением организации Уметь: применять методы управления персоналом в проектной и процессной деятельности структурного подразделения организации Иметь практический опыт: разработки проекта организационных изменений в системе управления персоналом
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Знать: современные информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач. Уметь: использовать современные информационные технологии при решении профессиональных задач Иметь практический опыт: применения современных программных средств при решении профессиональных задач.

Профессиональные компетенции

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
Тип задач профессиональной деятельности: Организационно-управленческий			
Г. Операционное управление персоналом и подразделением организации	ПК-1	Способен управлять корпоративной культурой, мотивацией и развитием персонала труда	Знать: Корпоративная культура, социальная политика, системы мотивации и эффективности управления персоналом Методы, способы и инструменты управления персоналом Теории и методы управления развитием персонала Организация управления развитием организации Основы работы по профориентации Технологии оперативного управления персоналом организации Теории и методы формирования бренда организации
Н. Стратегическое управление персоналом		G/01.7- Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; G/02.7 – реализация	

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
организации		<p>операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; G/03.7 – Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения</p> <p>H/01.7 – разработка системы стратегического управления персоналом организации; H/02.7 – реализация системы стратегического управления персоналом организации; H/03.7 – администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации</p>	<p>Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда Основы социологии, психологии, экономики труда и управления социальным развитием организации Теории управления персоналом и его мотивации Формы и методы оценки персонала и результатов их труда</p> <p>Уметь: Применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой Определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала Управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда Разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала Организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом Управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда</p> <p>Иметь практический опыт: Разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала Внедрение и поддержание корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала Разработка планов, программ и процедур в управлении персоналом Разработка предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике Применение к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания</p>
	ПК-2	Способен разработать и реализовать стратегию управления персоналом и	<p>Знать: Цели, стратегия и кадровая политика организации Теории управления организацией, политика и стратегия управления персоналом</p>

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
		<p>кадровую политику организации</p> <p>G/01.7- Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; G/02.7 – реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; G/03.7 – Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения</p> <p>H/01.7 – разработка системы стратегического управления персоналом организации; H/02.7 – реализация системы стратегического управления персоналом организации; H/03.7 – администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации</p>	<p>Методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности</p> <p>Цели и стратегия развития организации</p> <p>Бизнес-план и бизнес-процессы организации</p> <p>Организационное проектирование</p> <p>Методы внедрения системы управления персоналом</p> <p>Уметь:</p> <p>Разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом</p> <p>Определять программы достижения целей и решения задач подразделений</p> <p>Создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц</p> <p>Формировать планы и мероприятия по управлению персоналом</p> <p>Иметь практический опыт:</p> <p>Анализ успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений</p> <p>Постановка стратегических целей в управлении персоналом</p> <p>Постановка оперативных целей по вопросам управления персоналом</p> <p>Планирование деятельности и разработка мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</p> <p>Контроль процессов в области управления персоналом и работы структурных подразделений, сравнение и анализ процессов, результатов управленческих мероприятий, определение факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей</p> <p>Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</p> <p>Внедрение политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</p> <p>Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации</p>

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
			<p>Построение организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации Постановка задач руководителям структурных подразделений, определение материально-технических ресурсов для их выполнения</p>
	ПК-3	<p>Способен администрировать процессы документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом</p> <p>G/01.7- Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; G/02.7 – реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; G/03.7 – Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения</p> <p>H/01.7 – разработка системы стратегического управления персоналом организации; H/02.7 – реализация системы стратегического управления персоналом организации;</p>	<p>Знать: Организационно-штатная структура организации Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Законодательство Российской Федерации о персональных данных Локальные нормативные акты организации в области управления персоналом Методики разработки и внедрения локальных нормативных актов Порядок оформления кадровых документов и придания им юридической силы Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Российской Федерации Порядок заключения трудовых договоров, регулирования трудовых споров Основы документационного обеспечения. Порядок оформления, ведения и хранения документации по системам операционного управления персоналом организации и работе структурного подразделения Основы документационного обеспечения, порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы, профессиональные союзы, общественные организации Нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по предоставлению учетной документации</p> <p>Уметь: Проводить аудит кадровых процессов, процедур, оформления кадровых документов и документов по управлению персоналом Оформлять документы по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения, предоставляемые в государственные органы, представительные органы работников</p>

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
		Н/03.7 – администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	<p>Организовывать хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными актами организации</p> <p>Вести учет и регистрацию документов в информационных системах и на материальных носителях</p> <p>Обеспечивать кадровое делопроизводство и документационное сопровождение процессов по управлению персоналом и работе структурных подразделений</p> <p>Порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системам операционного управления персоналом и работе структурного подразделения</p> <p>Анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений</p> <p>Вести деловую переписку</p> <p>Иметь практический опыт:</p> <p>Анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, бизнес-процессов организации, удовлетворенности персонала</p> <p>Документационное оформление результатов управления персоналом, его аудита, работы структурных подразделений</p> <p>Документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений</p> <p>Выполнение требований по хранению информации о результатах действия систем стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений</p> <p>Выполнение требований по хранению информации о результатах действия систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>
	ПК-4	Способен руководить структурным подразделением (службой управления	<p>Знать:</p> <p>Цели, стратегия развития и бизнес-план организации</p> <p>Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)</p>

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
		<p>персоналом)</p> <p>G/01.7- Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; G/02.7 – реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; G/03.7 – Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения</p> <p>H/01.7 – разработка системы стратегического управления персоналом организации; H/02.7 – реализация системы стратегического управления персоналом организации; H/03.7 – администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации</p>	<p>Основы технологии производства и деятельности организации Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям (специальностям), нормы труда Требования охраны и безопасных условий труда Нормы этики делового общения Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации Порядок заключения договоров (контрактов) Основы правового регулирования Российской Федерации порядка заключения гражданско-правовых договоров Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала Уметь: Организовывать работу персонала структурного подразделения Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации Определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения Разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений Внедрять стратегию по управлению персоналом Анализировать информацию по поставщикам услуг в области управления персоналом и по условиям заключаемых договоров Вести переговоры с поставщиками услуг по условиям заключаемых договоров Контролировать исполнение договоров поставщиков услуг по вопросам персонала Производить закупочные процедуры, оформлять и анализировать закупочную документацию Организовывать сопровождение договоров по вопросам управления персоналом, включая предварительные процедуры по их заключению</p>

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
			<p>Согласование и контроль договоров по вопросам и системам стратегического управления персоналом и работе структурных подразделений, организация процедур по их заключению</p> <p>Соблюдать нормы этики делового общения</p> <p>Применять методы оперативного управления персоналом организации</p> <p>Контролировать исполнение поручений и задач, вносить своевременные коррективы в планы и задачи</p> <p>Определять показатели эффективности работы персонала подразделения</p> <p>Производить анализ текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации</p> <p>Составлять планы деятельности структурного подразделения организации</p> <p>Контролировать процессы управления персоналом подразделений, определять их результативность и выявлять факторы отклонений от плановых параметров</p> <p>Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации</p> <p>Иметь практический опыт:</p> <p>Оперативное управление персоналом подразделения организации</p> <p>Постановка задач работникам структурного подразделения, определение ресурсов для их выполнения, контроль исполнения</p> <p>Планирование деятельности подразделения и персонала</p> <p>Анализ планов и отчетности подчиненных работников, разработка предложений по улучшению показателей деятельности подразделения</p> <p>Подготовка предложений по развитию систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, по необходимым корректирующим и превентивным мерам</p> <p>Разработка предложений по структуре подразделения и потребности в персонале</p> <p>Расчет затрат по подразделению и подготовка предложений для формирования бюджета</p>

