

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет им. В.Н. Татищева»

СОГЛАСОВАНО
Председатель Ученого совета
института  Г.В. Палаткина
«31» 08 2023 г.

 ТВЕРЖДАЮ
Проректор  А.В. Титов
» 08 2023 г.
09-07-04/172
номер внутривузовской регистрации

**ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки / специальность	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) ОПОП	Управление персоналом в условиях цифровой трансформации
Квалификация (степень)	магистр
Форма обучения	заочная
Объем образовательной программы	120 з.е
Срок освоения	2 года 6 месяцев
Государственная итоговая аттестация	подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)
Выпускающие подразделения	Факультет экономики и управления, кафедра мировой экономики и финансов
Директор института	Палаткина Г.В., проф, д-р пед. наук, директор института экономики, права, образования и спорта
Руководитель ОПОП	Леухин А.Н., доцент, кандидат социологических наук, доцент кафедры менеджмента
Год приема	2023 год

Астрахань – 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Основная профессиональная образовательная программа (ОПОП) подготовки магистра

Основная профессиональная образовательная программа (ОПОП) «Управление персоналом в условиях цифровой трансформации», реализуемая ФГБОУ ВО «Астраханский государственный университет им. В.Н. Татищева» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, представляет собой комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий, форм аттестации, который представлен в виде общей характеристики образовательной программы, учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ дисциплин (модулей), программ практик, оценочных средств, методических материалов, включенных в состав образовательной программы и разработанную университетом с учетом требований рынка труда на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по соответствующему направлению подготовки высшего образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «12» августа 2020 г. № 952 (зарегистрирован Минюстом 21.08.2020 № 59391).

ОПОП отражает компетентностно-квалификационную характеристику выпускника, содержание и организацию образовательного процесса и государственной итоговой аттестации выпускников. Она регламентирует цели, ожидаемые результаты обучения, содержание и структуру основной профессиональной образовательной программы, условия и технологии реализации образовательного процесса, содержит рекомендации по разработке фонда оценочных средств, включает учебный план, примерные рабочие программы дисциплин, практик, государственной итоговой аттестации.

1.2. Нормативные документы для разработки программы магистратуры

–Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

–Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «12» августа 2020 г. № 952 (зарегистрирован Минюстом 21.08.2020 № 59391) далее – ФГОС ВО);

–Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 6 апреля 2021 г. № 245 (далее – Порядок организации образовательной деятельности);

–Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденный приказом Минобрнауки России от 29 июня 2015 г. № 636;

–Положение о практической подготовке обучающихся, утвержденное приказом Минобрнауки России № 885, Минпросвещения России № 390 от 05.08.2020;

– Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Астраханский государственный университет им. В.Н. Татищева»;

– другие нормативные акты Университета.

1.3.1. Цель (миссия) ОПОП

Цель – формирование профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению «Управление персоналом», развитие коммуникационных и психологических качеств, формирование гражданской ответственности и самосознания, понимание социальной значимости профессии.

ОПОП преследует обучающие подцели, при реализации которых магистр должен:

- осознать личностную и социальную значимость своей профессии;
- обладать целостным представлением об образовании как особых областях естественно-научной и социально-преобразующей практик, обеспечивающих диффузию культуры и выступающих как контекст становления личности;
- обладать научно-гуманистическим мировоззрением, знать основные закономерности развития природы и общества;
- владеть системой знаний и представлений о человеке как существе духовном, как личности и индивидуальности;
- знать историю и современные тенденции развития мировой управленческой науки;
- владеть способами профессиональной и личностной рефлексии, самоменеджмента и организации исследовательской деятельности человека;
- обладать концептуальными, человеческими и техническими навыками управления;
- уметь реализовывать на практике основные категории деятельности менеджеров – информационные, межличностные и связанные с принятием решений.

ОПОП преследует воспитывающие подцели, при реализации которых магистр должен:

- усвоить этические нормы работы эйчар-менеджера, сопряжённые с областями кодифицированного законодательства и свободного выбора;
- владеть знаниями в области профессионализации самоопределения личности;
- владеть знаниями о закономерностях общения, социально-психологических феноменах группы и общества, путях социализации личности;
- осознавать здоровье как ценность; владеть знаниями и умениями по охране здоровья и безопасности жизнедеятельности.
- понимать и осознавать экономическую, юридическую, моральную и дискреционную ответственности, формирующие корпоративную социальную ответственность;
- уметь работать во всех видах команд, включая самоуправляемые, виртуальные и глобальные.

ОПОП преследует развивающие подцели, при реализации которых магистр должен:

- знать формы и методы научного познания и их эволюцию, владеть различными способами познания и освоения окружающего мира;
- понимать роль науки и практики в развитии общества и использовать их диалектическое единство;
- обладать способностью в условиях развития науки и изменяющейся социальной практики к пересмотру собственных позиций, выбору новых форм и методов работы;
- владеть организационно-деятельностными умениями, умениями, необходимыми для самоанализа, развития своих творческих способностей и повышения квалификации;
- уметь осуществлять проектную деятельность на основе системного подхода;
- владеть психологическими и научно-методическими навыками к работе в поли- и междисциплинарных областях знаний.

Миссия направления «Управление персоналом» заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов способных к решению профессиональных задач, как на уровне исполнителей, так и руководителей в организационно-

управленческой, аналитической, научно-исследовательской, педагогической сферах деятельности, осуществляемых организациями любой организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие, государственные, муниципальные).

ОПОП магистратуры по направлению подготовки «Управление персоналом» имеет своей целью методическое обеспечение реализации ФГОС ВО по данному направлению подготовки и на этой основе развитие у магистрантов личностных качеств, а также формирование универсальных (УК), общепрофессиональных (ОПК) и профессиональных компетенций (ПК), соответствующих виду профессиональной деятельности, на который ориентирована программа магистратуры.

ОПОП преследует *обучающие* подцели, при реализации которых магистр должен:

- осознать личностную и социальную значимость своей профессии;
- обладать целостным представлением об образовании как особых областях естественнонаучной и социально-преобразующей практик, обеспечивающих диффузию культуры и выступающих как контекст становления личности;
- обладать научно-гуманистическим мировоззрением, знать основные закономерности развития природы и общества;
- владеть системой знаний и представлений о человеке как существе духовном, как личности и индивидуальности;
- знать историю и современные тенденции развития мировой управленческой науки;
- владеть способами профессиональной и личностной рефлексии, самоменеджмента и организации исследовательской деятельности человека;
- обладать концептуальными, человеческими и техническими навыками управления;
- уметь реализовывать на практике основные категории деятельности менеджеров – информационные, межличностные и связанные с принятием решений.

ОПОП преследует *воспитывающие* подцели, при реализации которых магистр должен:

- усвоить этические нормы работы эйчар-менеджера, сопряжённые с областями кодифицированного законодательства и свободного выбора;
- владеть знаниями в области профессионализации самоопределения личности;
- владеть знаниями о закономерностях общения, социально-психологических феноменах группы и общества, путях социализации личности;
- осознавать здоровье как ценность; владеть знаниями и умениями по охране здоровья и безопасности жизнедеятельности.
- понимать и осознавать экономическую, юридическую, моральную и дискреционную ответственности, формирующие корпоративную социальную ответственность;
- уметь работать во всех видах команд, включая самоуправляемые, виртуальные и глобальные.

ОПОП преследует *развивающие* подцели, при реализации которых магистр должен:

- знать формы и методы научного познания и их эволюцию, владеть различными способами познания и освоения окружающего мира;
- понимать роль науки и практики в развитии общества и использовать их диалектическое единство;
- обладать способностью в условиях развития науки и изменяющейся социальной практики к пересмотру собственных позиций, выбору новых форм и методов работы;
- владеть организационно-деятельностными умениями, умениями, необходимыми для самоанализа, развития своих творческих способностей и повышения квалификации;
- уметь осуществлять проектную деятельность на основе системного подхода;

- владеть психологическими и научно-методическими навыками к работе в поли- и междисциплинарных областях знаний.

ОПОП ВО адаптирована с целью повышения уровня доступности высшего образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов,

– повышения качества высшего образования лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов,

– создания в образовательной организации высшего образования специальных условий, необходимых для получения высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, их адаптации и социализации;

– возможности формирования индивидуальной образовательной траектории для обучающегося с ограниченными возможностями здоровья или обучающегося инвалида,

– формирования в образовательной организации высшего образования толерантной социокультурной среды.

К ценнейшим активам относятся обеспечение возможностей профессионального личностного саморазвития, самоопределения и самосовершенствования магистрантов с ограниченными возможностями и инвалидностью в условиях динамичности развития современной российской экономической и социальной действительности, а также формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данному направлению подготовки.

1.3.2. Срок получения образования по программе магистратуры (вне зависимости от применяемых образовательных технологий)

- в заочной форме обучения составляет 2 года 6 месяцев;

- при обучении по индивидуальному учебному плану инвалидов и лиц с ОВЗ может быть увеличен по их заявлению не более чем на 6 месяцев по сравнению со сроком получения образования, установленным для соответствующей формы обучения.

При реализации программы магистратуры возможно применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

1.3.3. Объем программы магистратуры составляет 120 зачетных единиц (далее - з.е.) вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы магистратуры с использованием сетевой формы, реализации программы магистратуры по индивидуальному учебному плану.

Объем программы магистратуры, реализуемый за один учебный год, составляет не более 70 з.е. вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы магистратуры с использованием сетевой формы, реализации программы магистратуры по индивидуальному учебному плану (за исключением ускоренного обучения), а при ускоренном обучении - не более 80 з.е.

Трудоемкость одной зачетной единицы – 36 академических часов.

Общая трудоемкость включает все виды учебной деятельности.

1.4. Требования к абитуриенту

Лица, имеющие диплом бакалавра (специалиста) и желающие освоить магистерскую программу, зачисляются в магистратуру по результатам вступительных испытаний, программы которых разрабатываются Университетом с целью установления у поступающего наличия компетенций, необходимых для освоения магистерских программ по данному направлению. Абитуриент должен иметь документ государственного образца о высшем - бакалавра или специалиста - профессиональном образовании.

2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника

2.1. Области профессиональной деятельности и (или) сферы профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие программу магистратуры, могут осуществлять профессиональную деятельность:

01 Образование и наука (в сферах: образования; научных исследований);

07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере аналитического обеспечения, стратегического и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности);

33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочие) (в сфере аналитического обеспечения и руководства деятельностью по оказанию профессиональных услуг населению по поиску работы, обучению и повышению квалификации);

сфера консалтинга.

Выпускники могут осуществлять профессиональную деятельность в других областях профессиональной деятельности и (или) сферах профессиональной деятельности при условии соответствия уровня их образования и полученных компетенций требованиям к квалификации работника.

2.2. Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программы магистратуры, вне зависимости от присваиваемой квалификации, включая выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, являются:

- службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговли, 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, научно-производственные, проектные организации;

- профессиональные организации.

2.3. Перечень профессиональных стандартов, соотнесенных с федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 38.04.03 *Управление персоналом (направленность (профиль) «Управление персоналом в условиях цифровой трансформации»)*, приведен в Приложении 1.

Перечень обобщённых трудовых функций и трудовых функций, имеющих отношение к профессиональной деятельности выпускника программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 *Управление персоналом (направленность (профиль) «Управление персоналом в условиях цифровой трансформации»)*, представлен в Приложении 2.

2.4. В рамках освоения программы магистратуры выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов:

информационно-аналитический;

организационно-управленческий;

научно-исследовательский.

Таблица 1. Основные задачи профессиональной деятельности выпускников (по типам)

Область профессиональной деятельности (по Реестру Минтруда)	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности (или области знания) (при необходимости)*
01 Образование и наука (в сферах: образования; научных исследований); 07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере аналитического обеспечения, стратегического и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности); 33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочие) (в сфере аналитического обеспечения и руководства деятельностью по оказанию профессиональных услуг населению по поиску работы,	информационно-аналитический; организационно-управленческий; научно-исследовательский;	Операционное управление персоналом и подразделением организации; Стратегическое управление персоналом организации. Планирование и реализация работ по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации	- службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговли, 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, научно-производственные, проектные организации; - профессиональные организации.

