



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ
НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА и ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

П Р И К А З

Москва

от «21» апреля 2014 года

№ 01-2190

Об утверждении образовательного
стандарта Академии по направлению
подготовки 38.04.03 Управление персоналом

В соответствии с частью 10 статьи 11 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 09 сентября 2008 г. № 1332 «Об утверждении перечня федеральных государственных образовательных организаций высшего образования, которые вправе разрабатывать и утверждать самостоятельно образовательные стандарты по всем уровням высшего образования», на основании решения ученого совета Академии от 20 декабря 2016 г. (протокол № 5)

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемый образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (далее – образовательный стандарт РАНХиГС).

2. Канцелярии Академии (О.Б. Семибратова) довести настоящий приказ до сведения руководителей структурных подразделений Академии, реализующих образовательные программы высшего образования – программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

3. Департаменту региональной политики (А.З. Арсенян) довести настоящий приказ до сведения директоров филиалов Академии, реализующих образовательные программы высшего образования – программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

4. Контроль исполнения приказа возложить на проректора М.Н. Назарова

Ректор

В.А. Мау

Приложение к приказу
Ректора РАНХиГС
от 21 апреля 2017 г. № 01-2190

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СТАНДАРТ
(БАЗОВЫЙ)

по направлению подготовки высшего образования
38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Одобен и рекомендован к утверждению ученым советом РАНХиГС
Протокол №5 от «20» декабря 2016 г.

Москва, 2017 г.

I. ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА

1.1. Настоящий образовательный стандарт высшего образования (далее – базовый образовательный стандарт) представляет собой совокупность требований, применяемых при реализации в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (далее – Академия) основных профессиональных образовательных программ уровня магистратуры (далее – образовательная программа, программа магистратуры) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

1.2. Базовый образовательный стандарт разработан в соответствии с полномочиями, предоставленными Академии Указом Президента Российской Федерации от 7 июля 2011 г. № 902 «О внесении изменения в перечень федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, самостоятельно устанавливающих образовательные стандарты и требования для реализуемых ими образовательных программ высшего профессионального образования, утвержденный указом Президента Российской Федерации от 9 сентября 2008 г. № 1332».

1.3. Базовый образовательный стандарт устанавливает:

1.3.1. Единые универсальные компетенции уровня магистратуры (далее – УК ОС).

1.3.2. Дополнительные характеристики профессиональной деятельности, к осуществлению которой готовится выпускник.

1.3.3. Общепрофессиональные компетенции (далее – ОПК ОС) и профессиональные компетенции (далее – ПК ОС) дополнительно к компетенциям ФГОС.

1.3.4. Требования к структуре образовательных программ.

1.3.5. Дополнительные требования к условиям реализации образовательных программ, установленным ФГОС.

1.4. Обучение по программе магистратуры осуществляется в формах, в сроки и в объеме, которые установлены ФГОС. При обучении по индивидуальному плану лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов срок обучения

может быть увеличен по их желанию не более чем на полгода по сравнению со сроком получения образования для соответствующей формы обучения.

1.5. Высшее образование по программе магистратуры может быть получено только в образовательной организации.

1.6. При реализации программы магистратуры может применяться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов электронное обучение и дистанционные образовательные технологии должны предусматривать возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

1.7. Программа магистратуры может реализовываться с использованием сетевой формы.

1.8. Образовательная деятельность по программе магистратуры осуществляется на государственном языке Российской Федерации и (или) на иностранных языках¹.

Язык (языки) реализации программы магистратуры устанавливаются в образовательной программе с учетом потребностей работодателя и особенностей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники.

1.9. Обучение по образовательной программе, разработанной в соответствии с базовым образовательным стандартом, завершается присвоением квалификации, указанной в перечне специальностей и направлений подготовки высшего образования, утверждаемом Министерством образования и науки Российской Федерации², для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

1.10. Реализация программы магистратуры для инвалидов осуществляется с учетом их психофизиологических особенностей и, при наличии соответствующего заявления с их стороны, с обязательным созданием для них специальных условий.