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
			<p>Разработка предложений по заключению договоров по управлению персоналом с поставщиками услуг и проведение предварительных процедур по их заключению</p> <p>Сопровождение договоров оказания услуг по вопросам оперативного управления персоналом и работе структурного подразделения, включая предварительные процедуры по их заключению</p> <p>Разработка стандартов деятельности подразделения и унификация процессов</p> <p>Управление внедрением программ и принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда</p> <p>Проведение инструктажа по охране труда</p> <p>Формирование отчетов о работе структурного подразделения</p>
	ПК-5	<p>Способен организовать аудит и контроллинг в управлении персоналом, управлять бюджетом расходов на персонал</p> <p>G/01.7- Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;</p> <p>G/02.7 – реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;</p> <p>G/03.7 – Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения</p>	<p>Знать:</p> <p>Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Основы налогового законодательства Российской Федерации</p> <p>Основы миграционного законодательства Российской Федерации, в части привлечения и трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства</p> <p>Основы административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц</p> <p>Технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал</p> <p>Бюджетное проектирование</p> <p>Методики планирования и прогнозирования потребности в персонале</p> <p>Требования и правила проведения аудита работы с персоналом</p> <p>Методы проведения аудита, контроля оперативных управленческих процессов, социологических исследований</p> <p>Технологии проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом</p> <p>Уметь:</p> <p>Проводить аудит системы управления персоналом</p> <p>Проводить контроллинг системы управления персоналом</p> <p>Составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета</p>

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
		<p>Н/01.7 – разработка системы стратегического управления персоналом организации; Н/02.7 – реализация системы стратегического управления персоналом организации; Н/03.7 – администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации</p>	<p>Составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов структурного подразделения для формирования бюджетов Рассчитывать бюджет в области управления персоналом Контролировать бюджет на персонал и управление расходами на персонал Иметь практический опыт: Контроль, сравнение и анализ процессов в области оперативного управления персоналом, результатов управленческих мероприятий, определение факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей Разработка предложений о затратах и формированию бюджета на персонал Разработка системы анализа и контроля работы персонала Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга Организация проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом</p>
	ПК-6	<p>Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ</p> <p>G/01.7- Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; G/02.7 – реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; G/03.7 – Администрирование</p>	<p>Знать: Формы социального партнерства и взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, и иными организациями Порядок урегулирования трудовых споров Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности Основы управления социальным развитием организации</p> <p>Уметь: Представлять интересы организации и вести переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, взаимодействовать с государственными организациями Разрабатывать корпоративные социальные программы Формировать и проводить социальную политику и социальные программы Организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой</p>

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
		<p>процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения</p> <p>Н/01.7 – разработка системы стратегического управления персоналом организации; Н/02.7 – реализация системы стратегического управления персоналом организации; Н/03.7 – администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации</p>	<p>Вести переговоры по вопросам социального партнерства и представлять интересы организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах работников, и организациях по вопросам персонала</p> <p>Контролировать и анализировать вопросы социального партнерства, договоры поставщиков услуг</p> <p>Иметь практический опыт:</p> <p>Подготовка предложений по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений</p> <p>Подготовка и обработка запросов, уведомлений, сведений о работниках в государственные органы, профессиональные союзы, общественные организации</p>
Тип задач профессиональной деятельности: Информационно-аналитический			
<p>Г. Операционное управление персоналом и подразделением организации</p> <p>Н.Стратегическое управление персоналом организации</p>	ПК-7	<p>Способен применять методы и инструменты HR-аналитики для обоснования управленческих решений в сфере организации и оплаты труда</p> <p>G/01.7- Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;</p>	<p>Знать</p> <p>Экономика труда</p> <p>Методы анализа количественного и качественного состава персонала</p> <p>Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <p>Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними</p>

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
		<p>G/02.7 – реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; G/03.7 – Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения</p> <p>H/01.7 – разработка системы стратегического управления персоналом организации; H/02.7 – реализация системы стратегического управления персоналом организации; H/03.7 – администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации</p>	<p>Технологии, стандартизация, унификация, автоматизация процессов управления персоналом</p> <p>Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности</p> <p>Методы оценки, результатов и эффективности труда</p> <p>Уметь: Производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы</p> <p>Применять методы анализа бизнес-процессов организации</p> <p>Работать с информационными системами и базами данных по персоналу, системам управления персоналом и организации деятельности структурных подразделений</p> <p>Иметь практический опыт: Анализ отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации</p> <p>Подготовка результатов анализа соответствия организации и оплаты труда персонала успешным корпоративным практикам</p> <p>Формирование системы оплаты и организации труда</p> <p>Внедрение и поддержание системы организации труда и оплаты персонала</p>
Тип задач профессиональной деятельности: Информационно-аналитический			
ПС «Специалист	ПК - 8	H/04.7	Знать

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
административно-хозяйственной деятельности»		Управление персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку	<p> Основы управления персоналом и его мотивации Методы оценки персонала и результатов труда Основы конфликтологии Основы психологии, делового общения Политика управления персоналом организации Социальная политика организации Стратегия развития организации Бизнес-план организации Основы управления организацией Основы бизнес-планирования Методы контроля бизнес-процессов Методы анализа бизнес-процессов Методы построения бизнес-планов Основы риск-менеджмента Основы управления проектами и изменениями Структура и принципы организации административной поддержки Структура и принципы организации хозяйственной поддержки Структура и принципы организации документационной поддержки Структура и принципы организации организационной поддержки Передовой отечественный опыт административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержки Передовой зарубежный опыт административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержки Понятие о сегменте рынка, в котором работает организация Методика разработки локальных нормативных актов Методика внедрения локальных нормативных актов Законодательство Российской Федерации и нормативно-правовая база, регулирующие деятельность в области административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержки Базовые основы информатики, построения информационных систем и особенности работы с ними </p>

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
			<p>Способы обработки информации с использованием программного обеспечения и компьютерных средств Правила деловой переписки Правила делового этикета Структура организации</p> <p>Уметь: Определять показатели эффективности работы персонала подразделений Управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной Контролировать и организовывать процессы управления административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержкой Координировать взаимодействие и коммуникации между сотрудниками подразделений, а также с представителями внешней среды организации Использовать методики внедрения корпоративных норм и правил управления административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержкой организации Выстраивать бизнес-процессы, осуществлять бизнес-планирование Производить анализ и определять эффективность работы подразделений поддержки на основе сводных учетных и отчетных документов Применять навыки преодоления сопротивления работников внедрению изменений Разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты и регламентирующие документы Выявлять и оценивать риски, в том числе риски от злоупотреблений, и определять процедуры, направленные на минимизацию этих рисков Распределять между работниками полномочия, обязанности и ответственность за выполнение соответствующих задач, осуществлять проверку их выполнения Вести переговоры и деловую переписку, соблюдая нормы делового этикета Обобщать и систематизировать поступающую информацию, на ее основании находить наиболее эффективные решения для реализации поставленных задач</p>