обучению и повышению квалификации); сфера консалтинга.			
---	--	--	--

3. Требования к результатам освоения ОПОП магистратуры

Таблица 2. Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними;
		УК-1.2. Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению;
		УК-1.3. Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников;
		УК-1.4. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов;
		УК-1.5. Строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения.
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления;
		УК-2.2. Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения;
		УК-2.3. Разрабатывает план реализации проекта с учетом возможных рисков реализации и возможностей их устранения, планирует необходимые ресурсы
		УК-2.4. Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные

		изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта;
		УК-2.5. Предлагает процедуры и механизмы оценки качества проекта, инфраструктурные условия для внедрения результатов проекта.
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели
		УК-3.2. 2 Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений;
		УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде;
		УК-3.4. Организует (предлагает план?) обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т. ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов;
		УК-3.5. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат.
Коммуникация	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1. Устанавливает контакты и организует общение в соответствии с потребностями совместной деятельности, используя современные коммуникационные технологии;
		УК-4.2. Составляет в соответствии с нормами русского языка деловую документацию разных жанров ;
		УК-4.3. Составляет типовую деловую документацию для академических и профессиональных целей на иностранном языке;
		УК-4.4. Создает различные академические или профессиональные тексты на иностранном языке
		УК-4.5. Организует обсуждение результатов исследовательской и проектной деятельности на различных публичных мероприятиях на русском языке, иностранном языке выбирая наиболее подходящий формат;
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие	УК-5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического

	культур в процессе межкультурного взаимодействия	развития
		УК-5.2. Обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии;
		УК-5.3. Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп;
		УК-5.4. Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач;
		УК-5.5. Конструктивно разрешать организационно-производственные конфликты с позиции профессиональной этики, профессионального общения в различных профессиональных ситуациях.
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровье и бережливость)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует;
		УК-6.2. Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки;
		УК-6.3. Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков;
		УК-6.4. Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности;
		УК-6.5. Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.

Таблица 3. Общепрофессиональные компетенции выпускников
и индикаторы их достижения

Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора* достижения общепрофессиональной компетенции
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;	ОПК-1.1. Формулирует проблемную ситуацию стратегических изменений на основе глобальных информационных и «сквозных» технологий;
	ОПК-1.2. Анализирует практики инновационного и стратегического управления развития организаций на основе интернета и Web-технологий;
	ОПК-1.3. Предлагает инновационные подходы трансформации организации в развивающуюся киберкорпорацию на основе интеллектуальных технологий;
	ОПК-1.4. Разрабатывает стратегию создания виртуальной организации на основе знаний и глобальных сетей;
	ОПК-1.5. Управляет инновационными бизнес-моделями и бизнес-процессами функционирующие в информационных системах.
ОПК-2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач;	ОПК-2.1. Формулирует проблемную ситуацию разработки эффективных подходов сбора, обработки и поиска новых способов хранения и анализа данных и информации;
	ОПК-2.2. Формирует современные методы анализа данных, инструменты для ввода первичной информации, классифицирует типы данных для принятия исследовательских и управленческих задач;
	ОПК-2.3. Анализирует качество и своевременность данных, оценивает их влияние на оперативность и результативность принятия решений и предлагает методы повышения доступа к данным в процессе решения управленческих задач;
	ОПК-2.4. Предлагает новые виды организационных структур: киберкорпорация и сетевое предприятие, киберкорпорация: электронная коммерция и электронный бизнес;
	ОПК-2.5. Организует управление бизнес-процессами на основе баз данных и Web, EDI и эстрасети.
ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную	ОПК-3.1. Идентифицирует проблемы организационно-управленческого характера, оценивает условия и последствия принимаемых решений;
	ОПК-3.2. Организует проектирование (разрабатывает) организационной структуры организации с учётом тенденций развития организационных структур и распределяет полномочия и ответственность;
	ОПК-3.3. Анализирует, оценивает операционную (производственную) и организационную эффективность принимаемых решений и интерпретирует их результаты, предлагает решение;

значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;	ОПК-3.4. Использует способы оценки социальной значимости принимаемых организационно-управленческих решений;
	ОПК-3.5 Организует процесс обучения коммуникативной кросс-культуры персонала.
ОПК-4. Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;	ОПК-4.1 Исследует общий контекст организации, определяет границы бизнеса, определяемые потребительскими запросами, технологией и географией;
	ОПК-4.2. Интегрирует, анализирует, передаёт маркетинговую информацию менеджерам фирмы на основе маркетинговых информационных систем, формулирует бизнес-идею;
	ОПК-4.3. Разрабатывает важнейшие элементы и жизненный цикл бизнес-проекта, формирует систему управления и инструменты контроля;
	ОПК-4.4. Формирует культуру, ориентированную на результаты, приверженность инновационному и стратегическому успеху;
	ОПК-4.5. Предлагает и принимает участие в реализации инновационных моделей бизнеса.
ОПК-5. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	ОПК-5.1. Формулирует концепцию научно-исследовательской деятельности и разрабатывает план научного исследования в менеджменте и смежных областях;
	ОПК-5.2. Вычленяет главные факторы исследуемых явлений, четко формулирует выводы теоретической и практической работ;
	ОПК-5.3. Выявляет устойчивую взаимосвязь изучаемых явлений и процессов, применяет необходимые эмпирические, теоретические, общелогические методы при решении поставленных научно-исследовательских проблем;
	ОПК-5.4. Критически оценивает значимость самостоятельно полученных результатов научной деятельности;
	ОПК-5.5. Систематизирует полученные теоретические и практические результаты, объясняет закономерности изученных явлений и процессов, корректирует цели научно-исследовательской деятельности и соотносит с планом научно-исследовательской деятельности.

Таблица 4. Профессиональные компетенции выпускников
и индикаторы их достижения

Задача ПД	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)*
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий			
Операционное управление персоналом и подразделением организации;	ПК-1- Способен организовать работу по операционному управлению персоналом и работу структурного подразделения	ПК1.1 Формирует типовые методы и способы выполнения профессиональных задач на основе анализа успешных корпоративных практик по вопросам оперативного управления персоналом организации;	Профессиональный стандарт 07.003 «Специалист по управлению персоналом»
		ПК1.2 Осуществляет постановку целей, разработку планов, программ и процедур в управлении персоналом;	
		ПК1.3 Разрабатывает организационную структуру подразделения, формирует фонд оплаты труда;	
		ПК1.4 Вносит предложения по формированию штата, системы оценки развития персонала, форм оплаты труда, корпоративных социальных программ и социальной политике;	
		ПК1.5 Организует заключение договоров с персоналом, поставщиками услуг и процедуру контроля.	
	ПК-2- Способен осуществлять работу по оперативному управлению персоналом организации и структурного подразделения	ПК2.1 Предлагает методологию планирования операционной деятельности подразделения, персонала и методы бюджетирования;	
		ПК2.2 Организует	

		оперативное управление персоналом подразделения организации;	
		ПК2.3 Разрабатывает стандарты деятельности подразделения и унификацию процессов;	
		ПК2.4 Ставит задачи работникам структурного подразделения, определяет ресурсы, обеспечивает контроль;	
		ПК2.5 Проводит анализ планов и отчетности подчиненных работников, разработку предложений по улучшению показателей деятельности подразделения, формирование отчетов о работе подразделения.	
	ПК-3- Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения	ПК3.1 Критически анализирует систему документооборота, локальные документы операционного управления персоналом, операционную деятельность подразделения, систему развития персонала;	
		ПК3.2 Предлагает процедуру оформления результатов операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, результатов аудита персонала;	
		ПК3.3 Разрабатывает систему анализа и контроля работы персонала, на основе контроля, сравнения и анализа процессов в области оперативного управления персоналом, результатов управленческих	

		мероприятий, определение факторов влияния;	
		ПК3.4 Организует подготовку и обработку запросов, уведомлений, сведений о работниках в государственные органы, профессиональные союзы, общественные организации, сопровождение договоров оказания услуг по вопросам оперативного управления персоналом и работе структурного подразделения;	
		ПК3.5 Осуществляет выполнение требований по хранению информации о результатах действия систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения.	
Тип задач профессиональной деятельности: научно-исследовательский			
Стратегическое управление персоналом организации. Планирование и реализация работ по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации	ПК-4- Способен сформировать систему стратегического управления персоналом организации	ПК4.1 Обосновывает стратегические цели, корпоративную политику, разрабатывает планы, программы, процедуру и технологии по стратегическому управлению персоналом;	Профессиональный стандарт 07.003 «Специалист по управлению персоналом»
		ПК4.2 Формулирует корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, оценки и развития персонала, оплаты труда, организации труда;	
		ПК4.3 Разрабатывает организационную структуру, осуществляет планирование потребности в персонале, формирование бюджета на персонал, технологий работы с персоналом и контроллинга;	

		ПК4.4 Предлагает программы, принципы стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда; ПК4.5 Использует типовые методы и способы выполнения профессиональных задач на основе анализа успешных корпоративных практик по вопросам стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия.	
Тип задач профессиональной деятельности: информационно-аналитический			
Планирование и реализация работ по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации	ПК-5- Способен организовать работу по реализации системы стратегического управления персоналом организации..	ПК5.1 Формулирует проблемную ситуацию стратегического развития персонала для реализации стратегических целей организации, формирование бюджета на персонал, постановку задач руководителям структурных подразделений; ПК5.2 Осуществляет внедрение политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом_ ПК5.3 Осуществляет внедрение и поддержание корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, оценки и развития персонала, оплаты труда, организации труда; ПК5.4 Осуществляет построение организационной	Профессиональный стандарт 07.003 «Специалист по управлению персоналом»

		структуры, организует проведение аудита и контроллинга в управлении персоналом, проводит анализ отчетности для выявления ресурсов по улучшению деятельности; ПК5.5 Управляет внедрением программ и принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда, заключением договоров по управлению персоналом, проведением закупочных процедур.	
Планирование и реализация работ по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации	ПК-6- Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	ПК6.1 Формирует систему аудита и электронного документооборота по стратегическому управлению персоналом; ПК6.2 Разрабатывает предложения по реализации и развитию систем управления персоналом, необходимым корректирующим и превентивным мерам и повышению эффективности работы; ПК6.3 Создает процедуру контроля процессов в области управления персоналом и работы структурных подразделений на основе сравнения и анализа процессов, результатов, определения факторов, вызывающих отклонение; ПК6.4 Организует согласование и контроль договоров по вопросам и системам стратегического	Профессиональный стандарт 07.003 «Специалист по управлению персоналом»

		управления персоналом и работе структурных подразделений; ПК6.5 Осуществляет выполнение требований по хранению информации о результатах действия систем стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений.	
--	--	--	--

4. Требования к структуре программы магистратуры

Структура программы магистратуры включает следующие блоки:

Блок 1 «Дисциплины (модули)»;

Блок 2 «Практика»;

Блок 3 «Государственная итоговая аттестация».

При разработке программы магистратуры обучающимся обеспечивается возможность освоения элективных дисциплин (модулей) и факультативных дисциплин (модулей). Факультативные дисциплины (модули) не включаются в объем программы магистратуры.

Объем обязательной части, без учета объема государственной итоговой аттестации, составляет не менее 15 процентов общего объема программы магистратуры.

Объем контактной работы включает контактную работу при проведении учебных занятий по дисциплинам (модулям), промежуточной аттестации обучающихся, государственной итоговой аттестации и практики.

