

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М.К. АММОСОВА»
Финансово-экономический институт
Кафедра «Социология и управление персоналом»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ФЭИ
А.А. Кугаевский
2017г.

**ОПИСАНИЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
Программа бакалавриата**

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность: Управление персоналом

Форма обучения: очная, заочная

Якутск 2017

Описание образовательной программы

Код и наименование специальности	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Управление персоналом
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Язык (языки), на котором (ых) осуществляется обучение	Русский язык
Управление образовательной программой	<p>Программа прикладного бакалавриата реализуется под руководством заведующего кафедрой Социологии и управления персоналом ФЭИ СВФУ им. М.К. Аммосова.</p> <p>Выпускающая кафедра – кафедра Социологии и управления персоналом ФЭИ СВФУ им. М.К. Аммосова.</p> <p>Принятие решений по изменению структуры образовательной программы формируется на заседании кафедры социологии и управления персоналом ФЭИ СВФУ и рассматривается на Ученом совете Финансово-экономического института. Окончательное решение по внесению изменений в образовательную программу находится в полномочии Ученого Совета СВФУ.</p> <p>Реализация программы прикладного бакалавриата обеспечивается руководящими и научно-педагогическими работниками организации, а также лицами, привлекаемыми к реализации программы прикладного бакалавриата на условиях гражданско-правового договора.</p>
Основные характеристики образовательной программы	<p>Формы обучения: очная, заочная</p> <p>Сроки освоения: 4 года по очной форме обучения; 4 года 6 месяцев по заочной форме обучения.</p> <p>Трудоемкость: 240 ЗЕТ</p> <p>Сетевая форма реализации: нет.</p> <p>Сведения о применении дистанционных технологий и электронного обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - возможность освоения образовательной программы с применением ДОТ и исключительно электронного обучения: нет; - возможность освоения части образовательной программы с применением ДОТ и электронного обучения: да.
Квалификация, присваиваемая выпускникам	Бакалавр
Основные работодатели	<p>Общество с ограниченной ответственностью "Адгезия"</p> <p>Региональное межотраслевое объединение работодателей «Союз строителей Якутии»</p> <p>Общество с ограниченной ответственностью (Якутский кадровый центр) «Статус»</p> <p>Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Саха (Якутия)</p> <p>Акционерное общество «Сахаэнерго»</p> <p>Публичное акционерное общество «Якутскэнерго»</p>

	<p>ФГАОУ ВО Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова Управление Федерального казначейства по Республике Саха (Якутия) Акционерный коммерческий банк «Алмазэргиэнбанк» АО Общество с ограниченной ответственностью «Мебель-Салон Виктория» Акционерное общество «Алмазы Анабара» Администрация Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) Аппарат Государственного Собрания (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия) Окружная администрация городского округа «город Якутск»</p>
Целевая направленность	<p>На обучение на конкурсной основе принимаются выпускники школ и выпускники СПО на базе дипломов об окончании среднего профессионального образования.</p>
Структура программы	<p>Программа состоит из обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений (далее соответственно – базовая часть и вариативная часть) Программа бакалавриата состоит из следующих блоков: Блок 1. Дисциплины (модули) – 216, в том числе базовая часть – 108 з.е., вариативная часть – 108 з.е. Блок 2. Практики (вариативная часть) – 15 з.е. Блок 3. Государственная итоговая аттестация (базовая часть) – 9 з.е.</p>
Цели программы	<p>Миссия: подготовка выпускников по управлению персоналом для предприятий, организаций и учреждений, бизнеса, а также для государственных органов власти в условиях цифровой и креативной экономики. Цель создания программы: формирование у выпускников общекультурных и профессиональных компетенций управления персоналом и овладение выпускниками практических навыков использования интеллектуально- креативных ресурсов персонала организаций, учреждений и органов государственной и муниципальной власти в изменяющихся условиях Общества 5.0.</p>
Характеристики профессиональной деятельности выпускников	<p>Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, включает: разработка философии, концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом; кадровое планирование и маркетинг персонала; найм, оценка, аудит, контроллинг и учет персонала; социализация, профориентация, адаптация и аттестация персонала; трудовые отношения; управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала; управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами; управление занятостью; организация, нормирование, регламентация, безопасность, условия и дисциплина труда; развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировка, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом; мотивация и стимулирование персонала; социальное развитие персонала;</p>