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
			<p>Организовывать и консолидировать бизнес-процессы, исполнителей и работников с целью достижения одного результата</p> <p>Работать с большим объемом информации</p> <p>Использовать компьютерные программы для ведения учета, систематизации и анализа данных, составления баз данных, ведения документооборота, справочно-правовые системы, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", оргтехнику</p> <p>Использовать средства коммуникации</p> <p>Оценивать свою деятельность с точки зрения эффективности ее конечных результатов</p> <p>Разрабатывать подходы, включая нестандартные, к выполнению трудовых заданий посредством использования специальных знаний и экспертных источников информации</p> <p>Находить решения в нестандартных ситуациях или в случаях непредвиденного изменения плана реализации проектов</p> <p>Иметь практический опыт:</p> <p>Контроль и оценка эффективности деятельности работников подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку</p> <p>Определение критериев для оценки эффективности деятельности работников подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку</p> <p>Формирование и построение структуры подразделений</p> <p>Определение норм и процедур управления персоналом подразделений поддержки</p> <p>Организация контроля исполнения персоналом принятых решений</p> <p>Оценка уровня профессиональных знаний и умений работников подразделений поддержки</p> <p>Инициация проведения мероприятий с целью развития персонала и повышения его профессионального уровня</p>

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
			<p>Определение критериев подбора персонала и приема в подразделения административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержки</p>
<p>ПС «Специалист по управлению документацией организации»</p> <p>Руководство деятельностью по документационному обеспечению управления организацией</p>	ПК - 9	В/01.7 Руководство деятельностью подразделения по документационному обеспечению управления организации	<p>Знать</p> <p>Структура организации, ее подразделения и должности, задействованные в процессах документационного обеспечения управления</p> <p>Особенности регламентации труда работников подчиненного подразделения организации</p> <p>Законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации в области работы с документацией и информацией, архивного дела</p> <p>Методические документы и национальные стандарты в области работы с документацией и информацией, архивного дела</p> <p>Правила составления и оформления локальных нормативных актов, определяющих правовое положение структурных подразделений и работников организации</p> <p>Функциональное наполнение деятельности различных работников и подразделения документационного обеспечения управления организации, а также подчиненных ему структур</p> <p>Правила нормирования труда и расчета явочной численности делопроизводственного персонала организации</p> <p>Правила организации рабочих мест работников организации</p> <p>Требования охраны труда</p> <p>Формы делопроизводства, определяющие организацию работы подразделения документационного обеспечения управления организации</p> <p>Правила организационного проектирования для организации</p> <p>Методики управления персоналом организации</p> <p>Трудовое законодательство Российской Федерации</p> <p>Уметь:</p>

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
			<p>Устанавливать круг компетенций и ответственность заместителей руководителя и работников подразделения документационного обеспечения управления организации</p> <p>Организовывать коллективную и индивидуальную работу работников подчиненного подразделения организации</p> <p>Обеспечивать взаимодействие подразделения документационного обеспечения управления со структурными подразделениями и должностными лицами организации</p> <p>Разрабатывать положение о подразделении и должностные инструкции работников организации</p> <p>Устанавливать для каждой функции работника службы документационного обеспечения управления права и ответственность, обеспечивающие корректное выполнение этой функции в рамках деятельности организации</p> <p>Принимать меры по устранению недостатков в работе подчиненного структурного подразделения организации</p> <p>Проводить тестирование и оценку работы подчиненных работников в организации</p> <p>Организовывать обучение и повышение квалификации делопроизводственного персонала организации</p> <p>Определять приоритетные направления развития подразделения документационного обеспечения управления организации</p> <p>Разрабатывать меры по повышению эффективности деятельности работников подчиненного подразделения организации</p> <p>Внедрять новые технологии и методы работы в деятельность подчиненного подразделения организации</p> <p>Иметь практический опыт:</p> <p>Определение целей, задач и функций подразделения документационного обеспечения управления организации и его работников</p> <p>Распределение должностных обязанностей между работниками подразделения документационного обеспечения управления организации</p>

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
			<p>Разработка положения о подразделении документационного обеспечения управления организации и должностных инструкций ее работников</p> <p>Планирование деятельности подчиненного подразделения с учетом рационального распределения работ и объема производственных задач организации</p> <p>Руководство работниками подчиненного подразделения и контроль их деятельности в организации</p> <p>Проведение совместно с работниками кадрового подразделения мероприятий по подбору персонала на замещение вакантных должностей подчиненного подразделения</p> <p>Организация обучения и повышения квалификации работников подчиненного подразделения организации</p> <p>Контроль соблюдения работниками подчиненного подразделения требований охраны труда, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и локальных нормативных актов организации</p> <p>Определение потребности подчиненного подразделения организации в оборудовании, программном обеспечении, материальных, финансовых и ресурсах</p> <p>Подготовка предложений по модернизации рабочих мест работников подразделения по документационному обеспечению управления</p> <p>Определение эффективности деятельности подчиненного подразделения организации</p>
	ПК-10	В/05.7 Совершенствование системы документационного обеспечения управления организации	<p>Знать</p> <p>Законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации в сфере документационного обеспечения управления и информационных технологий</p> <p>Методические документы и национальные стандарты в сфере документационного обеспечения управления и информационных технологий</p> <p>Действующие международные стандарты в области управления документацией</p> <p>Передовой отечественный опыт и научные разработки в области информационного и документационного обеспечения управления</p> <p>Методы проектирования и планирования работ по совершенствованию</p>

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
			<p>документационного обеспечения управления организации Современные системы электронного документооборота, используемые в сфере документационного обеспечения управления организации, и их функциональные возможности Ведущие организации - разработчики систем электронного документооборота для сферы документационного обеспечения управления организации Рынок информационных услуг, средства сбора, передачи и обработки информации</p> <p>Уметь: Анализировать информацию о состоянии системы документационного обеспечения управления организации Вносить аргументированные организационные и технологические предложения по организации и совершенствованию системы документационного обеспечения управления организации Составлять техническое задание на проектирование и внедрение системы электронного документооборота в сфере документационного обеспечения управления организации Выбирать оптимальную систему электронного документооборота, отвечающую задачам документационного обеспечения управления организации Обосновывать необходимость внедрения системы электронного документооборота в сферу документационного обеспечения управления организации Организовывать обучение работников организации современным методам работы с документами в сфере документационного обеспечения управления Актуализировать локальные нормативные акты организации с учетом внедрения современных методов работы с документами</p> <p>Иметь практический опыт:</p>

<i>Наименование ОТФ Уровень 7</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование профессиональной компетенции</i>	<i>Наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
			<p>Определение возможностей применения современных информационных технологий в сфере документационного обеспечения управления организации на основе изучения тенденций их развития</p> <p>Обоснование необходимости совершенствования системы документационного обеспечения управления организации</p> <p>Определение направлений развития и совершенствования системы документационного обеспечения управления организации</p> <p>Определение мер по устранению выявленных изъянов системы документационного обеспечения управления, действующей в организации</p> <p>Определение мер по оптимизации управленческого документооборота организации</p> <p>Разработка методики совершенствования системы документационного обеспечения управления организации</p> <p>Подготовка пакета документов, сопровождающих процесс разработки, внедрения и использования системы электронного документооборота организации в сфере документационного обеспечения ее управления</p> <p>Организация процесса разработки и внедрения системы электронного документооборота организации в сфере документационного обеспечения ее управления</p> <p>Координация деятельности по совершенствованию системы документационного обеспечения управления организации</p>

2. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ОПОП

Объем и структура программы

<i>Структура программы магистратуры</i>		<i>Объем программы магистратуры и ее блоков в з.е.</i>
Блок 1	Дисциплины (модули)	не менее 60
Блок 2	Практика	не менее 16
Блок 3	Государственная итоговая аттестация	6-9
Объем программы магистратуры		120

3. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УСЛОВИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ОПОП

3.1. Общесистемные требования к реализации программы

Университет располагает на праве собственности и ином законном основании материально-техническим обеспечением образовательной деятельности (помещениями и оборудованием).