¹ Согласно пункту 57 Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации", утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 12 мая 2012 г. № 473, (с изменениями от 08 июля 2015 г. № 687) образовательный процесс в Академии ведется на государственном языке Российской Федерации - русском. По решению Ученого совета Академии занятия могут проводиться на языках народов Российской Федерации и иностранных языках

² Подпункт 5.2.1 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. № 466 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 23, ст. 2923; № 33, ст. 4386; № 37, ст. 4702; 2014, № 2, ст. 126; № 6, ст. 582; № 27, ст. 3776).

II. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ, ОСВОИВШИХ ПРОГРАММУ МАГИСТРАТУРЫ

2.1. Выпускники программы магистратуры готовятся к осуществлению профессиональной деятельности в соответствии с требованиями профессиональных стандартов (Приложение 1).

При разработке программы магистратуры разработчик самостоятельно осуществляет выбор профессиональных стандартов из числа включенных в Приложение 1 к настоящему образовательному стандарту, либо из Реестра профессиональных стандартов в программно-аппаратном комплексе «Профессиональные стандарты» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (profstandart.rosmintrud.ru), с учётом сведений о соотношении профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования, сформированных федеральными учебно-методическими объединениями в системе высшего образования во взаимодействии с Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

В случае отсутствия профессиональных стандартов, сопряжённых с профилем (направленностью) образовательной программы, профессиональные компетенции формируются на основе форсайт-анализа требований к компетенциям, предъявляемых к выпускникам данного направления подготовки на рынке труда, обобщения зарубежного опыта, проведения консультаций с ведущими работодателями, объединениями работодателей отрасли, в которой востребованы выпускники основных профессиональных образовательных программ в рамках данного направления подготовки.

2.2. Лица, освоившие программу магистратуры, должны быть готовы к выполнению обобщенных трудовых функций и трудовых функций направленных на документационное обеспечение работы с персоналом, на деятельность по обеспечению персоналом, на оценку, аттестацию, развитие персонала, на деятельность по организации труда и оплаты, на организацию корпоративной

социальной политики, операционное управление персоналом и подразделениями организации и стратегическое управление персоналом организации.

При разработке программы магистратуры разработчик самостоятельно выбирает обобщенные трудовые функции и трудовые функции, к выполнению которых должен быть готов выпускник.

2.3. Выпускники, освоившие программу магистратуры, осуществляют профессиональную деятельность в организациях всех форм собственности и службах занятости в качестве специалистов и руководителей, обеспечивающих трудоустройство, подбор персонала, управление кадрами и трудовыми отношениями.

2.4. Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, являются:

службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности;

службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;

службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;

организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите;

научно-исследовательские организации;

профессиональные организации.

2.5. Обучающиеся, осваивающие программу магистратуры, готовятся к участию в осуществлении³:

организационно-управленческой и экономической деятельности⁴;

аналитической и консультационной деятельности⁵;

научно-исследовательской и педагогической деятельности⁶;

³ Во ФГОС используется понятие «вид профессиональной деятельности»

⁴ Вид деятельности установлен ФГОС

⁵ Вид деятельности установлен ФГОС

проектной деятельности⁷;
социально-психологической деятельности⁸;
организационно-технологической деятельности.

2.6. Обучающийся, осваивающий программу магистратуры в соответствии с ОС, готовится к осуществлению организационно-управленческой и экономической и (или) научно-исследовательской и педагогической основного (основных), исходя из потребностей рынка труда, научно-исследовательских и материально-технических ресурсов организации.

Остальная профессиональная деятельность осваивается обучающимися как дополнительная по выбору разработчиков образовательной программы.

2.7. При разработке программы магистратуры разработчик не вправе использовать организационно-технологическую деятельность как единственную. Хотя бы один вид деятельности в образовательной программе должен быть установлен в соответствии с ФГОС.

III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ МАГИСТРАТУРЫ

3.1. Универсальные компетенции осваиваются в соответствии с перечнем (*Приложение 1*).

3.2. В результате освоения программы магистратуры у выпускника должны быть сформированы общекультурные/универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции ФГОС с учетом установленных соответствий (*Приложение 1а*).

3.3. Дополнительно к общепрофессиональным компетенциям, установленным ФГОС, у выпускника должны быть сформированы:

способность всесторонне анализировать современные проблемы системы управления персоналом и решать задачи по повышению эффективности ее развития (ОПК ОС-1);

⁶ Вид деятельности установлен ФГОС

⁷ Вид деятельности установлен ФГОС

⁸ Вид деятельности установлен ФГОС

способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации кадровой стратегии организации (ОПК ОС-2);

способность оценивать воздействие внешней среды, проектировать организационные изменения, анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, формировать бренд работодателя (ОПК ОС -3);

способность применять комплексный подход к сбору данных, современные методы их обработки и анализа при решении управленческих и научно-исследовательских задач (ОПК ОС-4).