работа с высвобождающимся персоналом;
организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры;
кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом;
оценка и бюджетирование затрат на персонал, а также оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

Объекты профессиональной деятельности выпускников:

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

Виды профессиональной деятельности выпускников:

Основные виды профессиональной деятельности

- организационно-управленческая и экономическая;
- организационная;
- социально-психологическая;

Дополнительные виды профессиональной деятельности

- информационно-аналитическая;
- экономическая;
- проектная

В соответствии с выбранными основными видами профессиональной деятельности данная ОПОП является программой прикладного бакалавриата.

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа бакалавриата, должен быть готов решать следующие

профессиональные задачи:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;
участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;
организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;
организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;
мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;
участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и

	<p>информационной безопасности; участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда; организация работ с высвобождающимся персоналом; применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений; экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат); оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом; <i>информационно-аналитическая деятельность:</i> анализ рынка труда; прогнозирование и определение потребности в персонале; анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования; анализ социальных процессов и отношений в организации; анализ системы и процессов управления персоналом организации; использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом; <i>социально-психологическая деятельность:</i> осуществление социальной работы с персоналом; участие в разработке и внедрении планов социального развития организации; формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат); управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами; предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания; <i>проектная деятельность:</i> применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях); участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.</p>
<p>Требования профессиональных стандартов (при наличии) или ЕКС</p>	<p>Профстандарт Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. № 691н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом"</p> <p>Трудовые функции:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Документационное обеспечение работы с персоналом; • Деятельность по обеспечению персоналом; • Деятельность по оценке и аттестации персонала; • Деятельность по развитию персонала; • Деятельность по организации труда и оплаты персонала; • Операционное управление персоналом и подразделением организации. <p>Требование к образованию: высшее образование – бакалавриат. Уровень квалификации – 6.</p>
<p>Требования к</p>	<p>В результате освоения программы прикладного бакалавриата по</p>

<p>результатам освоения программы</p>	<p>направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.</p> <p><i>Выпускник должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1); способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2); способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3); способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4); способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5); способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7); способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8); способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9). <p><i>Выпускник программы бакалавриата должен обладать следующими общепрофессиональными компетенциями (ОПК):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК- 1); знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2); знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) (ОПК-3); владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4); способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5); владением культурой мышления, способностью к восприятию,
---------------------------------------	---

обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);

готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

знанием и умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);

способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9);

способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-10).

Выпускник программы бакалавриата с присвоением квалификации «бакалавр», должен обладать профессиональными компетенциями (ПК), соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);

знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике (ПК-2);

знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);

знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике (ПК-4);

знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике (ПК-5);

знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом,

видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6);

знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);

знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8);

знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9);

знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10);

владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) (ПК-11);

знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации (ПК-12);

умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умением обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13);

владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике (ПК-14);

информационно-аналитическая деятельность:

владением навыками сбора информации для анализа внутренних и

внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);

владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-16);

знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);

владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике (ПК-18);

владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19);

умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-20);

знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-21);

умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22);

знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);

знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24);

способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25);

знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);

владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью

взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-27);

знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);

социально-психологическая деятельность:

владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);

знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике (ПК-30);

способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);

владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);

владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33);

проектная деятельность: знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34);

знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);

знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-36); способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37);

владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным

	союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).	
Дисциплины (модули)	Б1.Б Б1.Б.1 Б1.Б.2 Б1.Б.3 Б1.Б.4 Б1.Б.5 Б1.Б.6 Б1.Б.7 Б1.Б.8 Б1.Б.8.1 Б1.Б.8.2 Б1.Б.9 Б1.Б.10 Б1.Б.11 Б1.Б.12 Б1.Б.12.1 Б1.Б.12.2 Б1.Б.12.3 Б1.Б.13 Б1.Б.14 Б1.Б.14.1 Б1.Б.14.2 Б1.Б.15 Б1.Б.16 Б1.Б.17 Б1.Б.18 Б1.Б.19 Б1.Б.19.1 Б1.Б.19.2 Б1.Б.19.3 Б1.Б.19.4 Б1.Б.19.5 Б1.Б.19.6 Б1.В Б1.В.ОД Б1.В.ОД.1 Б1.В.ОД.2 Б1.В.ОД.3 Б1.В.ОД.4 Б1.В.ОД.5 Б1.В.ОД.6 Б1.В.ОД.7	Базовая часть Философия Иностранный язык Русский язык и культура речи Физическая культура Безопасность жизнедеятельности История Основы права Экономическая теория Микроэкономика Макроэкономика Социология Социальная психология Основы менеджмента Математика и ИТ Математика в экономике Информатика Информационные технологии в управлении персоналом Социально экономическая статистика Учет и анализ Бухгалтерский учет. Анализ и аудит Управленческий учет и учет персонала Методология и методы научного исследования Экономика организации Организация работы с персоналом Научный семинар бакалаврской ВКР Управление персоналом Введение в профессию Основы управления персоналом Управление человеческими ресурсами Управление персоналом организации Конфликтология Управление проектами Вариативная часть Обязательные дисциплины Аудит и контроллинг персонала Тренинг по технологиям УП Трудовое право Социология и психология управления Психофизиология профессиональной деятельности Основы безопасности труда Экономика и социология труда

Б1.В.ОД.8	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Б1.В.ОД.9	Управление социальным развитием персонала
Б1.В.ОД.10	Этика деловых отношений
Б1.В.ОД.11	Основы кадровой политики и кадрового планирования
Б1.В.ОД.12	Инновационный менеджмент в управлении персоналом
Б1.В.ОД.13	Организационная культура
Б1.В.ОД.14	Экономика управления персоналом
Б1.В.ОД.15	Организационное поведение
Б1.В.ОД.16	Методы социологических исследований в УП
Б1.В.ОД.17	Документационное обеспечение в управлении персоналом
Б1.В.ОД.18	Стратегический менеджмент
Б1.В.ОД.19	Методы принятия управленческих решений
Б1.В.ОД.20	Управленческая психология
Б1.В.ДВ	<i>Дисциплины по выбору</i>
	Физическая культура и спорт
Б1.В.ДВ.1.1	Адаптивные компьютерные технологии в инклюзивном образовании студентов с проблемами зрения
Б1.В.ДВ.1.2	Информационная безопасность
Б1.В.ДВ.2.1	Якутский язык
Б1.В.ДВ.2.2	Якутский язык для начинающих (для не владеющих)
Б1.В.ДВ.3.1	Региональная экономика Северо-Востока России
Б1.В.ДВ.3.2	Качество и уровень жизни населения циркумполярных регионов мира
Б1.В.ДВ.4.1	Кадровые риски и их оценка
Б1.В.ДВ.4.2	Кадровая политика в системе ГМУ
Б1.В.ДВ.5.1	Командообразование. Лидерство
Б1.В.ДВ.5.2.	Зарплата и кадры
Б1.В.ДВ.6.1	Паблик рилейшнз и имиджеология
Б1.В.ДВ.6.2	Внутрифирменные PR-технологии
Б1. В.ДВ.6.2.	Онлайн технологии найма персонала с 2019 года ЗФО
Б1.В.ДВ.7.1	Административное право
Б1.В.ДВ.7.1	Гражданское право
Б1.В.ДВ.8.1	Регламентирование и нормирование труда
Б1.В.ДВ.8.2	Оплата труда персонала
Б1.В.ДВ.9.1	Маркетинг персонала
Б1.В.ДВ.9.2.	Маркетинговые исследования рынка труда
Б1.В.ДВ.9.2.	SMM технологии с 2019 ЗФО
Б1.В.ДВ.10.1	Демография
Б1.В.ДВ.10.2	Рынок труда
Б1.В.ДВ.11.1	Концепция современного естествознания для ОФО
Б1.В.ДВ.11.2	Технологии assessment для ОФО
Б1.В.ДВ.11.3	Социальное проектирование для ОФО
Б1.В.ДВ.11.1	Технологии рекрутинга для ЗФО, 2017, 2018