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета (как на территории университета, так и вне ее) из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Электронная информационно-образовательная среда обеспечивает:

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

формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы.

В случае реализации программы магистратуры с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий электронная информационно-образовательная среда дополнительно обеспечивает:

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 взаимодействия посредством сети "Интернет".

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих.

<https://www.usue.ru/sveden/>

<http://lib.usue.ru/>

<http://portfolio.usue.ru>

<https://portal.usue.ru/portal>

<https://eis.usue.ru/usue>

<https://www.usue.ru/raspisanie/>

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

3.2. Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению программы

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

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

ОПОП обеспечена 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).

Обучающимся 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 обновлению (при необходимости).

3.3. Требования к кадровым условиям реализации программы

Реализация программы магистратуры обеспечивается педагогическими работниками университета, а также лицами, привлекаемыми университетом к реализации программы магистратуры на иных условиях.

Квалификация педагогических работников университета отвечает квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках.

<i>Численность ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ университета, участвующих в реализации программы, И ЛИЦ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ университетом к реализации программы магистратуры НА ИНЫХ УСЛОВИЯХ (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям)</i>	%
должны вести научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля).	Не менее 70 % численности
должны являться руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (иметь стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет).	Не менее 5 % численности
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).	Не менее 60 % численности

Общее руководство научным содержанием программы магистратуры осуществляется научно-педагогическим работником университета, имеющим ученую степень, осуществляющим самостоятельные научно-исследовательские проекты (участвующем в осуществлении таких проектов) по направлению подготовки, имеющим ежегодные публикации по результатам указанной научно-исследовательской деятельности в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых

научных журналах и изданиях, а также осуществляющим ежегодную апробацию результатов указанной научно-исследовательской деятельности на национальных и международных конференциях.

4. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОПОП (ПОРЯДОК РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ МАГИСТРАТУРЫ)

Обучение по программе магистратуры осуществляется в соответствии с учебным планом образовательной программы, основе которого составляется **индивидуальный план работы обучающегося на весь период обучения.**

Индивидуальный план работы обучающегося составляется в ЭИОС университета с учетом профессиональной и научной специализации программы и деятельности выпускающей кафедры, утверждается на заседании кафедры.

Контроль выполнения индивидуального плана работы обучающимся осуществляется научным руководителем.

Индивидуальный план работы включает:

- теоретическую подготовку;
- научно-исследовательскую работу;
- практическую подготовку в форме практики;
- самостоятельную работу;
- подготовку к процедуре защиты ВКР.

Образовательная деятельность по образовательной программе проводится:

- в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками университета и лицами, привлекаемыми к реализации образовательных программ на иных условиях;
- в форме самостоятельной работы обучающихся;

Контактная работа проводится в форме аудиторной, внеаудиторной работы. Может осуществляться в электронной информационно-образовательной среде университета с использованием дистанционных образовательных технологий и информационно-коммуникационных систем университета;

Аудиторная, контактная работа состоит из теоретической и практической подготовки:

- *занятий лекционного типа* (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации);
- *практических занятий* (практическая подготовка на семинарах, практикумах, лабораторных работах, коллоквиумах и иные аналогичных занятиях);
- *групповых и индивидуальных консультаций;*
- *иных форм контактной работы*, предусматривающую групповую или индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и лицами, привлекаемыми на иных условиях.

Внеаудиторная, контактная работа направлена на воспитание обучающегося - на развитие личности обучающегося, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у

обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде.

Научно-исследовательская работа (НИР) осуществляется в виде:

- подготовки курсовых и выпускных квалификационных работ;
- подготовки, участия и публикации по направленности программы докладов, тезисов статей в сборниках конференций;
- подготовки и участия в конкурсах, олимпиадах и т.д. по направленности программы.

В целях формирования навыков научно-исследовательской деятельности у обучающегося по программе магистратуры допускается осуществление руководства научно-исследовательской работой обучающихся по программам СПО на базе колледжа Университета.

Практическая подготовка (Практики) направлена выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции по профилю образовательной программы, полученных в ходе теоретического обучения

Практическая подготовка по программе осуществляется в форме практик, которые организуются в соответствии с требованиями ФГОС, локальными актами Университета и рабочими программами практик.

Виды практики – учебная, производственная.

Типы учебной практики	
научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)	- подготовка материала для научных публикаций на основе изучения, анализа, деятельности организаций по выполнению основных задач профессиональной деятельности, функциональных обязанностей, предусмотренных профессиональными стандартами и программами практик;
Типы производственной практики	
научно-исследовательская работа	- подготовка и публикация материалов тезисов статей, докладов для участия в научных мероприятиях (круглых столах, конференциях и др)
	- сбор материалов для написания первой главы ВКР.
Преддипломная практика (дополнительный тип)	- подготовка и публикация второй научной статьи в журнале «e-FORUM»
	- написание <i>второй главы ВКР</i> .
Преддипломная практика (дополнительный тип)	- апробация результатов теоретических исследований.
	- написание и представление всех глав ВКР.
	- предзащита ВКР.

Результаты практик оформляются в форме отчета по каждому виду практики в соответствии с требованиями, установленными в рабочих программах практики.

Самостоятельная работа

Устанавливаются конкретными разделами рабочих программ дисциплин, рабочих программ практик, НИР, программами ГИА (написание рефератов, выполнение аудиторных контрольных, лабораторных работ, подготовка отчетов по практикам, написание курсовых работы подготовка ВКР и др.);

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплин и прохождения практик. Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплинам и прохождения практик (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Промежуточная аттестация

Порядок проведения **промежуточной аттестации** включает в себя систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Формы промежуточной аттестации, периодичность, порядок проведения, устанавливаются учебным планом. Порядок и сроки ликвидации академической задолженности устанавливаются локальными нормативными актами УрГЭУ.

Государственная итоговая аттестация

К ГИА допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план. ГИА проводится государственными экзаменационными комиссиями в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися ОПОП соответствующим требованиям ФГОС.

В государственную итоговую аттестацию обучающихся входит **подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы**.

Лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, выдается документ об образовании и о квалификации - ДИПЛОМ МАГИСТРА, в котором указывается: «освоил(а) программу магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ», «присваивается квалификация “МАГИСТР”».

Обучающимся по образовательным программам после прохождения ГИА предоставляется по их заявлению каникулы в пределах срока освоения соответствующей образовательной программы, по окончании которых производится отчисление обучающихся в связи с получением образования.

5. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К СИСТЕМЕ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОПОП И КРИТЕРИИ ВЫСТАВЛЕНИЯ ОЦЕНОК

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущей и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущая аттестация. Используется **100-бальная система оценивания**. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущей аттестации, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течении семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется **5-балльная система оценивания**. Оценка работы

студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине.

Государственная итоговая аттестация. Используется **5-балльная система оценивания.** Оценка уровня сформированности компетенций и готовности обучающегося решать профессиональные задачи.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплинам, практикам, итоговой государственной аттестации в пятибалльную систему.

