




**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»**



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
ОУП ВО «АТиСО»


И.В. Коротков

«24» апреля 2018 г.

**ОПИСАНИЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММЫ МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ**

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ


**НАПРАВЛЕННОСТЬ (ПРОФИЛЬ): СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

ГОД НАЧАЛА ПОДГОТОВКИ: 2018


Кафедра: ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Факультет: ЭКОНОМИЧЕСКИЙ

Заведующий кафедрой экономики
труда и управления персоналом


Ю.В. Долженкова
«18» апреля 2018 г.

Декан экономического факультета


Э.В. Маймина
«20» апреля 2018 г.

1. Объем и сроки освоения образовательной программы

Объем образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Стратегическое управление персоналом организации в соответствии с ФГОС ВО составляет 240 зачетных единиц.

Срок получения образования по программе в очной форме обучения, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, вне зависимости от применяемых образовательных технологий составляет 2 года. Объем программы магистратуры в очной форме обучения, реализуемый за один учебный год, составляет 60 з.е.; в очно-заочной или заочной формах обучения вне зависимости от применяемых образовательных технологий увеличивается не менее чем на 3 месяца и не более чем на полгода по сравнению со сроком получения образования по очной форме обучения; при обучении по индивидуальному учебному плану вне зависимости от формы обучения составляет не более срока получения образования, установленного для соответствующей формы обучения. При обучении по индивидуальному учебному плану лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть увеличен по их желанию не более чем на полгода по сравнению со сроком, установленным для соответствующей формы обучения. Объем программы магистратуры за один учебный год при обучении по индивидуальному учебному плану вне зависимости от формы обучения не может составлять более 75 з.е.

Конкретный срок получения образования и объем программы магистратуры, реализуемый за один учебный год, в очно-заочной или заочной формах обучения, а также по индивидуальному учебному плану определяются организацией самостоятельно в пределах сроков, установленных настоящим пунктом.

Содержание образовательной программы

Программа магистратуры состоит из следующих блоков:

Блок 1 "Дисциплины (модули)", который включает дисциплины (модули), относящиеся к базовой части программы и дисциплины (модули), относящиеся к ее вариативной части.

Базовая часть
Стратегический менеджмент
Культура научной речи
Современная теория коммуникаций
Философия науки
Концепция управления человеческими ресурсами
Современные проблемы управления персоналом
Экономика устойчивого развития
Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений
Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
Вариативная часть
Профессиональный иностранный язык (по профилю)
Рынок труда и политика занятости
Функционально-стоимостный анализ системы управления персоналом
Документационное обеспечение управленческой деятельностью
Управление организационной культурой
Кадровый консалтинг и аудит
Современные аспекты экономики труда
Оценка персонала и анализ трудовых показателей
Формирование команды в системе стратегического управления персоналом
Системы мотивации и стимулирования персонала
Дисциплины (модули) по выбору 1 (ДВ.1)
Социология и психология управления
Социальная политика в организации: современные методы формирования и развития
Дисциплины (модули) по выбору 2 (ДВ.2)
Маркетинг персонала (продвинутый уровень)
Технологии локализации трудовых споров и конфликтов в организации
Дисциплины (модули) по выбору 3 (ДВ.3)
Регулирование социально-трудовых отношений
Нормирование, организация и гуманизация труда
Дисциплины (модули) по выбору 4 (ДВ.4)
Стратегии развития персонала

Управление интеллектуальным трудом
Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)
Вариативная часть
Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
Научно-исследовательская работа
Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (педагогическая практика)
Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
Производственная практика: преддипломная практика
Государственная итоговая аттестация
Базовая часть
Государственная итоговая аттестация
Факультативы
Вариативная часть
Специальный перевод. Реферирование и аннотирование
Стратегии развития управления человеческими ресурсами

2. Вид (виды) профессиональной деятельности, к которому (которым) готовятся выпускники:

Выпускник, освоивший программу магистратуры, в соответствии с видами профессиональной деятельности, на который ориентирована программа магистратура, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;
- формирование системы управления персоналом;
- разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;

- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);
- экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

аналитическая и консультационная деятельность:

- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;
- анализ эффективности существующей системы управления персоналом,
- разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию;
- анализ и моделирование процессов управления персоналом;
- анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
- использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала;
- финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации;
- проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом;

научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

- выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;
- разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;
- разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;
- поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;
- подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;

- разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала;
- разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;
- разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучения персонала;
- организация и участие в образовательном процессе образовательных учреждений Российской Федерации;
- организация и контроль наставничества;
- организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;
- педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах;

3. Планируемые результаты освоения образовательной программы

В результате освоения ОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом профилю «Стратегическое управление персоналом организации» выпускник должен обладать следующими компетенциями:

Общекультурные компетенции:

ОК-1 - способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

ОК-2- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

ОК-3- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

Общепрофессиональные компетенции направления:

ОПК-1- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности ;

ОПК-2-готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-3- владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом;

ОПК-4 -способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

ОПК-5 - способностью создавать команды профессионалов эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;

ОПК-6 - способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;

ОПК-7-владением современными технологиями и эффективной (успешной) реализацией их в деятельности;

ОПК-8 - владением методикой определения социально-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-9- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

ОПК-10- владением 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-11-умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

ОПК-12- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.

Профессиональные компетенции (ПК):

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

ПК-1 умением 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-2 - умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;

ПК-3 -умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

ПК-4 - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;

ПК-5 - умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;

ПК-6- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;

ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;

ПК-9- способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации;

ПК-10 - умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;

аналитическая и консультационная деятельность:

ПК-11- умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели;

ПК-12- владением 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-13- знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;

ПК-14 - знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;

ПК-15 - знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки

эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике;

ПК-16- владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры;

ПК-17- владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний;

ПК-18- умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение;

ПК-19- владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета;

ПК-20 - умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора;

ПК-21- умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации;

научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

ПК-22 умением 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 модели;

ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;

ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;

ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения;

ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;

ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения;

ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации;

ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом;

4. Организационно-педагогические условия реализации образовательной программы.

Требования к кадровым условиям реализации программы

Реализация ОП магистратуры по направлению 38.04.03 Управление персоналом по профилю «Стратегическое управление персоналом организации» обеспечивается научно-педагогическими кадрами в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом.

Реализация программы магистратуры обеспечивается руководящими и научно-педагогическими работниками организации, а также лицами, привлекаемыми к реализации программы магистратуры на условиях гражданско-правового договора.

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 магистратуры составляет не менее 70 процентов.

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, полученное за рубежом и признаваемое Российской Федерации), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу магистратуры составляет 92 %.

Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы магистратуры (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в

общем числе работников, реализующих программу магистратуры составляет более 40 процентов.

Преподаватели, обеспечивающие реализацию программы, имеют базовое образование и публикации в отечественных научных журналах, участвуют в национальных и международных конференциях по профилю, регулярно проходят повышение квалификации.

Требования к материально-техническому обеспечению образовательной программы

Организация располагает материально-технической базой, которая соответствует действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивает проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа имеются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин (модулей).

Перечень материально-технического обеспечения, необходимого для реализации программы бакалавриата, включает в себя лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием, в зависимости от степени его сложности.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе (электронной библиотеке). Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) обеспечивает возможность доступа обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-

телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), как на территории Академии, так и вне ее.

5. Формы аттестации

Формы аттестации по дисциплинам, практикам, государственной итоговой аттестации представлены в учебном плане образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом профилю «Стратегическое управление персоналом организации»