3.4. Дополнительно к профессиональным компетенциям, установленным ФГОС, у выпускника должна быть сформирована:

организационно-технологическая деятельность:

способность разрабатывать кадровые технологии (адаптация персонала, испытание, аттестация, квалификационный экзамен, кадровый резерв и т.д.) в организации и организовывать их выполнение на практике (ПК ОС-37);

способность разрабатывать и внедрять в практическую деятельность организации инновационные кадровые технологии (ПК ОС-38);

способность определять социально-экономическую эффективность внедряемых кадровых технологий и уметь давать им оценку (ПК ОС-39);

способность применять коммуникативный подход к формированию и реализации информационной политики организаций, связанной с управлением персоналом и направленной на развитие персонала в организации (ПК ОС-40);

способность определять особенности применения кадровых технологий на государственной службе (ПК ОС-41).

Разработчик образовательной программы вправе дополнить перечень профессиональных компетенций, установленных ФГОС и базовым образовательным стандартом.

Все компетенции выбранного основного (основных) и дополнительного (дополнительных) видов деятельности являются обязательными для освоения после

установления видов деятельности в образовательной программе.

3.5. Общее число осваиваемых компетенций, включая установленные дополнительно к компетенциям ФГОС и базового образовательного стандарта, не может превысить 45.

IV. ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ ПРОГРАММЫ МАГИСТРАТУРЫ

4.1. Структура программы магистратуры включает обязательную часть, формируемую из базовой части ФГОС и части, установленной базовым образовательным стандартом, и вариативную часть, формируемую разработчиком программы магистратуры в соответствии с профильным образовательным стандартом (при наличии) и (или) самостоятельно и определяющую направленность (профиль) программы.

4.2. Структура образовательной программы состоит из следующих блоков: Блок 1 «Дисциплины (модули)», Блок 2 «Практики, в том числе научно-исследовательская работа», Блок 3 «Государственная итоговая аттестация».

Структура программы магистратуры

Структура программы магистратуры		Объем программы магистратуры в з. е.
Блок 1	Дисциплины (модули), из них:	не менее 60
	Обязательная часть	не менее 21
	Вариативная часть	не менее 27
Блок 2	Практики, в том числе научно-исследовательская работа	не менее 51
	Обязательная часть	
	Вариативная часть	
Блок 3	Государственная итоговая аттестация	6-9
	Обязательная часть	6-9
Объем программы магистратуры		120

4.3. Универсальные компетенции базового образовательного стандарта, формируются в объеме обязательной части Блока 1 и Блока 2.

4.4. Объем, содержание и порядок реализации дисциплин (модулей) относящиеся к обязательной части программы магистратуры, определяются организацией самостоятельно в образовательной программе.

4.5. Дисциплины (модули), относящиеся к вариативной части программы магистратуры, практики и НИР определяют направленность (профиль) программы магистратуры. При разработке программы магистратуры разработчик самостоятельно устанавливает конкретные наименования и объем дисциплин (модулей) и междисциплинарных модулей в соответствии с требованиями образовательного стандарта и ее направленностью (профилем). При разработке программы магистратуры разработчик самостоятельно устанавливает конкретные наименования и объем дисциплин и междисциплинарных модулей в соответствии с требованиями базового образовательного стандарта.

4.6. Блок 2 «Практики, в том числе научно-исследовательская работа» включает в себя учебную и производственную практики, в том числе преддипломную.

Разработчик образовательной программы самостоятельно устанавливает соотношение объема практик, в том числе научно-исследовательской работы (далее – НИР), реализуемой в рамках обязательной и вариативной части образовательной программы.

Учебная практика проводится в целях формирования способности выполнять целостное учебно-профессиональное действие на основе первичных профессиональных умений и навыков, сформированных в процессе обучения, в условиях, имитирующих профессиональную деятельность, и является стационарной и выездной.