Критерии оценки содержания и качества подготовки обучающихся по дисциплинам, практикам

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя	
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне	Высокий уровень подготовки
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы(ответа и т.д.)	
69% - 50 %	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы	Средний уровень подготовки

<i>Показатель оценки</i>	<i>По 5-балльной системе</i>	<i>Характеристика показателя</i>	
		исследования, осуществлять оценку результатов <i>на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.</i>	
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, <i>не умеют самостоятельно</i> применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. <i>Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач</i>	Низкий уровень подготовки
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»	
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»	

Критерии оценки содержания, качества подготовки и защиты выпускной квалификационной работы по ОПОП - программам магистратуры

<i>Критерии оценки</i>	<i>Индикатор</i>	
Актуальность выбранной темы, обоснованность значимости проблемы для объекта исследования	В работе четко обоснована актуальность темы ВКР с точки зрения значимости проблемы исследования. Формулировки точные и аргументированные.	отлично
	В работе недостаточно полно обоснована актуальность темы ВКР и значимость проблемы исследования. Допускаются отдельные недочеты в формулировках.	хорошо
	Актуальность темы ВКР обоснована не точно. Значимость проблемы исследования сформулирована фрагментарно.	удовлетворительно
	В работе не обоснована актуальность проблемы.	неудовлетворительно
Научная новизна исследования, его теоретическая и практическая значимость	Сформулированы четко элементы научной новизны. В работе обоснована теоретическая значимость исследования, отражена его связь с задачами профессиональной деятельности. Работа содержит рекомендации по	отлично

<i>Критерии оценки</i>	<i>Индикатор</i>	
	использованию результатов проведенного исследования на практике.	
	Элементы научной новизны сформулированы. В работе не четко обоснована теоретическая значимость исследования, отражена связь исследования с задачами профессиональной деятельности. Работа содержит элементы рекомендаций по использованию результатов проведенного исследования на практике.	хорошо
	В работе не обоснована теоретическая значимость исследования, связь исследования с задачами профессиональной деятельности не четко определена. Практическая направленность работы выражена слабо.	удовлетворительно
	В работе не определены четко элементы научной новизны. Отсутствует практическая направленность.	неудовлетворительно
Теоретическая и практическая значимость исследования	В работе обоснована теоретическая значимость исследования, отражена его связь с задачами профессиональной деятельности. Работа содержит рекомендации по использованию результатов проведенного исследования на практике.	отлично
	В работе не четко обоснована теоретическая значимость исследования, отражена связь исследования с задачами профессиональной деятельности. Работа содержит элементы рекомендаций по использованию результатов проведенного исследования на практике.	хорошо
	В работе не обоснована теоретическая значимость исследования, связь исследования с задачами профессиональной деятельности не четко определена.	удовлетворительно
	Не отражаются вопросы практического применения и внедрения результатов исследования в практику; неумение анализировать научные источники, делать необходимые выводы.	неудовлетворительно
Обзор источников по проблеме исследования, использование информационных баз данных	Проведен комплексный обзор научной, российских и иностранных источников. Корректно использует литературные источники. Работа содержит материал иностранного источника, самостоятельно переведенного обучающимся. Используются данные информационных баз данных, нормативно правовые акты, статистические данные, данные организаций.	отлично
	Проведен обзор научной, российских и иностранных источников. Работа содержит	хорошо

<i>Критерии оценки</i>	<i>Индикатор</i>	
	ссылки на материал переводов иностранного источника российскими учеными. Используются данные общедоступных информационных баз данных, нормативно-правовые акты. Не используются данные организаций.	
	Проведен обзор научной, российских и иностранных источников. Работа содержит ссылки на материал иностранного источника, который цитируется в трудах российских ученых, использованных в ВКР. Присутствуют ошибки в применении информационных баз данных, нормативно-правовых актов. Не используются данные организаций.	удовлетворительно
	Отсутствуют источники на иностранном языке. Отсутствует материал работы с использованием информационных баз данных.	неудовлетворительно
Четкость формулировок цели и задач исследования, методическая грамотность	Цель и задачи исследования грамотно сформулированы, структура работы им полностью соответствует. Правильно выбраны и применены необходимые методы исследования.	отлично
	Цель и задачи грамотно сформулированы, структура работы в основном им соответствует. Имеются незначительные ошибки в выборе и/или применении методов исследования.	хорошо
	Цель и задачи сформулированы недостаточно четко, слабо связаны со структурой работы. Имеются грубые ошибки в выборе и/или применении методов исследования.	удовлетворительно
	Аппарат исследования не продуман или отсутствует его описание; не сформулированы цель и задачи.	неудовлетворительно
Логичность изложения материала. Наличие аргументированных выводов по результатам работы, их соответствие целевым установкам	В работе имеется четкая структура, внутреннее единство и композиционная целостность, логическая последовательность изложения материала. Сделаны аргументированные выводы по результатам работы, они соответствуют целевым установкам.	отлично
	Материал изложен логично и последовательно, но имеются недочеты в структуре работы. Сделаны выводы по результатам работы, но они не всегда аргументированы. Выводы в основном соответствуют целевым установкам.	хорошо

<i>Критерии оценки</i>	<i>Индикатор</i>	
	В работе отсутствует внутреннее единство, имеются нарушения в логике и последовательности изложения материала. Выводы поверхностные, не всегда соответствуют целевым установкам.	удовлетворительно
	В работе отсутствует внутреннее единство, материал не структурирован. Выводы отсутствуют.	неудовлетворительно
Наличие обоснованных предложений по совершенствованию деятельности организации, изложение своего видения перспектив дальнейшего исследования проблемы	В работе содержатся самостоятельно сформулированные предложения по совершенствованию деятельности в организации, имеются обоснования, намечены пути дальнейшего исследования темы. (Возможно наличие акта внедрения)	отлично
	В работе сформулированы предложения по совершенствованию деятельности организации, однако обоснования выполнены недостаточно корректно. Видение перспектив дальнейших исследований не структурированное.	хорошо
	Рекомендации по совершенствованию деятельности организации носят формальный характер. Видение перспектив дальнейших исследований отсутствует.	удовлетворительно
	Работа не носит самостоятельного исследовательского характера; не содержит анализа и практического разбора деятельности объекта исследования; не имеет выводов и рекомендаций.	Неудовлетворительно
Уровень языковой и стилистической грамотности	Высокий уровень языковой и стилистической грамотности. В работе отсутствуют речевые и орфографические ошибки. Автор свободно владеет деловым стилем речи.	отлично
	В работе допущены некоторые стилистические и речевые погрешности, при этом автор хорошо владеет деловым стилем речи.	хорошо
	Недостаточное владение деловым стилем речи. В работе имеются различного рода ошибки; опечатки исправлены не полностью.	удовлетворительно
	В работе имеются грубые ошибки; опечатки не исправлены	неудовлетворительно
Качество оформления работы	Работа оформлена в соответствии со всеми требованиями, предъявляемыми к ВКР.	отлично
	Имеются не значительные недочеты в оформлении.	хорошо
	Много недочетов в оформлении.	удовлетворительно
	Работа имеет вид компиляции из немногочисленных источников без	неудовлетворительно

<i>Критерии оценки</i>	<i>Индикатор</i>	
	оформления ссылок на них или полностью заимствована работа, оформление не соответствует требованиям, предъявляемым к ВКР; поверхностное знакомство со специальной литературой; минимальный библиографический список.	
Наличие публикаций по теме исследования и выступления на конференциях	Имеются две и более публикаций автора по проблеме исследования в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях, а также участие в национальных и международных конференциях, в том числе статьи, опубликованной в журналах ВАК, WebofScience, или Scopus.	отлично
	Имеются две публикации автора по проблеме исследования в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях, а также участие в национальных и международных конференциях.	хорошо
	Имеется одна публикация автора по проблеме исследования в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях, а также участие в национальных и международных конференциях.	удовлетворительно
	Нет публикации автора по проблеме исследования в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях; автор не принимал участие в национальных и международных конференциях.	неудовлетворительно

Уровень сформированности компетенций

<i>Уровень сформированности компетенций</i>	<i>Индикаторы</i>
Автором показан высокий уровень сформированности компетенций	Способности анализировать теоретические исследования и нормативные правовые акты и на их основе делать необходимые выводы, заключения, проекты, предложения, рекомендации.
	В работе использованы источники на иностранном языке.