4.1. Календарный учебный график (Приложение 3)

4.2. Учебный план подготовки магистра (Приложение 3)

4.3. Матрица компетенций (Приложение 4)

4.4. Рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) (Приложение 5)

Аннотации рабочих программ дисциплин

Обязательная часть

Б1.Б.01 СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Цель освоения дисциплины: сформировать у студентов комплекс знаний по теоретическим основам социальной политики и приобретение практических навыков в кадровой сфере.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- углубление знаний за счет включения более широкого круга проблем, связанных с постановкой и развитием на предприятиях методов и инструментов реализации социальной политики государства и управления социальным развитием персонала;

- акцент на выяснение теоретических и практических вопросов внедрения методов и инструментов социального развития персонала на предприятиях разных видов производств и отраслей;

- выработка навыков самостоятельного исследования конкретных проблем социального развития, существующих на отечественных предприятиях;

- раскрытие имеющихся в современной отечественной и зарубежной науке концепций по различным аспектам государственной и внутрифирменной социальной политики.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК-1, УК-5.

Краткое содержание дисциплины

Методология управления персоналом. Современные концепции управления персоналом. Кадровое обеспечение системы управления персоналом: качественная характеристика, количественный состав, методы расчета численности службы управления персоналом. Информационное обеспечение системы управления персоналом: состав, структура информации, качество информации, средства информационного обеспечения. Управление кадровым резервом. Характеристика трудового потенциала персонала. Планирование деловой карьеры. Виды деловой карьеры. Подбор персонала и профориентация. Мотивация персонала. Современные концепции мотивации менеджмента. Конфликты в коллективе. Методы управления конфликтами. Оценка эффективности управления персоналом. Критерии и методы оценки деятельности управленческих кадров.

Б1.Б.02 ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ

Цель освоения дисциплины. Цель состоит в овладении будущими магистрами в области управления персоналом теоретическими знаниями, практическими навыками по теории организации и организационному проектированию и моделированию на уровне предприятия, функционирующего в условиях современной инновационной экономики.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- исследование современных организационных подходов, теорий и концепций;
- цели и задачи организационного проектирования и моделирования;
- знакомство с методическими основами оргразвития и оргпроектирования систем управления.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК-2, ОПК-5.

Краткое содержание дисциплины

Основы теории организации. Введение в теорию организации. Современные организационные подходы, теории и концепции. Ситуационный подход. Неинституциональная теория. Теория ресурсной зависимости. Организационная экология. Организация как экосистема. Понятие социальной популяции организации. Внешняя среда как совокупность экологических ниш. Развитие организации как естественный и эволюционный процесс. Теория случайных трансформаций. Современные организационные модели. Понятие модели организации. Обобщенная сравнительная характеристика организационных моделей: механистической (бюрократической), естественной (органической), патерналистской, символической, конфликтно - игровой, политической. Характеристики организации и принципы ее функционирования. Внутренняя среда организации: цели, ресурсы и технологии. Внешняя среда организации: деловая, общая и глобальная среда. Понятие организационной культуры. Строение организации: подсистемы. Организационная структура: понятие и процессы. Структурирование. Типы, виды и схемы организационных структур. Организационное проектирование: цели и задачи организационного проектирования и моделирования. Методические основы оргразвития и оргпроектирования систем управления. Методы исследования и анализа систем управления. Методы проектирования систем управления. Этапы организационного проектирования и моделирования. Планирование и организация проектных работ. Проектирование управления персоналом.

Б1.Б.03 РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Цель освоения дисциплины: - формирование у студентов необходимых теоретических знаний и практических умений о правовой основе российского трудового права и регулировании трудовых отношений.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- анализ и применение студентами на практике материалов гражданского судопроизводства по рассмотрению и разрешению трудовых споров;
- процесс обучения студентов работе с нормативно-правовыми материалами, учебно-методическими пособиями; развитие практических навыков разрешения практических ситуаций, связанных с нарушениями трудового законодательства (анализ основных правовых отношений и применение правовых норм);
- воспитание правосознания и правовой культуры студентов при изучении дополнительной литературы в области трудовых правоотношений.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК-1, УК-6.

Краткое содержание дисциплины

История возникновения трудового законодательства в РФ. Цели, задачи и принципы трудового законодательства. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права. Законодательные акты, регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Подзаконные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Локальные нормативно-правовые акты. Коллективные договоры, трудовые договоры и соглашения. Принципы и нормы международного права, регламентирующие трудовые отношения. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Исчисление сроков действия трудовых прав и обязанностей.

Б1.Б.04 РАЗВИТИЕ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Цель освоения дисциплины: сформировать комплекс знаний и выработать практические навыки управления качеством с использованием принципов системного анализа.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- Изучить систему менеджмента качества, разрабатываемой в соответствии с требованиями международных стандартов ИСО серии 9000 версии 2000 года.
- Понимать основные экономические аспекты менеджмента качества. Знать системы стандартизации и сертификации.
- Приобрести навыки системного подхода к управлению качеством.
- Выработать умения проектирования современных систем управления качеством.
- Использовать принципы "процессного подхода" при разработке, внедрении и улучшении результативности системы менеджмента качества.
- Приобрести навыки разработки руководящих документов.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ОПК-4, ПК-6.

Краткое содержание дисциплины

Определение понятия «качество». Становление и развитие менеджмента качества. Научные основы менеджмента качества. Основоположники менеджмента качества: Система менеджмента качества в соответствии с международными стандартами ИСО серии 9000. Квалиметрия. Планирование качества продукции на стадии маркетингового исследования. Экономика качества. Качество за приемлемую цену - основа всеобщего менеджмента качества (TQM). Функционально-стоимостной анализ и его значение для

оптимизации уровня качества. Структура затрат на качество в соответствии с международным стандартом ИСО серии 9004. Премии по качеству.

Б1.Б.05 ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Цель освоения дисциплины – добиться всестороннего и глубокого понимания слушателями теории и практики педагогической деятельности и научно-исследовательской работы.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- сформировать навыки исследовательской деятельности в теоретическом и прикладном направлении;
- продемонстрировать методы, инструменты и технологии современных экономических исследований.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК-3, ОПК-1.

Краткое содержание дисциплины

Возникновение и развитие магистратуры в России. Двухуровневая система подготовки «бакалавр–магистр»: история становления. Наука как объект и предмет исследования. Науковедение как особая отрасль знания – науки о науке. Основные черты научной деятельности. Изменение роли науки в индустриальном и современном обществах. Интернационализация в различных областях науки как проявление глобализации. Влияние науки на различные сферы жизни современного общества. Профессионализация и специализация научной деятельности - одна из существенных черт современного общества. Взаимосвязь науки, знания, образования. Теория и методология научного познания и исследования. Логика процесса научного исследования. Наука и инновации. Основы фандрайзинга. Проектно-исследовательская деятельность, ее отличие от традиционной исследовательской работы. Подготовка и порядок защиты магистерской диссертации. Выбор и обоснование темы. Поиск информации. Структура диссертационного исследования.

Б1.Б.07 ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ, ОБОСНОВАНИЯ И ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Цель освоения дисциплины - формирование у студентов теоретических знаний, практических навыков, необходимых для постановки эффективной технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений в организациях.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- изучение процессов и технологий разработки кадровых решений;
- исследование процессов обоснования и принятия кадровых решений;
- обоснование инновационных решений в сфере управления человеческими ресурсами.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ОПК-3, ОПК-5.

Краткое содержание дисциплины

Стратегические и инновационные проблемы развития производства. Инновационные технологии, управление, стратегия предприятия. Формирование стратегических и инновационных целей. Инновационный потенциал организации и принятие кадровых решений. Организационная структура инновационного менеджмента. . Разработки и обоснование технической политики предприятия. Функциональные стратегии развития предприятия. Стратегия научно-технического развития предприятия. Техническая политика предприятия. Ситуационный анализ. Стратегический и

инновационный маркетинговый подход. Государственная инновационная политика. Определение международных возможностей и мотивов выхода на международный уровень.

Б1.Б.08 ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ

Цель освоения дисциплины - вооружить студентов теоретическими знаниями и практическими навыками, которые будут им необходимы в их дальнейшей самостоятельной работе на предприятиях и в организациях в сфере управления персоналом в условиях современной инновационной экономики.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- формирование у студентов целостного теоретического представления о кадровой политике государства и организации как особом виде профессиональной деятельности и научного знания;
- освоение понятийного аппарата в области государственной кадровой политики, механизмов, закономерностей и принципов ее формирования;
- формирование у студентов знаний и умений в области анализа кадровой политики, определения внешних и внутренних факторов, влияющих на формирование и развитие кадровой политики организации;
- овладение знаниями и навыками реализации в области технологий кадровой политики;
- формирование навыков проектирования эффективной кадровой политики организации, способствующей реализации ее стратегических планов.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК-1, ОПК-3.

Краткое содержание дисциплины

Государственная политика в области человеческих ресурсов. Демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, в области управления персоналом, молодежная кадровая политика. Государственная кадровая политика в области органов государственного управления и персонала предпринимательских негосударственных структур.

Кадровая политика организации. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации. Этапы формирования кадровой политики организации.

Кадровая стратегия организации. Понятия, виды и цели кадровой стратегии. Взаимосвязь стратегии и практики управления персоналом. Формирование кадровой стратегии. Пути реализации кадровой стратегии. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации. Кадровая служба организации. Документы, регламентирующие деятельность службы персонала. Организационно-правовое, нормативно-методическое, материально-техническое и информационное обеспечение деятельности служб персонала.

Б1.Б.09 СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Цель освоения дисциплины - сформировать у студентов теоретические знания и практические навыки, которые будут им необходимы в дальнейшей самостоятельной работе на предприятиях и в организациях реального сектора экономики. В завершении изучения дисциплины студент должен знать сущность и типологию проблем управления

персоналом; владеть практическими навыками применения изучаемых инструментов и методов принятия управленческих решений в управлении человеческими ресурсами.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- знать сущность и типологию проблем управления персоналом;
- владеть практическими навыками применения изучаемых инструментов и методов принятия управленческих решений в управлении человеческими ресурсами.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-4, ПК-5.

Краткое содержание дисциплины

Современная концепция управления персоналом организации. Кадровый потенциал современной организации. Управление составом персонала организации. Управление поведением персонала организации. Развитие персонала организации. Развитие персонала: понятие, основные тенденции. Профессиональное обучение: понятие, цели, требования, формы, основные этапы. Повышение квалификации персонала: понятие, формы, планирование, организация, контроль, оценка.

Б1.Б.10 ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНЫЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Цель освоения дисциплины - повысить у магистрантов уровень теоретических знаний в области развития аналитического мышления в сфере управления персоналом, рассматривать результативность человеческих ресурсов через призму отработки ими должностного функционала и в соответствии со стоимостью их труда как одной из важнейших задач для выявления уровня эффективности расходной и доходной частей предприятия.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- изучить и практически освоить балансовый метод потоков доходов и расходов в процессе управления персоналом;
- освоить содержание конкретных методов построения системы показателей для характеристики бюджетирования расходов по управлению персоналом;
- приобрести навык решения задач по анализу и дальнейшей оптимизации затрат на трудовые ресурсы организации;
- выработать творческий подход в решении профессиональных задач, умение ориентироваться в нестандартных условиях и ситуациях.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ОПК-2, ПК-2.

Краткое содержание дисциплины

Методология экономико-статистического анализа трудовых ресурсов. Задачи статистического изучения производительности труда. Статистика управления издержками на управление человеческими ресурсами. Показатели оплаты труда. Издержки на рабочую силу. Состав доходов и расходов как экономическая база управления персоналом. Виды доходов и расходов предприятия. Факторы, влияющие на формирование прибылей и убытков. Анализ качества прибыли. Финансирование программ развития персонала. Денежные фонды, предназначенные для мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Планирование финансовых ресурсов управления персоналом.

Б1.Б.11 ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Цель освоения дисциплины - обеспечить умение самостоятельно на достаточно высоком научном уровне организовывать разработку и реализацию кадровой политики и стратегии развития персонала, а также современные персонал-технологии.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- Изучить основные приемы и инструменты управления персоналом.

- Овладеть современными концепциями организационного поведения и управления человеческими ресурсами.
- Развить в себе навыки лидерства.
- Овладеть принципами и методами управления конфликтами.
- Приобрести навыки осуществления организационных изменений и организационного развития.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ОПК-5, ПК-1.