Учебная практика может проводиться в образовательной организации путем выполнения учебных проектов, разработки бизнес-планов, разработки сетевых проектов, а также с применением имитационных, ролевых и деловых игр и иных видов учебной деятельности, обеспечивающих самостоятельную учебно-

профессиональную деятельность обучающихся под руководством научно-педагогического работника и (или) работодателя, участвующего в реализации программы магистратуры.

Тип учебной практики:

практика по получению первичных профессиональных умений и навыков.

Производственная практика проводится в целях получения профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности в условиях реальной профессиональной деятельности.

В зависимости от выбранного вида (видов) профессиональной деятельности, уровня освоения компетенций и направленности (профиля) образовательной программы производственная практика проводится на предприятиях и в организациях, деятельность которых соответствует профессиональным компетенциям, осваиваемым на соответствующем этапе обучения, в том числе в структурных подразделениях Академии.

Преддипломная практика проводится для выполнения выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации), реализуется в рамках вариативной части Блока 2 и является обязательной.

Типы производственной практики:

практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика);

научно-исследовательская работа.

При проектировании программ магистратуры разработчик программы выбирает типы проведения практик в зависимости от вида (видов) деятельности, на который (которые) ориентирована образовательная программа. Разработчик программы имеет право установить иные типы проведения практик дополнительно к установленным в базовом стандарте.

Способы проведения учебной и производственной практики устанавливаются в соответствии с ФГОС.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбор мест прохождения практик согласуется с требованием их доступности для данных обучающихся.

В рамках исследовательской работы у обучающихся формируются навыки осуществления тех видов деятельности, на которые ориентирована образовательная программа, и умений научно-исследовательской деятельности (по усмотрению разработчика программы).

Углубление навыков аналитической и умений научно-исследовательской деятельности осуществляется с применением следующих видов учебной деятельности: участие в научно-исследовательских семинарах по программе магистратуры; подготовка докладов и выступлений на научных конференциях, семинарах, симпозиумах; участие в конкурсах научно-исследовательских работ; подготовка и публикация научных статей; эссе по направлению проводимых научных и прикладных исследований; участие в научно-исследовательской работе кафедры; осуществление аналитической (исследовательской) работы на этапе поиска и обработки информации для выполнения учебных проектов; привлечение к разработке проектов на получение грантов; участие в проектах, реализуемых Академией в рамках научно-исследовательской деятельности, а также по договорам с организациями; участие в студенческих олимпиадах и конкурсах, в том числе международных; участие в деятельности проектных групп, научных и иных лабораторий и кафедр Академии; подготовка и защита магистерской диссертации.

Разработчик вправе дополнить данный перечень иными видами учебной деятельности, обеспечивающими формирование у обучающихся навыков аналитической и умений исследовательской деятельности.

Разработчик образовательной программы самостоятельно устанавливает соотношение объема практики, реализуемой в рамках вариативной части образовательной программы.

Преддипломная практика реализуется только в объеме вариативной части образовательной программы.

4.7. В Блок 3 «Государственная итоговая аттестация» входит подготовка к

защите и защита выпускной квалификационной работы, а также подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (при наличии).

4.8. При разработке программы магистратуры обучающимся обеспечивается возможность освоения дисциплин (модулей) по выбору в объеме не менее 30 процентов вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)», в том числе (при необходимости) специализированных (адаптационных) дисциплин (модулей) для инвалидов.

4.9. Максимальный объем контактной работы с преподавателем по всем видам учебной деятельности для Блока 1 «Дисциплины (модули)» и Блока 2 «Практики, в том числе исследовательская работа» составляет не более 80 процентов.

4.10. Количество часов, отведенных на занятия лекционного типа в целом по Блоку 1 «Дисциплины (модули)» должно составлять не более 30 процентов от общего количества часов контактной работы, отведенных на реализацию Блока 1.

V. ТРЕБОВАНИЯ К УСЛОВИЯМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МАГИСТРАТУРЫ

5.1. Программа магистратуры реализуется с учетом требований, установленных ФГОС.

5.2. Дополнительно к требованиям ФГОС образовательный стандарт устанавливает требования к организационно-методическому и учебно-методическому обеспечению и к кадровому обеспечению образовательного процесса, создающие основу для применения единых подходов к обучению и к оценке качества освоения обучающимися образовательной программы.

5.3. Требования к организационно-методическому и учебно-методическому обеспечению.