	<p>Б1.В.ДВ.11.2 Технологии assessment для ЗФО, 2017, 2018</p> <p>Б1.В.ДВ.11.1 Цифровые технологии развития персонала с 2019 ЗФО</p> <p>Б1.В.ДВ.11.2 Цифровые технологии оценки персонала с 2019 ЗФО</p> <p>Б1.В.ДВ.12.1 Социально-коммуникационные техники самопрезентации</p> <p>Б1.В.ДВ.12.2 Социальное предпринимательство: практика проектирования и прогнозирования</p>
Практики	<p>Б2.У.1 Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (учебная практика). Практика стационарная.</p> <p>Б2.П.1. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (производственная практика). Практика стационарная.</p> <p>Б2.П.2 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (профессиональная практика). Практика стационарная.</p> <p>Б2.П.3. Преддипломная практика. Практика стационарная</p> <p>Б2.П.4. Научно-исследовательская работа. Практика рассредоточенная</p>
Государственная итоговая аттестация	<p>Б3 Государственная итоговая аттестация:</p> <p>Б3.Г.1 Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена</p> <p>Б3.Д.1 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
Практическая подготовка	<p>Образовательная деятельность в форме практической подготовки организована при реализации следующих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) практик, иных компонентов образовательной программы, предусмотренных учебным планом:</p> <p>Б1.В.ОД.8 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности</p> <p>Б1.В.ОД.12 Инновационный менеджмент в управлении персоналом</p> <p>Б1.В.ОД.16 Методы социологических исследований в УП</p> <p>Б1.В.ОД.20 Управленческая психология</p> <p>Б1.В.ДВ.4.1. Кадровые риски и их оценка</p> <p>Б1.В.ДВ.9.1. Маркетинг персонала</p> <p>Б1.В.ДВ.9.2. Маркетинговые исследования рынка труда</p> <p>Б1.В.ДВ.11.2. Технологии assessment для ОФО</p> <p>Б1.В.ДВ.12.2. Социальное предпринимательство: практика проектирования и прогнозирования</p> <p>Б2.У.1 Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (учебная практика). Практика стационарная.</p> <p>Б2.П.1. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (производственная практика). Практика стационарная.</p> <p>Б2.П.2 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (профессиональная практика). Практика стационарная.</p> <p>Б2.П.3. Преддипломная практика. Практика стационарная</p> <p>Б2.П.4. Научно-исследовательская работа. Практика рассредоточенная</p> <p>Б3.Д.1 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
Сведения о профессорско-преподавательском составе, необходимом для	<p>Реализация программы прикладного бакалавриата обеспечивается руководящими и научно-педагогическими работниками организации, а также лицами, привлекаемыми к реализации программы прикладного бакалавриата на условиях гражданско-правового договора.</p> <p>Квалификация руководящих и научно-педагогических работников</p>