Краткое содержание дисциплины

Управление социальным развитием. Система непрерывного обучения. Коучинг. Подготовка. Переподготовка и повышение квалификации. Управление деловой карьерой. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Сущность служебно-профессионального продвижения персонала. Ротация кадров. Содержание этапов системы служебно-профессионального продвижения, планирование данного процесса. Управление кадровым резервом. Сущность управления кадровым резервом. Этапы формирования кадрового резерва. Источники формирования резерва. Порядок отбора и зачисления в кадровый резерв.

Б1.Б.12 УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

Цель освоения дисциплины - изучить содержание организационной культуры, её типологии, составных частей и элементов, функций.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- систематизировать знания о теориях лидерства и лидерских качествах;
- ознакомить магистров с современными концепциями в области формирования организационной культуры;
- отработать практические навыки формирования организационной культуры компании;
- сформировать умения и навыки проведения исследований особенностей организационной культуры;
- развить навыки коллективного анализа конкретных практических ситуаций и принятия оптимальных решений для оптимизации организационной культуры компании.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК-5, ОПК-4.

Краткое содержание дисциплины

Организационная культура: возможности и необходимости управления. Организационная культура в контексте национальной деловой культуры. Социологическое понятие культуры. Строение культуры: базовые идеи и ценности, образцы поведения, мышления и деятельности. Деловая, предпринимательская, организационная культура. Сущность организационной культуры и её характеристики. Понятие, компоненты, идеи, ценности, материализация организационной культуры. Организационные субкультуры, контркультуры. Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективность деятельности организации. Типы организационных культур. Типология Г. Хофштеде по параметрам, характеризующим отличия организационных культур по факторным моделям ценностей. Типология Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди на основе сочетания параметров «уровень риска» и «скорость получения обратной связи». Типология Р. Акоффа на основе сочетания параметров степень развлеченности и привлечения работников к установлению и достижению целей. Типология М.Бурке по характеру взаимодействия с внешней средой. Типология С. Ханди по типу и размеру организации. Формирование и поддержание организационной культуры. Проблемы внешней адаптации и выживания. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Проблема поддержания организационной культуры.

Изменение организационной культуры. Управление организационной культурой. Анализ состояния и тенденций развития организационной культуры. Разработка программы развития организационной культуры. Механизм реализации программы развития организационной культуры.

Б1.Б.13 СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Цель освоения дисциплины - вооружить студентов теоретическими знаниями и практическими навыками, которые будут им необходимы в их дальнейшей самостоятельной работе на предприятиях и в организациях в условиях современной инновационной экономики.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- повышение уровня теоретических знаний в области мотивации и стимулирования персонала и механизма регулирования заработной платы в на этапе инновационного развития экономики;
- овладение методическими подходами к построению корпоративных систем мотивации и стимулировании труда с использованием опыта лучших отечественных и зарубежных компаний;
- приобретение навыков и умений стратегического проектирования и внедрения системы мотивации и стимулирования персонала в организациях разных форм собственности и различной отраслевой направленности;
- овладение методами оценки конкурентоспособности компенсационного пакета персонала и его влияния на индивидуальную и организационную эффективность.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК-2, ПК-2.

Краткое содержание дисциплины

Теоретико-методологические основы изучения мотивации. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Классические и современные теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Основные закономерности развития мотивационной сферы. Влияние мотивации сотрудников на эффективность деятельности компании (предприятия). Изучение различных мотивов и мотиваций трудовой деятельности. Стимулирование трудовой деятельности. Виды стимулирования. Методы формирования и развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Механизмы формирования мотивационного ядра персонала организации. Сущность и технология процесса формирования и управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Б1.Б.14 КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ

Цель освоения дисциплины - изучение стратегии, процессов и практики управления человеческими ресурсами в разрезе кадрового консалтинга и аудита.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- углубление знаний за счет включения более широкого круга проблем, связанных с постановкой и развитием на предприятиях методов и инструментов управленческого учета и анализа;
- акцент на выяснение теоретических и практических вопросов внедрения методов и инструментов управленческого анализа на предприятиях разных видов производств и отраслей;
- выработка навыков самостоятельного исследования конкретных проблем стратегического менеджмента, существующих на отечественных предприятиях;
- раскрытие имеющихся в современной отечественной и зарубежной науке концепций по различным аспектам кадрового консалтинга и аудита.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК-6, ОПК-1.

Краткое содержание дисциплины

Ведение в систему понятий консалтинга и аудита кадров.

Консалтинг и аудит в социально-экономических системах. Предмет и методы консалтинга и аудита персонала. Особенности кадрового консалтинга и аудита в России. Человеческие ресурсы как новый фактор повышения конкурентоспособности организации. Специфика человеческих ресурсов и управления ими. Критерии эффективности консалтинга и аудита персонала. Управление документооборотом и анализ рабочих операций. Движение кадров предприятия и его законодательное сопровождение.

Управление многообразием приема на работу, выбор и организация коллективной и индивидуальной работы персонала. Оплата труда и система социальных гарантий. Права и обязанности персонала предприятия. Качественный и количественный контроль эффективности персонала. Показатели эффективного использования кадров предприятия. Выявление резервов роста производительности, интенсивности труда, снижения трудоемкости. Национальные особенности управления человеческими ресурсами. Международный опыт в сфере управления человеческими ресурсами. Менеджер XXI века – менеджер УЧР.

Б1.Б.15 ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Цель: формирование у обучающихся психологической компетентности в вопросах академического и профессионального взаимодействия, совершенствования своей профессиональной деятельности.

Задачи:

- развить у обучающихся способность организовывать команды и руководить их работой;
- научить применять на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для профессионального взаимодействия;
- дать представление о способах построения социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп;
- развить способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования.

Требования к результатам освоения: в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции: УК-3, УК-4, УК-5, УК-6.

Краткое содержание: Понятия «профессиональное развитие личности» и «профессиональное становление личности», их взаимосвязь и различия. Периодизация развития человека как субъекта труда. Внутренняя среда личности и её активность, потребность в самореализации как фактор профессионального развития. Профессиональное развитие личности на различных стадиях по периодизации Е. А. Климова. Кризисы профессионального становления личности как движущая сила профессионального развития личности. Психотехнологии развития профессионально важных качеств, умений и навыков. Адаптация в профессиональной деятельности. Мотивация и удовлетворенность трудом. Индивидуальный стиль деятельности. Роль общения в профессиональной деятельности. Виды, функции, средства общения. Барьеры общения. Специфика делового общения. Психологические приемы эффективной деловой коммуникации. Культурно-антропологические основы межкультурной коммуникации. Проблема «чужеродности» культуры и этноцентризм. Психологические основы межкультурного взаимодействия. Понятие эффективного межкультурного взаимодействия. Формирование межкультурной компетентности. Психологические

основы командообразования. Проблема лидерства и руководства. Стрессы в профессиональной деятельности. Конфликты в профессиональной деятельности. Профессиональные деформации и деструкции. Психологические основы эффективной работоспособности. Методы саморегуляции в труде.

Часть, формируемая участниками образовательных отношений

Б1.В.01 СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Цель освоения дисциплины - сформировать у студентов теоретические знания и практические навыки в сфере концепций управления персоналом, которые будут им необходимы в дальнейшей самостоятельной работе на предприятиях и в организациях реального сектора экономики.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- студент должен знать сущность и типологию концепций управления персоналом;
- владеть практическими навыками применения изучаемых инструментов и методов принятия управленческих решений в управлении человеческими ресурсами.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК-2, ПК-1.

Краткое содержание дисциплины

Современная концепция управления персоналом организации. Кадровый потенциал современной организации в свете современных концепций управления персоналом. Управление составом персонала организации в русле концепции человеческого капитала. Управление поведением персонала организации в свете эволюции разных концепций управления персоналом. Развитие персонала организации по современной концепции управления персоналом. Развитие персонала: понятие, основные тенденции. Профессиональное обучение: понятие, цели, требования, формы, основные этапы. Определение потребности в обучении: методы, процедура. Методы профессионального обучения и их выбор. Организация и контроль процесса обучения. Оценка результатов профессионального обучения. Повышение квалификации персонала: понятие, формы, планирование, организация, контроль, оценка.

Б1.В.02 ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА. УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ

Цель освоения дисциплины - обеспечить умение самостоятельно на достаточно высоком научном уровне организовывать разработку и реализацию кадровой политики и стратегии управления персоналом, а также использовать современные персонал-технологий.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- повышение уровня теоретических знаний в области управления развитием персонала на этапе инновационного развития экономики;
- овладение методическими подходами к построению корпоративных систем обучения с использованием опыта лучших отечественных и зарубежных компаний;
- приобретение навыков и умений стратегического проектирования и внедрения системы мотивации и стимулирования особо ценных сотрудников организации.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-2, ПК-4.

Краткое содержание дисциплины

Система непрерывного обучения. Коучинг. Подготовка. Переподготовка и повышение квалификации. Управление деловой карьерой. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Сущность служебно-профессионального

продвижения персонала. Ротация кадров. Содержание этапов системы служебно-профессионального продвижения, планирование данного процесса. Управление кадровым резервом. Проблемы кадрового резерва. Сущность управления кадровым резервом. Этапы формирования кадрового резерва. Источники формирования резерва. Порядок отбора и зачисления в кадровый резерв.

Б1.В.03 СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Цель освоения дисциплины - приобретение новых знаний в области стимулирования труда персонала и навыков построения на их базе эффективных новых систем вознаграждений на основе KPI.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- знание методологии основных форм и систем оплаты труда;
- изучение особенностей новых систем систем вознаграждений на основе KPI.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-1, ПК-2.

Краткое содержание дисциплины

Сущность, цели и задачи, предмет и содержание курса «Современные формы и системы оплаты труда». Общая характеристика современных форм и систем оплаты труда. Этапы, основные направления и тенденции развития форм и систем оплаты труда. Виды современных форм и систем оплаты труда. Разработка современных систем оплаты труда. Описание, анализ оценка и классификация рабочих мест (должностей). Грейдирование рабочих мест (должностей). Методики Уотсон Уайетт (Watson Wyatt) и Хей Труп (Hay Group). Современный зарубежный опыт оплаты труда. Особенности оплата труда в странах Юго-Восточной Азии. Особенности оплата труда в странах Восточной и Западной Европы. Особенности оплаты труда в США. Возможности использования зарубежного оплаты труда в современной российской практике. Бестарифные (распределительные) системы оплаты труда. Системы оплаты труда, основанные на индивидуальных результатах. Оплата, связанная с результатами, достижениями (performance-related pay). Формы оплаты труда, связанной с достижениями: прирост по фиксированной шкале, процентный прирост в области зарплаты (т.е. уровень без фиксации размера прироста). Системы оплаты труда, основанные на коллективных результатах. Системы оплаты труда, основанные на индивидуальном вкладе. Системы оплаты, основанные на коллективном вкладе. Программа участия работников в акционерной собственности (ESOP — Employee Stock Ownership Plan). Виды вознаграждения персонала: в форме распределенных акций, в форме получаемых в результате деятельности дивидендов.

Б1.В.04 РАЗВИТИЕ КЛАСТЕРОВ

Цель изучения дисциплины: формирование знаний, связанных с вопросами реализации кластерной политики и оценкой ее эффективности; формирование практических навыков в области повышения конкурентоспособности компаний и территорий за счет внедрений кластерных проектов на основе изучения лучшего опыта стран ЕС в данной области.

Задачи:

- осуществить теоретическую подготовку слушателей в области основ конкурентоспособности региона, кластерной политики, конкурентных преимуществ, стратегий успешного функционирования кластеров;
- формирование практических навыков в области повышения конкурентоспособности компаний и территорий;
- формирование знаний в области основных методов и инструментов повышения конкурентоспособности посредством кластерной политики.

Требования к результатам освоения курса: в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции: УК-1, ПК-3.

