



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(СПбГУ)

## П Р И К А З

19.05.2025

№ 6369/1

Об утверждении новой редакции  
учебно-методической документации  
дополнительной образовательной  
программы (шифр В1.606701.\*)  
на 2025/2026 учебный год

В соответствии с приказом первого проректора по учебной, внеучебной и учебно-методической работе от 22.08.2016 № 6372/1 «Об утверждении Регламента создания и реализации дополнительных образовательных программ» (с последующими изменениями и дополнениями)

### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить новую редакцию учебно-методической документации дополнительной профессиональной образовательной программы профессиональной переподготовки «Специалист по управлению персоналом» (шифр В1.606701.\*) на 2025/2026 учебный год:

1.1. Компетентностно-ориентированный учебный план (регистрационный номер 25/606701/1) (Приложение № 1);

1.2. Календарный учебный график (Приложение № 2);

1.3. Общую характеристику (шифр В1.606701.\*) (Приложение № 3).

2. И. о. начальника Управления маркетинга и медиакоммуникаций Перевизинцовой А. А. обеспечить размещение настоящего приказа на сайте СПбГУ не позднее трех рабочих дней с даты издания настоящего приказа.

3. За разъяснением содержания настоящего приказа следует обращаться посредством сервиса «Виртуальная приемная» на сайте СПбГУ к заместителю первого проректора по стратегическому развитию и партнерству - начальнику Управления образовательных программ.

4. Предложения по изменению и/или дополнению настоящего приказа направлять на адрес электронной почты [org@spbu.ru](mailto:org@spbu.ru).

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Основание: распоряжение от 04.03.2024 № 799/1р «О создании Рабочей группы по разработке образовательной программы магистратуры «Стратегическое управление человеческими ресурсами и организационное развитие», выписка от 30.04.2025 № 05/2.1/38-03-3-6 из протокола дистанционного заседания УМК по УГСН 38.00.00 Экономика и управление от 28.02.2025 № 05/2.1/38-03-3.

Заместитель первого проректора  
по стратегическому развитию  
и партнерству – начальник Управления  
образовательных программ



Б. Т. Гатаева

Приложение №1

**УТВЕРЖДЕН**

приказом заместителя первого  
проректора по стратегическому  
развитию и партнерству - начальника  
Управления образовательных программ

от 19.05.2025 № 6369/1

**Санкт-Петербургский государственный университет**  
**КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ УЧЕБНЫЙ ПЛАН**  
**Дополнительной образовательной программы**

*Специалист по управлению персоналом*  
*Human Resources Specialist*

**подвид программы**  
**позиция в лицензии**  
по профилю (профилям)

*ДОП профессиональной переподготовки*  
*Дополнительное профессиональное образование*  
*Не предусмотрено*

**Форма обучения:**  
**Язык(и) обучения:**

*очная*  
*русский*

Регистрационный номер учебного плана	25/606701/1
--------------------------------------	-------------

Санкт-Петербург

**Раздел 1. Формируемые компетенции**

1.1. Компетенции, формируемые в результате освоения дополнительной образовательной программы:

Код компетенции	Наименование и (или) описание компетенции
ДК-1	Способен готовить аналитические материалы для управления процессами реализации отраслевых функций и оценки их эффективности в сфере стратегического управления человеческими ресурсами, в том числе с применением цифровых технологий
ДК-2	Способен осуществлять деятельность по сопровождению всего жизненного цикла сотрудника в организации в системе управления человеческими ресурсами с использованием современных информационно-коммуникационных технологий
ДК-3	Способен осуществлять и организовывать стратегическое управление человеческими ресурсами, а также выработать и реализовывать политики в сфере управления персоналом