5.3.1. При разработке программы магистратуры разработчик самостоятельно с учетом требований настоящего базового образовательного стандарта и в соответствии с рекомендациями учебно-методического совета Академии по государственному и муниципальному управлению устанавливает:

требования к уровню сформированности компетенций;

перечень (объем) знаний, умений и навыков, обеспечивающих формирование компетенций;

требования к этапам формирования каждой из указанных компетенций;

требования к последовательности формирования компетенций;

показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкалы оценивания.

5.3.2. Каждый обучающийся в течение всего периода обучения должен быть обеспечен индивидуальным доступом к одной или нескольким электронно-библиотечным системам и (или) электронным библиотекам, содержащим все издания основной литературы, перечисленные в рабочих программах дисциплин (модулей), практик, или аналогичными печатными изданиями из расчета не менее 50 экземпляров каждого из изданий основной литературы, перечисленной в рабочих программах дисциплин (модулей), практик и не менее 25 экземпляров дополнительной литературы на 100 обучающихся.

Лица, осваивающие программу магистратуры–исключительно с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, должны быть обеспечены индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде, содержащей все электронные образовательные ресурсы, перечисленные в рабочих программах дисциплин (модулей), практик, размещенные на основе прямых договорных отношений с правообладателями.

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, осваивающие адаптированную образовательную программу, должны быть обеспечены индивидуальным неограниченным доступом ко всем изданиям основной литературы, адаптированным к ограничениям их здоровья.

5.3.3. Для программ магистратуры, разработанных на основе базового образовательного стандарта, список основной литературы устанавливается и обновляется в образовательной программе в соответствии с рекомендациями учебно-методического совета Академии по государственному и муниципальному управлению (при наличии).

5.3.4. Лица, осваивающие программу магистратуры на основе образовательного стандарта, должны быть обеспечены доступом к отечественным и зарубежным журналам, перечень которых устанавливается и обновляется в образовательной программе в соответствии с рекомендациями учебно-методического совета Академии по государственному и муниципальному управлению (при наличии).

5.4. Дополнительные требования к кадровому обеспечению.

5.4.1. Уровень квалификации профессорско-преподавательского состава и представителей работодателей, привлекаемых к реализации конкретных дисциплин (модулей) и междисциплинарных модулей (при наличии), устанавливаются в образовательной программе с учетом содержания дисциплины (модуля) и языка, на котором реализуется данная дисциплина (модуль).

5.4.2. К реализации программы магистратуры на основе образовательного стандарта привлекаются научно-педагогические работники, систематически ведущие научную и научно-методическую деятельность и владеющие иностранным языком (если дисциплина (модуль) реализуется на иностранном языке).

5.4.3. К реализации адаптированной образовательной программы привлекаются научно-педагогические работники, владеющие специальными педагогическими подходами и методами обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

VI. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ МАГИСТРАТУРЫ

6.1. Оценка качества освоения программы магистратуры включает в себя текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию и государственную итоговую аттестацию.

6.2. Успешность достижения обучающимися результатов обучения при освоении отдельных дисциплин (модулей) устанавливается путем осуществления текущего контроля, который проводится в ходе обучения при освоении обучающимися отдельных тем, разделов и иных структурных элементов дисциплин (модулей).

Разработчик самостоятельно формирует фонд материалов текущего контроля, используемых в программе.

6.3. Оценка степени достижения обучающимися результатов обучения и результатов освоения образовательной программы проводится в рамках промежуточной и государственной итоговой аттестации.

6.4. Промежуточная аттестация по универсальным компетенциям образовательного стандарта проводится с применением единых оценочных средств, установленных образовательной организацией (при наличии), либо с применением оценочных средств разработчика образовательной программы.

6.5. Государственная итоговая аттестация включает подготовку к защите и защиту выпускной квалификационной работы и подготовку к сдаче и сдачу государственного экзамена по направлению подготовки (если государственный экзамен включен в программу государственной итоговой аттестации).

Государственный экзамен проводится по тем дисциплинам (модулям) образовательной программы, результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускника.

Выпускная квалификационная работа выполняется обучающимся самостоятельно и представляет собой проект в виде магистерской диссертации.

Содержание выпускной квалификационной работы должно включать в себя информацию, демонстрирующую знание обучающимся актуальных проблем и тенденций в освоенной профессиональной сфере и его способность применять современные кадровые стратегии и технологии.