<p>реализации образовательной программы</p>	<p>соответствует квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональным стандартам.</p> <p>Доля штатных научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) составляет не менее 50 % от общего количества научно-педагогических работников организации, что соответствует требованию ФГОС.</p> <p>Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу, составляет не менее 70 %, что соответствует требованию ФГОС.</p> <p>Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, присвоенное за рубежом и признаваемое в Российской Федерации), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу составляет не менее 50%, что соответствует требованию ФГОС.</p> <p>Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программой (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу, составляет не менее 20%, что соответствует требованию ФГОС.</p>
<p>Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда</p>	<p>При реализации программы каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к нескольким электронно-библиотечным системам и электронной информационно-образовательной среде СВФУ. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда СВФУ обеспечивают возможность доступа обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории СВФУ, так и вне её. Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, её использующих и поддерживающих.</p>
<p>Материально-техническая база и учебно-методическое обеспечение</p>	<p>СВФУ располагает материально-технической базой, учебно-методическим обеспечением, необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения и электронными библиотечными системами. Библиотечный фонд СВФУ укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 50 экземпляров каждого издания из основной литературы, перечисленных в рабочих программах дисциплин (модулей), практик. И не менее 25 экземпляров дополнительной литературы на 100 обучающихся.</p>
<p>Ведущие преподаватели</p>	<p>Михайлов Виктор Данилович, доктор философских наук, профессор, профессор кафедры философии СВФУ; Борисова Ульяна Семеновна, доктор социологических наук, профессор</p>

	<p>кафедры Социологии и управления персоналом Финансово-экономического института СВФУ;</p> <p>Бурнашева Наталия Ивановна, доктор исторических наук, профессор, ведущий научный сотрудник ИГИИПМНС СО РАН;</p> <p>Федоров Юрий Юрьевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры Социологии и управления персоналом Финансово-экономического института СВФУ;</p> <p>Михайлова Анна Викторовна, кандидат экономических наук, заведующая кафедрой Социологии и управления персоналом Финансово-экономического института СВФУ;</p> <p>Романова Оксана Дмитриевна, кандидат социологических наук, доцент кафедры Социологии и управления персоналом Финансово-экономического института СВФУ;</p> <p>Попова Людмила Николаевна, кандидат философских наук, доцент кафедры Социологии и управления персоналом Финансово-экономического института СВФУ;</p> <p>Романова Елена Валерьевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры Экономической теории Финансово-экономического института СВФУ;</p> <p>Афанасьева Елена Леонидовна, кандидат философских наук, программный директор Пространства коллективной работы «Точка кипения» СВФУ;</p> <p>Никаева Татьяна Михайловна, кандидат филологических наук, доцент кафедры Русский язык, СВФУ</p> <p>Оглезнева Татьяна Николаевна, кандидат исторических наук, заведующая кафедрой Гражданское право и процесс СВФУ;</p> <p>Мельникова Надежда Михайловна, кандидат психологических наук, доцент кафедры Менеджмент Финансово-экономического института СВФУ;</p> <p>Семенова Ариадна Гаврильевна, кандидат политических наук, доцент кафедры Социология и управление персоналом СВФУ</p> <p>Барашкова Клавдия Дмитриевна, старший преподаватель кафедры Социология и управление персоналом СВФУ</p> <p>Охлопкова Яна Валерьевна, старший преподаватель кафедры Социология и управление персоналом СВФУ</p> <p>Гренадерова Мария Васильевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры Экономика и управление развитием территорий СВФУ</p> <p>Баишева Анастасия Николаевна, главный специалист по кадрам. Управления по работе с персоналом и кадровой политике -Отдел по работе с персоналом и кадровому делопроизводству СВФУ</p>
Перечень вступительных испытаний	<p>Устанавливается Правилами приема ФГАОУ ВО СВФУ им. М.К.Аммосова</p> <p>По результатам ЕГЭ (математика, русский язык, обществознание)</p> <p>На базе диплома о среднем профессиональном образовании: математика, русский язык, профильное собеседование</p>
Контакты	<p>Республика Саха (Якутия), г. Якутск, ул. Белинского 58, каб. 417, Раб. Телефон (4112) 496799, e-mail: soccaf@mail.ru</p> <p>https://www.s-vfu.ru/universitet/rukovodstvo-i-struktura/instituty/fei/@fei_svf</p>