Уровень сформированности компетенций	Индикаторы
	<p>Автор апробировал результаты на практике и научно-практических конференциях международного, всероссийского и регионального уровней в своих докладах.</p> <p>Способности разработки, внедрение, оценка и корректировка технологических или методических решений, процессов, имеющих практическое значение.</p>
Автором показан низкий уровень сформированности компетенций	<p>Не сформированы способности анализировать теоретические исследования и нормативные правовые акты и на их основе делать необходимые выводы, заключения, предложения, рекомендации.</p> <p>В работе не использованы источники на иностранном языке.</p> <p>Автор не апробировал результаты на практике и научно-практических конференциях международного, всероссийского и регионального уровней в своих докладах (тезисах).</p> <p>Не сформированы способности разработки, внедрение, оценка и корректировка технологических или методических решений, процессов.</p>

6. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости (по заявлению студента) университет обеспечивает следующие условия:

- установление особого порядок освоения дисциплин, дисциплин по физической культуре и спорту с учетом состояния их здоровья;
- выбор мест прохождения практика с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей, состояния здоровья обучающихся и требований по доступности;
- обеспечение электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.
- обучение по индивидуальному учебному плану вне зависимости от формы обучения может быть увеличено по их желанию **не более чем на 1 год** по сравнению со сроком получения образования для соответствующей формы обучения.

-при реализации программы магистратуры организация использует электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые должны предусматривать возможность приема-передачи информации в доступных для них формах. Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит ежегодному обновлению.

- государственная итоговая аттестация проводится организацией с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья. При проведении

государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение следующих общих требований: проведение государственной итоговой аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации; присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с председателем и членами государственной экзаменационной комиссии); использование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении государственной итоговой аттестации с учетом их индивидуальных особенностей; обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта университета в сети «Интернет» для слабовидящих;

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации о расписании учебных занятий (в том числе шрифтом Брайля);

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию университета;

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- дублирование звуковой справочной информации о расписании учебных занятий визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество определяются с учетом размеров помещения);

- обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, доступ и возможность пребывания в учебных и иных помещениях, столовых, туалетных и других помещениях университета (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, специальных кресел и других приспособлений).

7. МАТРИЦА КОМПЕТЕНЦИЙ

Индекс дисциплины	Содержание программы	Универсальные компетенции						Общепрофессиональные компетенции					Профессиональные компетенции									
													Организационно-управленческая					Информационно-аналитическая				
		УК-1	УК-2	УК-3	УК-4	УК-5	УК-6	ОПК-1	ОПК-2	ОПК-3	ОПК-4	ОПК-5	ПК-1	ПК-2	ПК-3	ПК-4	ПК-5	ПК-6	ПК-7	ПК-8	ПК-9	ПК-10
Блок 1. Дисциплины (модули)		+	+	+				+	+	+	+	+			+	+			+			
Обязательная часть		+	+	+				+	+	+	+	+			+	+			+			
Б1.О.01	Теории и методы экономики социально-трудовых отношений							+											+			
Б1.О.02	Стратегические технологии и проектное управление персоналом организации		+	+						+	+					+						
Б1.О.03	Организация научных исследований и проектов	+							+													
Б1.О.04	Правовое регулирование в управлении персоналом (продвинутый уровень)							+							+	+						
Б1.О.05	Информационные технологии управления персоналом											+							+			
Блок 2. Практика		+						+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Обязательная часть		+						+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Б2.О.01(У)	Научно-исследовательская работа	+						+	+	+	+	+										
Б2.О.02(Н)	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)												+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский государственный экономический университет»
(УрГЭУ)

Утвержден на заседании кафедры
экономики труда и управления персоналом
протокол № 5 от «28» декабря 2020 г.

ПРОЕКТ
ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ
ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

(фамилия, имя, отчество обучающегося)

Направление полготовки _____

Направленность (профиль) подготовки _____

Форма обучения _____

Срок обучения _____

Руководитель научного содержание программы _____

(фамилия, имя, отчество)

(ученая степень, ученое звание)

Научный руководитель обучающегося _____

(фамилия, имя, отчество)

(ученая степень, ученое звание)

Консультант _____

(фамилия, имя, отчество)

(ученая степень, ученое звание)

Тема выпускной квалификационной работы _____

Руководитель
научного содержания
ОПОП магистратуры

(подпись)

ФИО

Научный руководитель обучающегося

(подпись)

ФИО

Обучающийся

(подпись)

ФИО

Изменения и дополнения индивидуального плана

В индивидуальный план обучающегося _____
(фамилия, имя, отчество обучающегося)

Направление полготовки _____

Направленность (профиль) подготовки _____

Вносятся следующие изменения:

1) *Тема выпускной квалификационной работы* _____

Обоснование изменения _____

2) _____

Обоснование изменения _____

Руководитель

научного содержания

ОПОП магистратуры

(подпись)

ФИО

Научный руководитель обучающегося

(подпись)

ФИО

Обучающийся

(подпись)

ФИО

План работы обучающегося

п/п	Наименование вида работ	Краткое содержание планируемых работ в семестре в соответствии с ФГОС	Форма представления результатов	Срок выполнения	Примечание
1-2 семестр					
1.	Организация научных исследований	Выбор и утверждение темы ВКР	1. Заявление обучающегося 2. Протокол заседания кафедры 3. Приказ о закреплении темы ВКР и руководителей ВКР	до 01.11.2021	
		Разработка и утверждение индивидуального плана научно-исследовательской работы	1. Индивидуальный план научно-исследовательской работы обучающегося	до 01.11.2021	
2.	Учебная практика научно-исследовательская работа	- подготовка материала для научных публикаций на основе изучения, анализа, деятельности организаций по выполнению основных задач профессиональной деятельности, функциональных обязанностей, предусмотренных профессиональными стандартами и программами практик;	Отчет о практике, объем 20 стр. Приложения к отчету 1. Аналитическая справка (введение ВРК) - выбор методов и средств решения задач исследования - содержание, структура ВКР - цели, задачи - обоснование научной проблемы, - актуальность темы, - научная новизна - основные понятия исследования	1 семестр	
3.	Производственная практика научно-исследовательская работа	- подготовка материалов тезисов статей, докладов для участия в научных мероприятиях (круглых столах, конференциях и др)		1 семестр	
4.	Производственная практика научно-исследовательская работа	подготовка и публикация материалов тезисов статей, докладов для участия в научных мероприятиях (круглых столах, конференциях и др) . - подготовка и публикация первой научной статьи - сбор материалов для написания первой главы ВКР.	Отчет о практике, объем 20 стр. Приложения к отчету 1.Статья, тезисы, доклад для дальнейшей публикации 2.Материалы для написания первой главы ВКР	2 семестр	
5.	Заключение научного руководителя о выполнении плана НИР и обсуждение на заседании кафедры отчета по НИР за первый год обучения	Обобщение результатов проделанной работы	Заключение выпускающей кафедры о работе обучающегося Протокол заседания кафедры.	до 30.06	
3-4 семестр					
1	Самостоятельная работа	подготовка материала для научных публикаций. - материалы для написания курсовой работы. - Написание первой главы ВКР	1. Первая глава ВКР 2. Статья, тезисы, доклад для дальнейшей публикации 3. Материалы для написания курсовой работы	3 семестр	