Оценка результатов образовательной программы включает в себя оценку результатов, полученных обучающимся в ходе освоения образовательной программы и вошедших в портфолио. Разработчик программы самостоятельно устанавливает критерии, показатели и шкалы оценивания портфолио, а также порядок учета портфолио при оценивании выпускной квалификационной работы или государственного экзамена в программе государственной итоговой аттестации. Количество баллов, установленных за портфолио, не может превышать 5 процентов от максимально возможного по выбранному аттестационному испытанию.

Перечень профессиональных стандартов

№ п/п	Наименование профессионального стандарта	Приказ Минтруда России		Регистрационный номер Минюста России	
		номер	дата	номер	дата
1.	Специалист по управлению персоналом ⁹	691н	06.10.2015	39362	19.10.2015

⁹<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=187770&div=LAW&dst=0%2C0&rnd=214990.36266119468367664>

Перечень универсальных компетенций уровня магистратуры

УК ОС-1. Способность применять критический анализ и системный подход для решения профессиональных задач.

УК ОС-2. Способность применять проектный подход при решении профессиональных задач.

УК ОС-3. Способность критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной деятельности.

УК ОС-4. Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.

УК ОС-5. Способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Соответствие общекультурных/универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, установленных ФГОС 3, ФГОС 3+ и ОС

ФГОС 3	ФГОС 3+	Базовый ОС
способность к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2)	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)	способность применять критический анализ и системный подход для решения профессиональных задач (УК ОС-1)
	нет	способность применять проектный подход при решении профессиональных задач (УК ОС-2)
	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2)	способность применять критический анализ и системный подход для решения профессиональных задач (УК ОС-1)
владение навыками самостоятельной творческой работы, умением организовывать свой труд (ОК-4)	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).	способность критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной деятельности (УК ОС-3)
свободное владением иностранным языком как средством профессионального общения, инструментом повышения своего профессионального и личностного уровня (ОК-7)	готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (УК ОС – 4)
умение создавать команды профессионалов и эффективно	готовность руководить коллективом в сфере своей	способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной

<p>работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОК-11);</p> <p>знанием требования профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями (ОК-12)</p>	<p>профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2)</p>	<p>деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (УК ОС-5)</p>
<p>обладание комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОК-9)</p>	<p>владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОПК-3)</p>	<p>способность всесторонне анализировать современные проблемы системы управления персоналом и решать задачи по повышению эффективности ее развития (ОПК ОС-1)</p>
<p>способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10)</p>	<p>способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4)</p>	<p>способность всесторонне анализировать современные проблемы системы управления персоналом и решать задачи по повышению эффективности ее развития (ОПК ОС-1)</p>
<p>умение создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОК-11)</p>	<p>способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5)</p>	<p>способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (УК ОС-5)</p>
<p>использование принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ПК-3)</p>	<p>способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6)</p>	<p>способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации кадровой стратегии организации (ОПК ОС-2)</p>
<p>владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4)</p>	<p>владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7)</p>	<p>способность применять критический анализ и системный подход для решения профессиональных задач (УК ОС-1)</p>
<p>умение проводить анализ социально-экономической</p>	<p>владением методикой определения социально-</p>	<p>способность оценивать воздействие внешней среды,</p>

<p>эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций (ПК-16)</p>	<p>экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8)</p>	<p>проектировать организационные изменения, анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, формировать бренд работодателя (ОПК ОС-3)</p>
<p>способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации (ПК-18)</p>	<p>способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9)</p>	<p>воздействие внешней среды, проектировать организационные изменения, анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, формировать бренд работодателя (ОПК ОС-3)</p>
<p>владение инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовностью применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач (ОК-3);</p> <p>обладание навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ОК-13)</p>	<p>владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10)</p>	<p>способность применять комплексный подход к сбору данных, современные методы их обработки и анализа при решении управленческих и научно-исследовательских задач (ОПК ОС-4)</p>
<p>способность к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки</p>	<p>умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11)</p>	<p>способность применять комплексный подход к сбору данных, современные методы их обработки и анализа при решении управленческих и научно-исследовательских задач (ОПК ОС-4)</p>