## Раздел 2. Организация обучения и итоговой аттестации

Трудоемкость, зачётных единиц	Коды компетенций	Наименование учебной дисциплины, практики, формы научно-исследовательской работы, процедуры аттестации	Виды аттестации	Формы аттестации	Число часов аудиторной работы									Число часов самостоятельной работы					Всего часов контактной работы	Всего часов самостоятельной работы
					Лекции	Семинары	Консультации	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	Кolloквиумы	Текущий контроль	Аттестация	В присутствии преподавателя	Под руководством преподавателя	В т.ч. с использованием учебно-методич. материалов	Текущий контроль	Аттестация		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
<b>C01. Семестр 1</b>																				
<b>Базовая часть периода обучения</b>																				
6	ДК-2	[080326] Управление человеческими ресурсами в России Human Resource Management in Russia	промежуточная аттестация	экзамен	18	18	2	0	0	0	0	0	2	0	0	152	0	24	40	176
<b>Вариативная часть периода обучения</b>																				
<b>Не предусмотрено</b>																				
<b>C02. Семестр 2</b>																				
<b>Базовая часть периода обучения</b>																				
4	ДК-2, ДК-3	[080337] Корпоративное обучение и развитие персонала Corporate Learning and Employee Development	промежуточная аттестация	экзамен	12	16	2	8	0	0	0	0	2	0	8	72	0	24	40	104
<b>Вариативная часть периода обучения</b>																				
<b>Не предусмотрено</b>																				
<b>C03. Семестр 3</b>																				

Трудоемкость, зачётных единиц	Коды компетенций	Наименование учебной дисциплины, практики, формы научно- исследовательской работы, процедуры аттестации	Виды аттестации	Формы аттестации	Число часов аудиторной работы								Число часов самостоятельной работы					Всего часов контакт ной работы	Всего часов самост оатель ной работы	
					Лекции	Семинары	Консультации	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	Коллоквиумы	Текущий контроль	Аттестация	В присутствии преподавателя	Под руководством преподавателя	В т.ч. с использованием учебно-методич. материалов	Текущий контроль			Аттестация
<b>Базовая часть периода обучения</b>																				
2	ДК-1, ДК-2, ДК-3	[077949] Модель компетенций в управлении персоналом и корпоративной культуре Competency Model in HR Management and Corporate Culture	промежуто чная аттестация	зачёт	8	8	0	4	0	2	0	0	2	0	12	12	0	24	24	48
<b>Вариативная часть периода обучения</b>																				
<b>Не предусмотрено</b>																				
<b>С04. Семестр 4</b>																				
<b>Базовая часть периода обучения</b>																				
-	ДК-1, ДК-2, ДК-3	[079343] Итоговая аттестация Final Attestation	итоговая аттестация	защита выпускной работы	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
<b>Вариативная часть периода обучения</b>																				
<b>Не предусмотрено</b>																				

### Раздел 3. Дополнительная информация

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕН  
приказом начальника  
Управления образовательных программ

от 19.05.2025 № 6369/1

**КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК**  
дополнительной профессиональной программы  
«Специалист по управлению персоналом»  
Шифр образовательной программы В1.606701.\*

**Вариант реализации 1**

№ п/п	Вид учебной работы	Продолжительность, в днях
1	Учебные занятия	49
2	Промежуточная аттестация	3
3	Итоговая аттестация	1

Приложение № 3

УТВЕРЖДЕНА

приказом начальника

Управления образовательных программ

от 19.05.2025 № 6369/1

**Санкт-Петербургский государственный университет**  
**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА**  
**дополнительной профессиональной программы**

*Специалист по управлению персоналом*  
*Human Resources Specialist*

**Шифр образовательной программы В1.606701.\***

<b>подвид программы</b>	<i>ДОП профессиональной переподготовки</i>
<b>позиция в лицензии по направлению (специальности)</b>	<i>Дополнительное профессиональное образование</i>
<b>по профилю (профилям)</b>	<i>Не предусмотрено</i>
<b>Форма обучения:</b>	<i>очная</i>
<b>Язык(и) обучения:</b>	<i>русский</i>
<b>Срок(и) обучения</b>	<i>2 года</i>



## **Раздел 1. Общая информация об образовательной программе**

### **1.1. Цель (аннотация/ миссия) ДОП**

Развить ключевые навыки управления персоналом в компании на основе лучших российских и международных практик с учетом региональной, отраслевой и организационной специфики.

Программа предполагает изучение основ управления операционной эффективностью и производственной системой предприятия, практик и инструментов анализа операционной эффективностью, знакомство с основами проектного подхода, разбор управленческого цикла и разных подходов к управлению сотрудниками, базовых подходов по управлению эффективностью и мотивацией подчинённых.