Краткое содержание дисциплины: оценка результатов деятельности кластерных организаций; процессы мониторинга развития кластеров; разработка и внедрение кластерных проектов; организация сетей связей внутри кластерных образований; ключевые аспекты управления кластерными проектами; задачи кластерных инициатив; роль образовательных, научно-исследовательских организаций и специализированных агентств в развитии кластеров.

Б1.В.05 НОВЫЕ МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Цель освоения дисциплины - освоение новых методов и технологий управления персоналом для приобретения навыков эффективного применения их на практике.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- получение знаний по новым современным методам и эффективным рабочим практикам управления человеческими ресурсами;
- получение умений по новым технологиям и методикам управления персоналом, применяемых современными эффективными мировыми компаниями.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-4, ПК-6.

Краткое содержание дисциплины

Понятие методов и технологий управления персоналом. Сущность новых методов и технологий управления персоналом. Сравнительная характеристика различных методов и технологий управления персоналом. Методологические основы разработки новых методов и технологий управления персоналом. Сравнение методологий, лежащих в основе новых методов и технологий управления персоналом. Их сравнительная эффективность.

Б1.В.06 ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Цель освоения дисциплины – изучение технологии управления персоналом и его развития с точки зрения оценки экономической и социальной эффективности функционирования и совершенствования системы управления персоналом.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- четко представлять цель оценки результативности персонала и задачи стоящие перед руководителями в соответствии со стратегическими планами организации;
- углубить теоретические знания в области оценки результативности персонала и эффективной реализацией их в своей профессиональной деятельности;
- овладеть инновационными методами оценки результативности персонала;
- освоить технологию разработки методики оценки результативности персонала;
- сформировать навыки в решении проблем оценки результативности персонала, оценки их роли и места в формировании конкурентных преимуществ;
- научиться разрабатывать методические рекомендации по проведению оценки результативности персонала.
- знать основные показатели оценки эффективности организационных изменений;
- приобрести навыки аналитической работы по анализу эффективности управления персоналом;
- выработать умение организовывать процесс управления персоналом в соответствии с критерием экономической эффективности.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-2, ПК-5.

Краткое содержание дисциплины

Анализ и описание работы и рабочего места как основание подбора и оценки персонала. Основные характеристики работы и рабочего места. Методы анализа работы: наблюдение, собеседование, вопросники. Цели описания работы и рабочего места. Должностная инструкция сотрудника. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом. Диагностический подход к оценке результатов деятельности подразделений управления персоналом. Основные критерии оценки эффективности. Оценка текучести кадров. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Характеристика экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Направления достижения социальных результатов при совершенствовании системы и технологии управления персоналом.

Б1.В.07 РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Цели освоения дисциплины - освоение знаний в области теории и практики стратегического управления персоналом, что поможет будущим руководителям организаций и служб управления персоналом приобрести профессиональный опыт качественного и обоснованного принятия стратегических решений

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- дать обучающимся знания в области теории и практики стратегического управления персоналом, что поможет будущим руководителям организаций и служб управления персоналом приобрести профессиональный опыт качественного и обоснованного принятия стратегических решений;
- сформировать у студентов понимание методологических и методических основ стратегического управления персоналом и разработки стратегии управления персоналом в условиях нестабильной, быстро изменяющейся внешней среды с учетом общей стратегии организации.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-3, ПК-4.

Краткое содержание дисциплины

Объект и предмет изучения дисциплины «Разработка стратегии управления персоналом». Оценка уровня развития человеческого потенциала России в сравнении с зарубежными странами. Индекс развития человеческого потенциала. Интегральная оценка качества рабочей силы как составной части человеческого потенциала. Знание как стратегический ресурс. Интеллектуальный и человеческий капитал организации и его динамика в стратегической перспективе. Компетентность и конкурентоспособность персонала - стратегический фактор успешной деятельности организации. Система стратегического управления персоналом организации. Модели стратегического управления персоналом. Отечественный и зарубежный опыт стратегического управления персоналом. Разработка стратегии управления персоналом. Сущность стратегии управления организацией и стратегии управления персоналом. Стратегия управления персоналом как функциональная составляющая стратегии управления организацией. Реализация стратегии управления персоналом. Роль руководителей и системы управления персоналом в реализации стратегии управления персоналом. Функции высшего руководства. Компетентность специалистов службы управления персоналом. Этапы реализации стратегии управления персоналом: внедрение стратегии, координация внедрения стратегии, контроль за ходом внедрения. Создание управленческой команды как средство решения долгосрочных задач организации. Роль организационной культуры, способствующей реализации стратегии организации. Меры по устранению сопротивлений коллектива и отдельных работников стратегическим изменениям в организации. Стратегическое лидерство как фактор успешной стратегии организации. Требование

этичного поведения руководителей. Эффективность реализации стратегии управления персоналом.

Б1.В.08 АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Цель освоения дисциплины - формирование знаний и навыков по организации работы с персоналом организации в условиях многообразия кризисных ситуаций, возникающих в процессе осуществления хозяйственной деятельности.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- изучение основных понятий антикризисного управления персоналом;
- знакомство с приемами и инструментами управления персоналом в кризисных ситуациях.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-5, ПК-6.

Краткое содержание дисциплины

Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Антикризисное управление персоналом». Научные теории экономических кризисов. Кризисы в социально-экономической системе и социально-политические кризисы, причины возникновения. Антикризисное регулирование социально-трудовых отношений. Диагностика предкризисной ситуации. Кризисные сигналы и кризисная устойчивость организации. Принятие решений в условиях неопределенности. Антикризисная диагностика внешнего окружения организации и внутренней среды. Антикризисные стратегии преодоления кризиса. Типы антикризисных стратегий. Факторы, определяющие выбор стратегии преодоления кризиса. Антикризисное планирование: сущность, этапы, практическое использование. Социальный план предприятия. Профилактика организационных кризисов. Организационные меры по предотвращению кризисов. Взаимодействие команды антикризисного управления и персонала организации. Принципы формирования команды антикризисного управления. Особенности деятельности антикризисных управляющих. Отношения антикризисного управляющего и персонала организации. Принятие групповых решений в условиях неопределенности. Эффекты при работе в группе. Антикризисное управление персоналом при реструктуризации и ликвидации предприятия. Методы реструктуризации персонала организации. Социальные проблемы реструктуризации персонала. Смена кадрового состава организации. Влияние перепрофилирования производства на персонал. Управление корпоративными конфликтами. Управление настроением и лояльностью персонала. Управление коммуникациями в кризисной ситуации. Оценка социально-экономической эффективности антикризисного управления. Организационная реакция на кризис. Критерии и показатели успешного преодоления кризиса. Оценка социальной и экономической эффективности совершенствования антикризисного управления.

Б1.В.09 ФИЛОСОФИЯ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА

Цель освоения дисциплины - формирование у магистрантов личностных качеств, профессиональных компетенций, а также совокупности знаний и представлений о системе и технологии «бережливого производства», разработанной компанией Toyota, возможностях и принципах повышения эффективности деятельности сотрудников.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- подготовка магистрантов к внедрению системы управления производством Lean Thinking (LT) – бережливое мышление/производство;
- решение задач, поставленных в стратегии развития предприятия.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК- 1, ПК-5.

Краткое содержание дисциплины

Основные принципы бережливого производства. Бережливое производство,

бережливое предприятие, буферный запас, быстрая переналадка. Зарубежный опыт управления качеством. Опыт управления качеством в США. Книги Э. Деминга – теоретическая основа всеобщего качества. Американское общество по контролю качества и Национальная премия имени Малкольма Болдриджа. Опыт управления качеством в Японии. Внедрение цикла Э. Деминга и контрольных карт. Премия Э. Деминга. Отличительные особенности японского подхода к управлению качеством. Интеграция с потребителями и поставщиками. Кружки качества. Европейский опыт управления качеством. Европейская интеграция, широкое внедрение систем качества на основе стандартов ИСО серии 9000, гармонизация национальных стандартов на системы качества. Отличительные особенности европейского подхода к решению проблем качества. Визуальный менеджмент и время в бережливом производстве. Методы бережливого производства. Выталкивающее производство. Вытягивающее производство. График загрузки операторов. Грязное производство. Дзидока. Дзисукен. Диаграмма "спагетти". Доска анализа производства. Философия бережливого производства. Усиление спроса. Философия бережливого производства. ФИФО. Хейдзунка. Хосин канри. Хранение в месте использования. Карты как инструмент бережливого производства. Карта будущего состояния. Карта идеального состояния. Карта потока создания ценности. Карта текущего состояния. Красные метки. Производственная система Toyota. Производство на заказ. Простой Процесс. Процесс, задающий ритм. Процесс подготовки производства. Пункт перераспределения грузов. Пять "почему". Пять S. Табло ямадзуми. Точно вовремя. Три М. Технологии обучения персонала. Отдел обучения бережливому производству. Отдел обучения кайдзен.

Б1.В.10 КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Цель освоения дисциплины – заложить основы профессионального сознания, обеспечить эффективность изучения всех последующих специальных дисциплин, показать необходимость изучения и освоения мирового опыта менеджмента, а также особенности российского менеджмента.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- развитие интегративного мышления, формирование навыков инновационного организационного менеджмента;
- подготовить широко образованных, творческих и критически мыслящих специалистов, умеющих создавать и распространять знания в условиях конкретной организации;
- сформировать умения и навыки самостоятельной работы с учебной и научной литературой.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-2, ПК-6.

Краткое содержание дисциплины

Введение в проблему создания знания организации. «Знание как конкурентный ресурс. Три основные характеристики создания знания. Знание в экономических, управленческих и организационных теориях. Теории организационной культуры. Организационное обучение. Теория создания организационного знания. Знание и информация. Два аспекта создания знания. Неформализованное и формализованное знание. Способы трансформации знания. Условия создания организационного знания. Пятифазная модель процесса создания знания организацией. Создание знания в условиях модели управления «из центра – вверх – вниз». Модели управления «сверху – вниз», «снизу – вверх», «из центра – вверх – вниз». Команда, создающая знание. Практики, организаторы, идеологи знания. Организационная структура. Гипертекст – организация. Уровень бизнес-систем. Уровень проектных команд. Показатели деятельности организации. Типы показателей деятельности организации. Основные принципы разработки и применения KPI. Двенадцатиступенчатая модель разработки и

использования KPI. Набор вспомогательных инструментов для проектной группы. Введение в концепцию «Шесть сигм». Понятие о «Шести сигмах». Фазы модели DMAIC. Формат проекта «Шесть сигм». Правила формулировки проблемы и цели проекта. Фильм «Стив Джобс и его стартап, компания NEXT». Снимок потока процесса. Контрольный лист. Принцип 80/20. Диаграмма Парето. ABC-анализ. Анализ поля сил. Анализ узких мест. Матрица Пью. Фильм «Метод IDEO».

Элективные дисциплины (модули)

Б1.В.Д.01.01 МЕТОДЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Цель освоения дисциплины - получить всестороннее и глубокое понимание природы и сущности спектра отношений в области методов и инструментов стратегического менеджмента на отечественных предприятиях, что позволит осуществлять эффективное управление организацией в соответствии со складывающейся в условиях инновационной экономики новой управленческой парадигмой.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- Проводить стратегический управленческий анализ в организации по известным методикам (Р. Коха, Р. Гранта, И. Гуркова и др.).
- Выявлять угрозы и возможности внешней среды организации.
- Проводить оценку сильных и слабых сторон предприятия, определять его ключевые компетенции.
- Уметь применять классические портфельные матрицы в процессе анализа и выбора стратегии развития организации.
- Приобрести навыки по формированию видения и миссии организации.
- Уметь применять соответствующие инструменты анализа для выбора эффективных стратегий (развития бизнеса, конкурентной и инновационной стратегии, стратегии управления персоналом).
- Приобрести навыки стратегического управленческого и финансового анализа деятельности предприятия.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-4, ПК-5.