п/п	Наименование вида работ	Краткое содержание планируемых работ в семестре в соответствии с ФГОС	Форма представления результатов	Срок выполнения	Примечание
2.	Самостоятельная работа	- подготовка и публикация второй научной статьи в журнале «e-FORUM». - Написание <i>второй главы ВКР</i>	1. Программа, подтверждающая участие (сертификат участника) 2. Скан копия (бумажная копия) второй статьи в журнале «e-FORUM» 3. Вторая глава ВКР	4 семестр	
3.	Заключение научного руководителя и обсуждение на заседании кафедры отчета по НИР за второй и год обучения	Обобщение результатов проделанной работы	Заключение выпускающей кафедры о работе обучающегося Протокол заседания кафедры.	до 30.06	
5-6 семестр					
1.	Производственная практика Научно-исследовательская работа	- апробация результатов теоретических исследований.	Отчет о практике, объем 20 стр. Приложения к отчету -Материалы для написания всех глав ВКР	5 семестр	
2.	Производственная практика Преддипломная практика (<i>дополнительный тип</i>)	- написание и представление всех глав ВКР. - предзащита ВКР.	Отчет о практике, объем 20 стр. Приложения к отчету 1. ВКР (полностью) 2. Список трудов 3. Акты внедрения (при необходимости и наличии)	5 семестр	
3.	Заключение научного руководителя и обсуждение на заседании кафедры отчета по НИР за второй и год обучения	Обобщение результатов проделанной работы	Заключение выпускающей кафедры о работе обучающегося Протокол заседания кафедры.	до приказа о допуске к ГИА	

План освоения дисциплин программы магистратуры
(выписка из учебного плана)

Автоматически загружаются из уч плана

-	-	-	Форма контроля			
Считать в плане	Индекс	Наименование	Экзамен	Зачет	Зачет с оц.	КР
Блок 1. Дисциплины (модули)						
Обязательная часть						
+	Б1.О.01	Теории и методы экономики социально-трудовых отношений	2	1		
+	Б1.О.02	Стратегические технологии и проектное управление персоналом организации	3	2		
+	Б1.О.03	Организация научных исследований и проектов		1		
+	Б1.О.04	Правовое регулирование в управлении персоналом (продвинутый уровень)			2	
+	Б1.О.05	Информационные технологии управления персоналом		1		
Часть, формируемая участниками образовательных отношений						
+	Б1.В.01	Профессиональный иностранный язык		1		
+	Б1.В.02	Корпоративная культура и психотехнологии в управлении персоналом		4		
+	Б1.В.03	Анализ социально-экономической эффективности труда и показателей персонала	4	3		4
+	Б1.В.04	Маркетинг на рынке труда и рекрутинг		2		
+	Б1.В.05	Управление персоналом (продвинутый уровень)	2	1		2
+	Б1.В.06	Управление развитием и мотивацией персонала			3	
+	Б1.В.07	Управление делопроизводством и электронным документооборотом		1		
+	Б1.В.ДВ.01	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.1	3			
+	Б1.В.ДВ.01.01	Современные практики организации и нормирования труда	3			
-	Б1.В.ДВ.01.02	Регламентация трудовой деятельности персонала	3			
+	Б1.В.ДВ.02	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.2	3			
+	Б1.В.ДВ.02.01	Социальное партнерство и социальная политика			4	
-	Б1.В.ДВ.02.02	Социальное развитие организации и регулирование трудовых споров			4	
+	Б1.В.ДВ.03	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.3	4			
+	Б1.В.ДВ.03.01	Аудит и контроллинг в управлении персоналом	4			
-	Б1.В.ДВ.03.02	Формирование и контроль бюджетов на персонал	4			
+	Б1.В.ДВ.04	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.4		4		
+	Б1.В.ДВ.04.01	Стратегия и кадровая политика организации		4		
-	Б1.В.ДВ.04.02	Стратегия и политика управления талантами в организации		4		

Блок 2.Практика						
Обязательная часть						
+	Б2.О.01(У)	Научно-исследовательская работа			1	
+	Б2.О.02(Н)	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)		2	5	
Часть, формируемая участниками образовательных отношений						
+	Б2.В.01(Пд)	Преддипломная практика			5	
Блок 3.Государственная итоговая аттестация						
+	Б3.01(Д)	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	6			
ФТД.Факультативные дисциплины						
+	ФТД.01	Современные практики наставничества		3		



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский государственный экономический университет»
(УрГЭУ)

Утвержден на заседании кафедры
экономики труда и управления персоналом
протокол № 5 от «28» декабря 2020 г.

ПРОЕКТ
ОТЧЕТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ О РАБОТЕ¹

Фамилия, имя , отчество обучающегося	
Направление подготовки (код, название)	
Профиль подготовки (название ОПОП)	
Форма обучения	
Срок обучения	
Руководитель научного содержания программы магистратуры (ФИО, полностью, должность. ученое звание, ученая степень)	
Научный руководитель обучающегося	

¹ Заполняется в ЭИОС университета, распечатывается по мере необходимости

Сведения о выпускной квалификационной работе обучающегося

Тема выпускной квалификационной работы	Должна соответствовать профилю
Подтверждающие документы	1. Заявление обучающегося загружен _____ 2. Приказ о закреплении темы ВКР и руководителей ВКР загружен _____
Руководитель ВКР	ФИО, должность
Консультант	(назначается при необходимости)
ФИО, подпись обучающегося	

Изменение темы ВКР

Тема выпускной квалификационной работы	
Обоснование изменения	В связи с выполнением задания в рамках гранта (договор)
Подтверждающие документы	1. Заявление обучающегося загружен _____ (дата) 2. Протокол загружен _____ 3. Приказ о закреплении темы ВКР и руководителей ВКР загружен _____
Руководитель ВКР	ФИО, должность
Консультант	(назначается при необходимости)
ФИО, подпись обучающегося	