<p>реальных управленческих ситуаций (ОК-2); умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ПК-34)</p>		
<p>способность к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2); обладание комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОК-9); умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение (ПК-35)</p>	<p>умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12)</p>	<p>способность применять комплексный подход к сбору данных, современные методы их обработки и анализа при решении управленческих и научно-исследовательских задач (ОПК ОС-4)</p>
	<p>организационно-управленческая и экономическая деятельность</p>	
<p>умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-1)</p>	<p>умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1)</p>	
<p>умение оценивать кадровый</p>	<p>умение оценивать кадровый</p>	

<p>потенциал организации и направления его развития (ПК-6); владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом (ПК-49)</p>	<p>потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2)</p>	
<p>умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7)</p>	<p>умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3)</p>	
<p>умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-8)</p>	<p>умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4)</p>	
<p>умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-9)</p>	<p>умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5)</p>	
<p>умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10)</p>	<p>умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6)</p>	
<p>умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-11)</p>	<p>умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7)</p>	
<p>знакомство с основами кросскультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде (ПК-13)</p>	<p>способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8)</p>	
<p>умение разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий</p>	<p>способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации,</p>	

<p>труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-14)</p>	<p>оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9)</p>	
<p>умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-15)</p>	<p>умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10)</p>	
	<p>аналитическая и консультационная деятельность</p>	
<p>умение выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-17)</p>	<p>умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-11)</p>	
<p>знание принципов, форм и методов диагностики организационного развития и умением использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-19); знание технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала (ПК-20)</p>	<p>владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-12)</p>	
<p>знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-21)</p>	<p>знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-13)</p>	
<p>знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения</p>	<p>знание и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития</p>	

и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-22)	персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-14)	
знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования (ПК-23)	знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике (ПК-15)	
владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-25)	владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-16)	
владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-26)	владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-17)	
умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-27)	умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-18)	
владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-28)	владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-19)	
умение определять и формулировать задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями	умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о	

<p>организации (ПК-29);</p> <p>умение своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдении конфиденциальности (ПК-31)</p>	<p>правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора (ПК-20)</p>	
<p>умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации (ПК-33)</p>	<p>умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации (ПК-21)</p>	
	<p>научно-исследовательская и педагогическая деятельность</p>	
<p>умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ПК-36);</p> <p>умение применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-38)</p>	<p>умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-</p>	

	22)	
умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-37)	умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23)	
владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования (ПК-39); умение готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-41)	владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-24)	
умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-40)	умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-25)	
умением разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала (ПК-42); умение разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-43)	умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-26)	

<p>владение современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе обучения персонала (ПК-44);</p> <p>владение навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-45)</p>	<p>владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27)</p>	
<p>владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие (ПК-46)</p>	<p>владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28)</p>	
<p>владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом (ПК-48)</p>	<p>владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29)</p>	
	проектная деятельность	
<p>способность и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом - максимально простую и удобную в пользовании и разработанную на основе новейших методов и методик в данной области - и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-50)</p>	<p>владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике</p>	

	(ПК-30)	
способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-51)	способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-31)	
владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя (ПК-52)	владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя (ПК-32)	
владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-53)	владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-33)	
	Социально психологическая деятельность	
владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом (ПК-54); владением навыками разработки и организации внедрения планов социального развития	владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации (ПК-34)	

организации (ПК-55);		
владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56)	владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-35)	
владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-57)	владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-36)	
		организационно-техническая деятельность
		способность разрабатывать кадровые технологии (адаптация персонала, испытание, аттестация, квалификационный экзамен, кадровый резерв и т.д.) в организации и организовывать их выполнение на практике (ПК ОС-37)
		способность разрабатывать и внедрять в практическую деятельность организации инновационные кадровые технологии (ПК ОС-38)
		способность определять

		социально-экономическую эффективность внедряемых кадровых технологий и умением давать им оценку (ПК ОС-39)
		способность применять коммуникативный подход к формированию и реализации информационной политики организаций, связанной с управлением персоналом и направленной на развитие персонала в организации (ПК ОС-40)
		способность определять особенности применения кадровых технологий на государственной службе (ПК ОС-41)