Краткое содержание дисциплины

Основные категории и понятия стратегического менеджмента. Стратегия предприятия: сущность, классификация. Теория корпоративной стратегии. Базовые, эталонные и универсальные стратегии предприятия. Корпоративная стратегия. Модели корпоративного центра. Стратегический анализ организации. Методики проведения стратегического управленческого анализа. Основная схема стратегического анализа. Диагностика организации и анализ ее возможностей. Анализ и выбор стратегических альтернатив. Анализ внешней и внутренней среды организации. Методы анализа среды: SWOT анализ, метод составления профиля организации, метод «5*5». Анализ конкурентных возможностей фирмы. Формирование стратегических целей организации. Метод управления по целям. Планирование в корпорации и в ее стратегических бизнес единицах. Соотношение между стратегическим и корпоративным планированием. Стратегические цели, ключевые факторы успеха и ключевые показатели (индикаторы) в стратегическом целеполагании организации. Стратегические и финансовые цели. Стратегический конкурентный анализ: структурный подход. Сравнительный анализ общих конкурентных стратегий: лидерство по издержкам, дифференциация, фокусирование. Модель пяти конкурентных сил по М.Портеру. Выбор эффективной конкурентной стратегии. Анализ конкурентных возможностей фирмы в соответствии с ресурсным подходом. Ресурсно-динамический подход к конкуренции, основанный на развитии ключевых организационных компетенций. Развитие ресурсов и способностей.

Управление знаниями и система организационного обучения. Реализация стратегии. Стратегический менеджмент – современные и будущие тенденции. Основные области стратегических изменений в организации. Методы стратегического менеджмента и условия для эффективной реализации стратегии: соответствие организационной структуры управления (ОСУ) и организационной культуры принятой стратегии. Проектирование и обеспечение стратегических изменений в организации. Основные области стратегических изменений в организации. Стратегическое управление персоналом в организации. Корпоративные программы развития персонала.

Б1.В.Д.01.02 ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Цели освоения - формирование у студентов теоретических знаний о сущности, развитии, состоянии и особенностях современных организаций, методах и инструментах управления, систематизации существующих знаний и алгоритмов рациональных действий в управленческой сфере для повышения эффективности функционирования организаций.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- изучение методов, способов, инструментов, особенностей управления новыми или улучшенными видами продукции (продуктовые инновации);
- изучение методов, способов, инструментов, особенностей управления новыми или улучшенными услугами (инновации услуг);
- изучение методов, способов, инструментов, особенностей управления новыми или улучшенными производственными процессами и технологиями (процессные и технологические инновации);
- изучение методов, способов, инструментов, особенностей управления измененными социальными отношениями на предприятии (социальные или кадровые инновации);
- изучение методов, способов, инструментов, особенностей управления новыми или улучшенными производственными системами.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-1, ПК-2

Краткое содержание дисциплины

Введение в инновационный менеджмент. Инновационные процессы. Организационные структуры инновационного менеджмента. Маркетинговый подход к разработке и выведению на рынок нового товара. Инновационное управление трудом. Стратегия НИОКР. Сущность и значения инновационного менеджмента. Отбор и оценка проектов НИОКР. Финансовая оценка научно-технических проектов. Жизненный цикл изделия и роль научно-технической подготовки производства. Организация и порядок выполнения НИР. Развитие и особенности инновационного менеджмента. Порядок выполнения и результативность ОКР. Подготовка производства на заводе-изготовителе продукции. Новаторская деятельность. Планирование и управление программы НИОКР. Государственная инновационная политика, государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента.

Б1.В.Д.02.01 ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ И ОБЛАЧНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Цель освоения дисциплины – формирование у студентов знаний и умений, необходимых для выбора корпоративных и прикладных программ для управления проектами, а также адаптации программных продуктов к системе управления организацией для достижения ее стратегических целей, грамотного применения автоматизированных и неавтоматизированных информационных технологий, формирования системы информационного обеспечения управления должного качества.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- 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.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-3.

Краткое содержание дисциплины

Методы управления персоналом. Автоматизированные системы решения задач управления персоналом: планирование штатных расписаний. Накопление персональных данных о сотрудниках. Автоматизация набора и перемещения персонала. Планирование использования трудовых ресурсов. Учет использования рабочего времени. Расчеты с персоналом, пенсионный и налоговый учет. Информационные технологии решения задач управления персоналом в корпоративных организациях. Российский рынок информационных систем управления персоналом. Системы поиска информации по каталогам сети Интернет: Yahoo, Refer, list, mail. Системы поиска информации с помощью поисковых машин: Google, Yandex, Rambler. Язык Yandex для поиска информации с помощью поисковой машины Yandex способом построения ключевых фраз. Глобальные телекоммуникационные системы. Общая характеристика и классификация средств коммуникационной техники. Электронная почта. Справочно-поисковые системы. Использование компьютерных справочных правовых систем в управлении. Поиск информации в правовой системе «Консультант+». Проблема выбора и использования технологий управления информационными ресурсами. Общая характеристика и классификация современных программных средств. Системные программные средства. Прикладные программные средства. Базовые информационные технологии обеспечения управления информационными ресурсами. Технология защиты информации и информационная безопасность. Информационная безопасность и системы защиты информации. Содержание служебной тайны и конфиденциальность информации. Ведение кадрового учета и управление персоналом в системе программ. Сквозная задача по созданию фирмы. Функциональные возможности системы. Кадровые процессы, автоматизировать которые позволяет данный программный продукт; анализ кадровых процессов в организации обрабатываемых в автоматизированной системе «1С:Предприятие 8». Сравнение функциональных возможностей программ БОСС Кадровик и 1С: Управление персоналом 8. Решение сквозной задачи по организации кадровых процессов на примере конкретной организации.

Б1.В.Д.02.02 ПАКЕТЫ ПРИКЛАДНЫХ ПРОГРАММ

Цель освоения дисциплины – формирование у студентов знаний и умений, необходимых для оптимального выбора пакета прикладных программ для управления проектами в организации.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

адаптации программных продуктов к системе управления организацией для достижения ее стратегических целей, грамотного применения автоматизированных и неавтоматизированных информационных технологий, формирования системы информационного обеспечения управления должного качества;

разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;

разработка методов и инструментов проведения прикладных 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.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-3.

Краткое содержание дисциплины

Методы управления персоналом. Автоматизированные системы решения задач управления персоналом: планирование штатных расписаний. Накопление персональных данных о сотрудниках. Автоматизация набора и перемещения персонала. Планирование использования трудовых ресурсов. Учет использования рабочего времени. Расчеты с персоналом, пенсионный и налоговый учет. Информационные технологии решения задач управления персоналом в корпоративных организациях. Российский рынок информационных систем управления персоналом. Системы поиска информации по каталогам сети Интернет: Yahoo, Refer, list, mail. Системы поиска информации с помощью поисковых машин: Google, Yandex, Rambler. Язык Yandex для поиска информации с помощью поисковой машины Yandex способом построения ключевых фраз. Глобальные телекоммуникационные системы. Общая характеристика и классификация средств коммуникационной техники. Электронная почта. Справочно-поисковые системы. Использование компьютерных справочных правовых систем в управлении. Поиск информации в правовой системе «Консультант+». Проблема выбора и использования технологий управления информационными ресурсами. Общая характеристика и классификация современных программных средств. Системные программные средства. Прикладные программные средства. Базовые информационные технологии обеспечения управления информационными ресурсами. Технология защиты информации и информационная безопасность. Информационная безопасность и системы защиты информации. Содержание служебной тайны и конфиденциальность информации. Ведение кадрового учета и управление персоналом в системе программ. Сквозная задача по

созданию фирмы. Функциональные возможности системы. Кадровые процессы, автоматизировать которые позволяет данный программный продукт; анализ кадровых процессов в организации обрабатываемых в автоматизированной системе «1С:Предприятие 8». Сравнение функциональных возможностей программ БОСС Кадровик и 1С: Управление персоналом 8. Решение сквозной задачи по организации кадровых процессов на примере конкретной организации.

Б1.В.Д.03.01 ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Цель освоения дисциплины - вооружить студентов теоретическими знаниями и практическими навыками, которые будут им необходимы в их дальнейшей самостоятельной работе на предприятиях и в организациях в условиях современной инновационной экономики.

Основная задача изучения содержания дисциплины:

- предоставление знаний об основных проблемах мировой и российской экономики, что должно стать необходимым элементом знаний специалистов, получающих высшее экономическое образование.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК-1.

Краткое содержание дисциплины

Экономический рост. Типы экономического роста. Экономический рост в историческом аспекте. Факторы ускорения экономического роста. Превращение проблемы экономического роста в центральную экономическую проблему. Модели экономического роста. Модель Харрода- Домара. Модель Солоу. Модель Фелпса. Проблема распределения благ. Распределение как экономическая категория. Концепции справедливого распределения. Несостоятельность концепций справедливого распределения. Реально существующее в современном обществе распределение благ. Инвестиции, капитал, ресурсы. Понятие инвестиций, капитала и ресурсов. Проблемы привлечения инвестиций. Типы капитала. Нерациональность использования ресурсов в современных экономиках. Проблемы развивающихся экономик. Классификация стран по уровню экономического развития: развитые и развивающиеся стран. Экономический рост в развивающихся странах. НТП и образование. Проблемы привлечения международного финансирования. Проблемы экономического развития России. Модель экономического роста российской экономики. Проблемы монополизации. Проблемы институционального развития. Место России в международных экономических связях.

Б1.В.Д.03.02 ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, СТРАХОВАНИЯ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Цели освоения дисциплины - вооружить студентов теоретическими знаниями и практическими навыками в области социального обеспечения, социального страхования и социальной защиты, которые будут им необходимы в их дальнейшей самостоятельной работе на предприятиях и в организациях в условиях современной инновационной экономики.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- изучение вопросов теории страхования и приобретение практических навыков в области страхового дела;

- подробное освещение методов построения страховых тарифов и формирования страховых резервов, методик оценки финансовой устойчивости, платежеспособности и финансового результата страховых организаций;

- формирование у студентов специального комплекса знаний в области страхования для применения их в профессиональной деятельности.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения

дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-3.

Краткое содержание дисциплины

Сущность страховой деятельности. Экономическая сущность и функции страхования. Классификация страхования. Основные термины и понятия. Характеристика основных нормативных документов, регулирующих страховую деятельность в РФ. Государственный надзор за страховой деятельностью. Порядок регистрации и лицензирования страховых компаний. Договор страхования. Сущность актуарных расчетов. Состав и структура тарифной ставки. Общие принципы расчета нетто- и брутто-ставки. Сущность, принципы и классификация имущественного страхования. Страхование средств водного, воздушного и автотранспорта. Страхование грузов. Страхование предпринимательских рисков. Страхование имущественных интересов банка. Страхование технических рисков. Сущность, классификация и основные условия страхования ответственности. Страхование гражданской ответственности владельцев транспортных средств. Страхование профессиональной ответственности. Страхование ответственности перевозчиков. Страхование ответственности предприятий – источников повышенной опасности. Сущность, классификация и назначение личного страхования. Страхование жизни. Страхование от несчастных случаев и болезней. Медицинское страхование в РФ. Медицинское страхование граждан, выезжающих за рубеж. Пенсионное страхование в РФ. Сущность и функции перестрахования. Формы перестрахования. Пропорциональное и непропорциональное перестрахование, их виды. Активное и пассивное перестрахование. Доходы, расходы и прибыль страховщика. Страховые резервы, их виды. Инвестиционная деятельность страховой компании. Финансовая устойчивость и платежеспособность страховой компании. Понятие, структура и принципы страхового рынка. Страховая услуга. Продавцы и покупатели страховых услуг. Страховые посредники. Современное состояние страхового рынка России. Сущность мирового страхового хозяйства. Тенденции и перспективы его развития. Проблемы взаимодействия российских и иностранных страховщиков. Страхование в зарубежных странах.

Б1.В.Д.04.01 ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ

Цель освоения дисциплины - сформировать представление о психологии личности, ее организаторском потенциале.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

Подготовка магистров к решению профессиональных задач при выполнении организационно-управленческой и экономической деятельности:

- формирование системы управления персоналом;
- разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;
- управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.