Отчет о работе обучающегося на _____ уч. год

п/п	Наименование вида работ	Краткое содержание выполненных работ в семестрах соответствии с ФГОС	Отчет(какие документы загружаются в ЭИОС)	Срок выполнения по плану	Отметка научного руководителя о выполнении
1-2 семестр					
1.	Организация научных исследований	Выбор и утверждение темы ВКР	1. Заявление обучающегося 2. Протокол заседания кафедры 3. Приказ о закреплении темы ВКР и руководителей ВКР	до 01.11.2021	Дата проверки фio научного руководителя
		Разработка и утверждение индивидуального плана научно-исследовательской работы	1. Индивидуальный план научно-исследовательской работы обучающегося	до 01.11.2021	Комментарии научного руководителя
2.	Учебная практика научно-исследовательская работа	- подготовка материала для научных публикаций на основе изучения, анализа, деятельности организаций по выполнению основных задач профессиональной деятельности, функциональных обязанностей, предусмотренных профессиональными стандартами и программами практик;	Отчет о практике, объем 20 стр. Приложения к отчету 1. Аналитическая справка (введение ВРК) - выбор методов и средств решения задач исследования - содержание, структура ВКР - цели, задачи - обоснование научной проблемы, - актуальность темы, - научная новизна - основные понятия исследования	1 семестр	Дата проверки фio научного руководителя Комментарии научного руководителя
3.	Производственная практика научно-исследовательская работа	- подготовка материалов тезисов статей, докладов для участия в научных мероприятиях (круглых столах, конференциях и др)		1 семестр	Дата проверки фio научного руководителя Комментарии научного руководителя
4.	Производственная практика научно-исследовательская работа	подготовка и публикация материалов тезисов статей, докладов для участия в научных мероприятиях (круглых столах, конференциях и др) . - подготовка и публикация первой научной статьи	Отчет о практике, объем 20 стр. Приложения к отчету 3.Статья, тезисы, доклад для дальнейшей публикации 1. Материалы для написания первой главы ВКР	2 семестр	Дата проверки фio научного руководителя Комментарии научного руководителя

		- сбор материалов для написания первой главы ВКР.			
5.	Заключение научного руководителя о выполнении плана НИР и обсуждение на заседании кафедры отчета по НИР за первый год обучения	Обобщение результатов проделанной работы	Заключение выпускающей кафедры о работе обучающегося Протокол заседания кафедры.	до 30.06	Дата проверки фио научного руководителя Комментарии научного руководителя
3-4 семестр					
1	Самостоятельная работа	подготовка материала для научных публикаций. - материалы для написания курсовой работы. - Написание первой главы ВКР	1. Первая глава ВКР 2. Статья, тезисы, доклад для дальнейшей публикации 3. Материалы для написания курсовой работы	3 семестр	Дата проверки фио научного руководителя Комментарии научного руководителя
2	Самостоятельная работа	- подготовка и публикация второй научной статьи в журнале «e-FORUM» . - Написание <i>второй главы ВКР</i>	1. Программа, подтверждающая участие (сертификат участника) 2. Скан копия (бумажная копия) второй статьи в журнале «e-FORUM» 3. Вторая глава ВКР	4 семестр	Дата проверки фио научного руководителя Комментарии научного руководителя
3	Заключение научного руководителя и обсуждение на заседании кафедры отчета по НИР за второй и год обучения	Обобщение результатов проделанной работы	Заключение выпускающей кафедры о работе обучающегося Протокол заседания кафедры.	до 30.06	
5 семестр					
1	Производственная практика Научно-исследовательская работа	- апробация результатов теоретических исследований.	Отчет о практике, объем 20 стр. Приложения к отчету -Материалы для написания всех глав ВКР	5 семестр	Дата проверки фио научного руководителя Комментарии научного руководителя
2	Производственная практика Преддипломная практика (дополнительный тип)	- написание и представление всех глав ВКР. - предзащита ВКР.	Отчет о практике, объем 20 стр. Приложения к отчету 1. ВКР (полностью) 2. Список трудов 3. Акты внедрения (при необходимости и наличии)	5 семестр	Дата проверки фио научного руководителя Комментарии научного руководителя

3.	Заключение научного руководителя и обсуждение на заседании кафедры отчета по НИР за второй и год обучения	Обобщение результатов проделанной работы	Заключение выпускающей кафедры о работе обучающегося Протокол заседания кафедры.	до приказа о допуске к ГИА	Дата проверки
					фио научного руководителя
					Комментарии научного руководителя
На основании представленных документов					
Отчета по НИР с приложениями (статьи, тезисы) Отчетов по практике (с приложениями) Проекта ВКР Сводной экзаменационной-зачетной ведомости					
Можно сделать следующие выводы:					
Обучающийся в полном объеме выполнил учебный план и индивидуальный план по образовательной программе, Компетенции сформированы на достаточном уровне, необходимом для осуществления трудовых функций. Тема, содержание ВКР соответствует требованиям ФГОС ВО и направленности программы.					
Заключение выпускающей кафедры					
Обучающийся Иванов И.И. может быть допущен до ГИА					
Утвержден на заседании кафедры			протокол № __ от « » _____ 20 г.		
Согласовано:					
Руководитель научного содержания ОПОП магистратуры			ФИО _____ Подпись _____ Дата согласования _____		
Руководитель обучающегося			ФИО _____ Подпись _____ Дата согласования _____		
Ознакомлен:					
ФИО обучающегося			ФИО _____ Подпись _____ Дата ознакомления _____		

Отчет освоения дисциплин программы магистратуры

(выписка из ведомостей)

Автоматически загружаются из ЭИОС

-	-	-	Форма контроля				оценка
			Экзамен	Зачет	Зачет с оц.	КР	
Считать в плане	Индекс	Наименование					
Блок 1. Дисциплины (модули)							
Обязательная часть							
+	Б1.О.01	Теории и методы экономики социально-трудовых отношений	2	1			
+	Б1.О.02	Стратегические технологии и проектное управление персоналом организации	3	2			
+	Б1.О.03	Организация научных исследований и проектов		1			
+	Б1.О.04	Правовое регулирование в управлении персоналом (продвинутый уровень)			2		
+	Б1.О.05	Информационные технологии управления персоналом		1			
Часть, формируемая участниками образовательных отношений							
+	Б1.В.01	Профессиональный иностранный язык		1			
+	Б1.В.02	Корпоративная культура и психотехнологии в управлении персоналом		4			
+	Б1.В.03	Анализ социально-экономической эффективности труда и показателей персонала	4	3		4	
+	Б1.В.04	Маркетинг на рынке труда и рекрутинг		2			
+	Б1.В.05	Управление персоналом (продвинутый уровень)	2	1		2	
+	Б1.В.06	Управление развитием и мотивацией персонала			3		
+	Б1.В.07	Управление делопроизводством и электронным документооборотом		1			
+	Б1.В.ДВ.01	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.1	3				
+	Б1.В.ДВ.01.01	Современные практики организации и нормирования труда	3				
-	Б1.В.ДВ.01.02	Регламентация трудовой деятельности персонала	3				
+	Б1.В.ДВ.02	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.2	3				
+	Б1.В.ДВ.02.01	Социальное партнерство и социальная политика			4		
-	Б1.В.ДВ.02.02	Социальное развитие организации и регулирование трудовых споров			4		
+	Б1.В.ДВ.03	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.3	4				

+	Б1.В.ДВ.03.01	Аудит и контроллинг в управлении персоналом	4				
-	Б1.В.ДВ.03.02	Формирование и контроль бюджетов на персонал	4				
+	Б1.В.ДВ.04	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.4		4			
+	Б1.В.ДВ.04.01	Стратегия и кадровая политика организации		4			
-	Б1.В.ДВ.04.02	Стратегия и политика управления талантами в организации		4			
Блок 2.Практика							
Обязательная часть							
+	Б2.О.01(У)	Научно-исследовательская работа			1		
+	Б2.О.02(Н)	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)		2	5		
Часть, формируемая участниками образовательных отношений							
+	Б2.В.01(Пд)	Преддипломная практика			5		
Блок 3.Государственная итоговая аттестация							
+	Б3.01(Д)	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	6				
ФТД.Факультативные дисциплины							
+	ФТД.01	Современные практики наставничества		3			