### **1.2. Компетенции, формируемые в результате освоения дополнительной образовательной программы**

Код компетенции	Наименование и (или) описание компетенции
ДК-1	Способен готовить аналитические материалы для управления процессами реализации отраслевых функций и оценки их эффективности в сфере стратегического управления человеческими ресурсами, в том числе с применением цифровых технологий
ДК-2	Способен осуществлять деятельность по сопровождению всего жизненного цикла сотрудника в организации в системе управления человеческими ресурсами с использованием современных информационно-коммуникационных технологий
ДК-3	Способен осуществлять и организовывать стратегическое управление человеческими ресурсами, а также вырабатывать и реализовывать политики в сфере управления персоналом

### **1.3. Требования к профессорско-преподавательскому составу, необходимому для реализации образовательной программы**

Кадровое обеспечение образовательной программы базируется на участии в образовательной деятельности ведущих ученых, привлечении молодых ученых, признанных специалистов-практиков, интернационализации научно-педагогического коллектива. Квалификация научно-педагогических работников оценивается на основе анализа их актуальных достижений в научной, педагогической и экспертной областях деятельности.

### **1.4. Условия реализации, делающие ДОП уникальной или дающие дополнительные конкурентные преимущества на рынке образовательных услуг**

Условия реализации образовательной программы обеспечиваются материально-технической базой и всеми ресурсами Университета, соответствующими действующим правилам и нормам, с учетом потребностей всех видов учебно-воспитательной деятельности, предусмотренных образовательной программой, в том числе:

- Научным парком СПбГУ;
- Научной библиотекой им. М. Горького (информационно-библиотечным комплексом СПбГУ);
- ресурсами Университетской клиники СПбГУ;
- коллекциями СПбГУ;
- доступом в электронную информационно-образовательную среду СПбГУ посредством информационно-коммуникационных технологий;
- необходимым лицензионным программным обеспечением;

- базами практик, в т. ч. на основании договоров с организациями;
- учебными лабораториями;
- аудиторным фондом и иными помещениями;
- оборудованием и техническими средствами обучения;
- иными ресурсами;

При реализации образовательной программы в СПбГУ:

- используется единая электронная информационно-образовательная среда для образовательной, научной, экспертной деятельности Университета, обеспечения доступа обучающихся и научно-педагогических работников к информационно-образовательным ресурсам СПбГУ.
- применяется электронное обучение, дистанционные и современные цифровые образовательные технологии, в том числе онлайн-курсы СПбГУ. Для обучающихся предусмотрена возможность зачета результатов освоения онлайн-курсов других образовательных организаций в установленном в СПбГУ порядке.

#### 1.5. Возможные модели особенности реализации

С использованием ИКТ.

Формат реализации программы – аудиторный.

#### Раздел 2. Таблица соответствия действующих профессиональных стандартов направлению подготовки

Код профессионального стандарта по классификации Минтруда	Область профессиональной деятельности	Вид профессиональной деятельности	Наименование профессионального стандарта (с последующими изменениями и дополнениями)
07.003	Административно-управленческая и офисная деятельность	Управление персоналом организации	Специалист по управлению персоналом

#### Раздел 3. Дополнительная информация.

Дополнительная образовательная программа интегрирована в основную образовательную программу «Стратегическое управление человеческими ресурсами (с дополнительными квалификациями «Специалист по управлению персоналом» / «Консультант по управлению персоналом» / «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» / «Специалист по экономике труда»)» (шифр ВМ.6067.\*).

Проверка результатов освоения ДОП ИП осуществляется в рамках ГИА основной образовательной программы «Стратегическое управление человеческими ресурсами (с дополнительными квалификациями «Специалист по управлению персоналом» / «Консультант по управлению персоналом» / «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» / «Специалист по экономике труда»)» (шифр ВМ.6067.\*).

По результатам освоения программы и прохождения итоговой аттестации слушателям выдается диплом о профессиональной переподготовке установленного Университетом образца с присвоением квалификации «Специалист по управлению персоналом».