Подготовка магистров к решению профессиональных задач при выполнении аналитической и консультационной деятельности:

- 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 кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника.

Подготовка магистров к решению профессиональных задач при выполнении социально-психологической деятельности:

- разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе с персоналом;

- разработка и организация внедрения планов социального развития организации.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК-6.

Краткое содержание дисциплины

Общее представление о личности. Личность и стереотипы её понимания. Индивид, личность, индивидуальность. Психологические образования личности. Структура личности. Уровни определения личности: экспрессивно-инструментальный, содержательно-смысловой, экзистенциальный. Движущие силы и условия развития личности. Периодизация развития личности. Индивидуальные свойства человека и их роль в развитии личности. Личность в социогенезе. Социально-исторический образ жизни — как источник развития личности. Персоногенез личности. Темперамент как формально динамическая характеристика людей. Критерии отнесения личности людей того или иного психологического свойства к темпераменту (по В.М. Расулову). Темперамент и индивидуальный стиль деятельности. Соотношение понятий «характер», «темперамент» и «личность». Структура характера. Типология характера. Способности и задатки. Способности и умения. Виды способностей. Общие и специальные способности. Развитие способностей. Понятие профессиональной одаренности. Личность и отношения человека. Смысловое и действенное поле. Личный смысл и смысловая установка. Особенности смысловых образований. Личностные ценности. Смысл отношения к другому человеку («горизонталь» и «вертикаль» сетки смысловых отношений). Экзистенциальный уровень личности. Понятие духовного бытия человека. Свобода и ответственность. Виды и творческие модели выбора. Личностные кризисы.

Б1.В.Д.04.02 ЛИДЕРСТВО И ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ

Цель освоения дисциплины - сформировать представление о психологии личности, ее организаторском потенциале, т.е. формирование социальных умений и навыков межличностного общения.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- Выработать навыки работы с работниками различных психологических типов и мер воздействия на них.
- Приобрести умения организации команды и командной деятельности. Изучить природу лидерства и развить навыки лидера.
- Сформировать:
 - умение влиять на людей,
 - умение слушать и понимать людей,
 - общаться с целью координации интересов организации и работников,
 - применять техники и процедуры делового общения с целью достижения целей организации,
 - умение усиливать свои позиции в организации,
 - принимать на себя ответственность за других людей и руководить ими,
 - проявлять выдержку и стрессоустойчивость.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК-3.

Краткое содержание дисциплины

Самоанализ менеджера. Тест диагностики уровня самомониторинга личности. Тест диагностики потребности в общении. Ранжирование ценностей. Оценка эмоционального интеллекта. Оценка уверенности в себе. Коммуникативная компетентность менеджера. Отправление межличностных сообщений. Общение как основа всех видов человеческого взаимодействия. Интерактивная, коммуникативная перцептивная стороны общения. Процесс межличностного общения. Компоненты процесса: сообщение, отправитель, получатель, канал. Понятие вербального и невербального общения. Помехи в общении. Усиление и ослабления напряжение в общении. Основные требования к эффективному

общению. Навыки эффективного отправления сообщений. Восприятие сообщений. Умение слушать. Восприятие невербальных сообщений. Эффективное слушание. Обратная связь. Навыки, необходимые для получения обратной связи. Предоставление обратной связи. Преимущества позитивной обратной связи. Стратегии убеждения. Ведение переговоров. Разрешение конфликтов. Стратегии поведения в конфликте. Навыки разрешения конфликта. Стилль лидерства в команде. Влияние и власть. Лидерство и руководство. Лидерские качества. Механизмы влияния и основания власти. Лидерские стили и способы поведения. Последователи. Потребности последователей. Трансакционное лидерство (управление посредством других людей). Трансформационное лидерство (управление изменениями). Управление командами. Командная работа. Постановка целей. Характеристики эффективных целей: Алгоритм постановки целей. Делегирование. Шаги делегирования. Правила эффективного делегирования. Творческий подход к принятию решений в команде. Алгоритм принятия решений. Коллективное творческое решение проблем. Техники коллективного принятия решений: техника модерации, дискуссия, «мозговой штурм», метод коллективных записей, «карточки идей», «мыслительные колпаки». Наставничество, консультирование. Цели и этапы наставничества и консультирования. Необходимые навыки. Важные шаги в обучении: Самопрезентация и саморегуляция. Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Презентация. Публичное выступление. Эффективная самопрезентация. Формы самопрезентации. Этапы эффективной самопрезентации. Требования к вербальному и невербальному поведению. Приемы установления контакта, преодоления барьеров. Приемы убеждения. Стрессоустойчивость и саморегуляция.

Б1.В.Д.05.01 ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ

Цели курса – представить комплексное, системное изложение методов и инструментов тайм-менеджмента, позволяющих сделать корпоративный тайм-менеджмент полноценным элементом системы эффективного управления организацией.

Основными задачами содержания дисциплины являются:

- Сформировать навыки тайм-самоменеджмента и корпоративного тайм-менеджмента у слушателей.
- Изучить систему управления организацией, действующей в условиях динамично изменяющейся бизнес-среды.
- Знать методы и технологии тайм-менеджмента как элемент системы управления организацией.

Требования к уровню освоения содержания курса.

В результате освоения дисциплины студенты должны приобрести следующие компетенции: УК-1; УК-6.

Краткое содержание курса

Теоретические основы исследования в области тайм-менеджмента. Сравнительный анализ подходов к тайм-менеджменту. Классификация основных проблем и направлений исследований в области тайм-менеджмента. Исследование различных школ тайм-менеджмента. Сравнительный анализ имеющихся подходов, установление места тайм-менеджмента в системе методов управления организацией. Границы корпоративного тайм-менеджмента и его структура. Непрожективный подход к организации деятельности. Структура корпоративных стандартов тайм-менеджмента. Разработка методов тайм-менеджмента, адекватных современной бизнес-среде. Разработка современных методов тайм-менеджмента. Анализ практики корпоративного внедрения технологий тайм-менеджмента. Выявление специфики и рисков внедрения технологий тайм-менеджмента. Разработка методов внедрения тайм-менеджмента как элемента системы управления организацией. Тайм-менеджмент как инструмент развития организации. Тайм-менеджмент как элемент системы корпоративных стандартов. Использование тайм-менеджмента в качестве инструмента, изменяющего корпоративную культуру компании,

создающего подготовленную среду, «почву» для любых организационных преобразований (реинжиниринга бизнес-процессов, внедрения систем менеджмента качества, корпоративных информационных систем и т.п.).

Б1.В.Д.05.02 ТЕХНОЛОГИИ РЕКРУТМЕНТА

Цели курса - сформировать у слушателей представления и знания о рекрутменте как о системе.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- выработать умение использования методов и технологии поиска, подбора и оценки персонала на различные вакансии;
- выработать умение проведения различных типов собеседований, проведения комплексной оценки кандидата на занятие вакансии.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК-1, ПК-4.

Краткое содержание дисциплины

Понятие рекрутинга. Составление профиля кандидата. Предмет курса, его структура, основные категории, взаимосвязь с другими дисциплинами и качественные отличия от других курсов. История развития рекрутинга. Особенности составления профиля. Поиск и подбор персонала. Процесс поиска кандидатов на вакантные рабочие места и должности. Источники найма персонала, их преимущества и недостатки. Оценка персонала. Оценка кандидатов на рабочие места. Отбор наиболее подходящих, лучших кандидатов из резерва, созданного в ходе набора: выбор в зависимости от обстоятельств, выбор в зависимости от технических знаний, выбор на руководящие должности. Технология проведения собеседований. Виды собеседований. Структура интервью. Использование тестовых методик. Управление персоналом в рекрутинге. Особенности подбора специалистов – рекрутеров. Структура рекрутинговых компаний.

Б1.В.Д.06.01 УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Цель курса: добиться всестороннего и глубокого понимания слушателями природы и сущности всего спектра отношений в области управления знаниями. Овладение технологиями управления знаниями позволяет менеджменту предприятий получить синергетический эффект, предоставляет магистрам возможность освоения практических навыков и знаний, которые позволят им учитывать важнейшие стратегические аспекты при внедрении управленческих инноваций в своих организациях.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- Ознакомление магистрантов с современными концепциями в области управления знаниями, лучшим отечественным и иностранным опытом управления знаниями в организациях.
- Предоставление магистрантам систематизированных знаний о главных понятиях, категориях и видах подходов и стратегий, которые используются при управлении знаниями на современных предприятиях.
- Предоставление магистрантам информации, необходимой для критической оценки разных подходов, методов и инструментов формирования, размещения, аккумулирования, хранения и распространения существующих знаний и создания нового знания.
- Формирование и развитие у магистрантов навыков коллективного анализа конкретных практических ситуаций методом case-study, принятия оптимальных решений и аргументированного убеждения аудитории в сфере управления знаниями.

Требования к уровню освоения содержания курса: в результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК-1, ПК-4.

Краткое содержание дисциплины:

Сущность концепции управления знаниями. Управление знаниями – требование 21 века. Предпосылки управления знаниями. Информационные технологии и применение знаний. Классификации инноваций. Роль управленческих инноваций в создании системы управления знаниями современных организациях. Разновидности знаний: процедурные, эвристические, мета-знания, организационные и др. Знания как ресурс и объект управления. Особенности объектов управления. Сущность интеллектуального капитала и его структура. Виды интеллектуальной собственности. Стратегические активы организации. Ресурсы и способности. Материальные и нематериальные ресурсы. Организационные способности и компетенции. Сущность ключевых компетенций. Развитие ресурсного подхода и его основные положения. Динамические способности как дальнейшее развитие концепции ключевых компетенций. Объем и структуризация знаний. Классификация знаний. Структурированные и неструктурированные знания. Формализованные и неформализованные знания. Явные и неявные знания. Спираль знаний по И. Нонака и Х. Такеучи. Источники знания. Накопление и распространение знаний. Корпоративная память и ее типы. Методы и технологии передачи, трансфера знаний. Принцип «открытой книги управления». Функции управления знаниями. Приобретение, усвоение и передача знаний. Способы получения новых знаний. Программы управления знаниями. Пути передачи знаний. Организация знаний. Становление и развитие самообучающихся организаций. Сущность самообучающейся организации по П.Сенге. Другие подходы к созданию самообучающейся организации. Организационное обучение как непрерывный источник создания конкурентных преимуществ. Сущность организационного обучения. Разновидности организационного обучения. Способы и формы обучения. Система обучения в современных эффективных организациях: Сбербанке России, компании Тойота и др.

Б1.В.Д.06.02 КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Цели освоения дисциплины - формирование у студентов теоретических знаний о методических подходах к основам корпоративной и социальной ответственности; сущности корпоративной и социальной ответственности; моделях корпоративной и социальной ответственности. Для достижения указанной цели представляется необходимым решение задач формирования практических навыков, знаний и научно-практических представлений в области корпоративной и социальной ответственности.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

Требования к уровню освоения содержания курса: формируемые компетенции: ПК-1.

Краткое содержание дисциплины

Универсальные принципы корпоративной этики. Всеобщие (основополагающие) этические принципы делового поведения. Международные этические принципы бизнеса. Честность, порядочность и надежность. Уважение прав собственности. Коллегиальность. Критика, исправление этических ошибок бесконфликтность. Экологический принцип. Гедонистический принцип. Корпоративная социальная ответственность. Принципы корпоративной этики для заинтересованных лиц. Социальная ответственность - теоретическая основа социального аудита. Международные стандарты в области социальной ответственности. Универсальные черты и тенденции развития социального аудита. Национальные системы социальных отношений и аудита. Характерные черты российской модели социального аудита. Аудит системы управления человеческими ресурсами. Механизмы реализации социального аудита. Социальная ответственность государства, бизнеса, профсоюзов в России. Социальный аудит в системе социального партнерства. Значение и особенности российской модели социального аудита. Основные задачи и направления аудита системы управления человеческими ресурсами. Аудит формирования персонала. Аудит организации и нормирования труда. Аудит оплаты труда. Аудит системы управления развитием персонала. Оценка эффективности системы

управления человеческими ресурсами в организации. Проведение социального аудита. Технологии социального аудита. Методы социального аудита. Бизнес и промышленность в условиях конкуренции. Корпоративная социальная ответственность. Корпоративная благотворительность. Финансовые отношения в корпорациях. Связи с клиентами и "маркетинговый комплекс". Корпоративная практика как модель. Этика бизнеса и корпоративная социальная ответственность. Добровольные социальные инициативы бизнеса. Стимулирование личного участия человека в социальном развитии. Ответственность работодателя и личная ответственность работника.

Факультативные дисциплины (модули)

Ф.01 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК

Цель освоения дисциплины - подготовка будущих специалистов, владеющих основами иноязычного общения в рамках профессиональной деятельности. Кроме того, в рамках курса профессионального иностранного языка расширяется общекультурный и филологический кругозор, формируются система моральных ценностей, социокультурная и компенсаторная компетенция, необходимые для успешного осуществления делового партнерства.

Основными задачами изучения содержания дисциплины являются:

- привить студентам навыки полноценного и грамотного иноязычного общения для повышения их будущей профессиональной квалификации;
- научить студентов ясно и чётко строить собственные устные и письменные высказывания на английском языке, уверенно понимать английскую речь при чтении и слушании;
- систематически развивать речевые навыки студентов – навыки говорения, чтения, письма, слушания – при помощи интерактивных форм обучения (разбор кейсов в рамках решения поставленных производственных задач; деловые и ролевые игры; командная работа при составлении диалогов и полилогов, моделирующих деловые встречи и производственные совещания);
- ознакомлять студентов с лингвокультурными реалиями англоязычных стран, в т.ч. в сфере делового общения и этикета.

Требования к уровню освоения содержания курса. В результате освоения дисциплины магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК-4, УК-5.

Краткое содержание дисциплины

Речевая тематика. Проблемы экологии. Охрана окружающей среды. Государственная экологическая политика. Международное сотрудничество в сфере экологии. Проблемы Каспия. Экологическая обстановка в Астрахани. Российская Федерация. Общественное устройство и тип экономики. Природные ресурсы. Основные отрасли экономики России. Экономика Астраханской области. Профессия экономиста.

Возможные сферы деятельности экономиста. Роль экономистов в осуществлении реформ. Экономическая политика. Внутренняя экономическая политика правительства. Внешнеэкономические отношения России, внешнеторговая импортная деятельность РФ. Внешнеторговая экспортная деятельность РФ. Банковское дело и монетарная политика. Основные функции денег. Типы банков и их назначение. Центральный банк. Умения иноязычного общения. Аудирование. Говорение. Монологическая речь. Чтение. Чтение про себя: Чтение вслух: Письмо. Формирование и совершенствование языковых навыков.

Фонетика. Совершенствование нормативного произношения. Сравнение интонации стилистически нейтральной и маркированной речи.

Лексика. Грамматика. Систематизация основного грамматического материала. Неличные формы глагола. Видовременные формы глагола. Согласование времен.

Модальность, сослагательное наклонение. Инвертированный порядок слов в предложении.

4.5. Программы практик и организация научно-исследовательской работы обучающихся (Приложение 6)

В соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки магистров 38.04.03 Управление персоналом практика является обязательным разделом ОПОП магистратуры. Она представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Практики закрепляют знания и умения, приобретаемые обучающимися в результате освоения теоретических курсов, вырабатывают практические навыки и способствуют комплексному формированию общекультурных и профессиональных компетенций обучающихся.

В Блок 2 «Практика» входят учебная и производственная практики.

Типы учебной практики: научно-исследовательская работа.

Типы производственной практики:

профессиональная практика; педагогическая практика;

научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы).

Способы проведения учебной и производственной практик: стационарная.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья выбор мест прохождения практик осуществляется с учетом состояния здоровья и требований по доступности.

При определении мест учебной и производственной практик для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются рекомендации медико-социальной экспертизы, отраженные в программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда.

При реализации магистерской программы по данному направлению подготовки приема 2021 года предусмотрены следующие виды практик:

1 год обучения:

- учебная практика (научно-исследовательская работа) в 1 семестре - 2 недели;

- производственная практика (профессиональная практика) во 2 семестре - 12 недель;

2 год обучения:

- производственная практика (научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)) в 3 семестре - 2 недели;

- производственная практика (педагогическая практика) в 3 семестре - 2 недели;

- производственная практика (профессиональная практика) в 3 семестре - 6 недель;

- производственная практика (научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) в 4 семестре - 8 недель;

3 год обучения:

- производственная практика (преддипломная практика) в 5 семестре - 4 недели.

Практика может проводиться в сторонних организациях или на кафедрах вуза и в лабораториях, обладающих необходимым кадровым и научно-техническим потенциалом.

Аттестация по итогам практики производится в виде защиты обучающимися выполненного индивидуального или группового задания и представления отчета, оформленного в соответствии с правилами и требованиями, установленными ВУЗом.

4.5.1. Аннотация учебной практики (тип практики - научно-исследовательская работа).

Цели практики - получение первичных профессиональных умений и навыков в процессе закрепления и углубления теоретических знаний магистрантов, полученных при обучении, приобретении и развитии навыков самостоятельной научно-исследовательской работы и педагогической деятельности.

Задачи практики:

- знакомство с учебным процессом магистратуры и учебно-методической литературой по магистерской программе (ОПОП, рабочие программы и пр.);
- написание «Введения» к магистерской диссертации по всем рекомендуемым правилам (обоснование актуальности темы, определение цели и задач исследования, предмета и объекта исследования, определение проблемы, постановка и формулировка гипотезы, возможные научные результаты, которые могут быть получены в результате исследования магистра);
- краткий обзор имеющихся научных точек зрения и взглядов по теме исследования с выделением наиболее перспективного подхода, по мнению магистранта;
- краткая характеристика методов и моделей, которые можно использовать при написании магистерской диссертации на конкретную тему;
- изучение и критический анализ уже имеющихся результатов по проведенным ранее исследованиям другими учеными;
- возможность получения элементов научной новизны и практической значимости потенциальных результатов в результате магистерского исследования;
- обоснование необходимости проведения дополнительных исследований.

Требования к результатам освоения практики. В результате прохождения учебной практики магистранты должны приобрести следующие компетенции: УК-4, ПК-3.

Краткое содержание практики.

Ознакомление с учебно-методическими материалами учебного процесса в магистратуре «Управление персоналом»: ОПОП, рабочими программами и ФОСами основных дисциплин, программами практик и пр. Написание «Введения» к магистерской диссертации согласно рекомендуемым правилам (обоснование актуальности темы, определение цели и задач исследования, предмета и объекта исследования, определение проблемы, постановка и формулировка гипотезы, возможные научные результаты, которые могут быть получены в результате исследования магистра). Разработка «Основной части», содержащей: кроме написания «Введения» к магистерской диссертации также краткий обзор имеющихся научных точек зрения и взглядов по теме исследования с выделением наиболее перспективного подхода, по мнению магистранта; краткую характеристику методов и моделей, которые можно использовать при написании магистерской диссертации на конкретную тему; результаты изучения и проведенного критического анализа уже имеющихся научных выводов по проведенным ранее исследованиям другими учеными; оценку возможностей получения элементов научной новизны и практической значимости потенциальных результатов в результате магистерского исследования; обоснование необходимости проведения дополнительных исследований. Написание «Заключения», включающее: описание навыков и умений, приобретенных в процессе учебной практики; возможности апробации результатов учебной практики по обзору имеющихся научных точек зрения и взглядов по теме исследования на конференциях, семинарах и т.п. в форме написания основы научной статьи. Список рекомендуемой для изучения литературы по магистерской диссертации.

4.5.2. Аннотации производственной практики (тип – профессиональная практика)

Цели и задачи, программы и формы отчетности производственной практики определяются вузом по каждому ее виду. Производственная практика может проводиться в сторонних организациях или на кафедрах вуза и в лабораториях, обладающих необходимым кадровым и научно-техническим потенциалом.

Цель производственной практики (2 семестр, 12 недель) – обеспечить проведение практики по получению профессиональных навыков и опыта в управленческой деятельности, по формированию и развитию практических навыков и

компетенций в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью, включая возможность преподавания бизнес-дисциплин в вузах, колледжах, ССУЗах. Производственная практика магистрантов предполагает ознакомление с опытом управленческой деятельности специалистов службы управления персоналом организации, где проходит практика.

Цель производственной практики может состоять также в том, чтобы путем непосредственного участия студента в деятельности производственной или научно-исследовательской организации закрепить теоретические знания, полученные во время аудиторных занятий, приобрести профессиональные умения и навыки и собрать необходимые материалы для написания магистерской диссертации.

Важной целью производственной практики является также приобщение студента к социальной среде предприятия (организации) с целью приобретения социально-личностных компетенций, необходимых для работы в профессиональной сфере.

Задачи практики:

Производственная практика является обязательной составной частью учебного процесса, в ходе которой магистрант должен:

- научиться анализировать различные управленческие ситуации, применяя теоретические знания специализированных дисциплин в сфере управления персоналом;
- выработать навыки и умения анализировать и оценивать окружение деловой организации, ее внешнюю среду с целью обеспечения эффективного управления персоналом организации;
- применять в действии, в реальности свои аналитические способности;
- развивать навыки логического мышления, поиска соответствующей информации, анализа и оценки фактов и разработки альтернатив, необходимых для решения организационных проблем и принятия управленческих решений в области управления персоналом на предприятии

Требования к результатам освоения практики. В результате прохождения учебной практики магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-1, ПК-2.

Краткое содержание практики.

В период прохождения производственной практики магистрант

- определяет и описывает вид деятельности организации, дает характеристику динамики основных технико-экономических показателей его деятельности, проводит краткий анализ основных элементов системы управления персоналом организации;
- анализирует конкретные аспекты системы управления персоналом в соответствии с темой магистерской диссертации, проводит анкетирование персонала по различным проблемам организации, делает выводы по результатам проведенного анализа;
- предлагает свои рекомендации по совершенствованию отдельных аспектов системы управления персоналом в данной организации.

4.5.3. Аннотация производственной практики (тип - научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)). 3 семестр, 2 недели.

Цель: - закрепление теоретических знаний, возможность более углубленно изучить профессиональную деятельность, добиться всестороннего понимания магистрантами всех приемов и инструментов эффективного управления персоналом в организации и внедрения новых инновационных методов и технологий управления персоналом, применяемых в современных организациях. Данная практика является предшествующей практикой НИР для разработки 3 главы магистерской диссертации.

Задачи практики:

- закрепление теоретических знаний, полученных при изучении базовых дисциплин;
- изучение существующей системы управления персоналом в организации;

- изучение организационной структуры предприятия и действующей в нем системы стратегического управления персоналом с целью ее совершенствования;
- сбор информации для проведения стратегических изменений в системе управления человеческими ресурсами организации по различным методикам;
- усвоение приемов, методов и способов обработки, представления и интерпретации результатов проведенных практических исследований в форме отчета по практике;
- приобретение практических навыков в будущей профессиональной деятельности эйчар-менеджера по созданию эффективной системы управления персоналом в организации.

Производственная практика по НИР является обязательной составной частью учебного процесса, в ходе которой магистрант должен:

- научиться анализировать различные управленческие ситуации, применяя теоретические знания специализированных дисциплин в сфере управления персоналом;
- выработать навыки и умения анализировать и оценивать окружение деловой организации, ее внешнюю среду с целью обеспечения системы эффективного управления персоналом в организации;
- применять в действии, в реальности свои аналитические способности;
- развивать навыки логического мышления, поиска соответствующей информации, анализа и оценки фактов и разработки альтернатив, необходимых для решения организационных проблем и принятия управленческих решений в области стратегического управления персоналом и внедрения новых технологий и передовых рабочих практик управления персоналом в организации.

Требования к результатам освоения практики. В результате прохождения учебной практики магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-1, ПК-2.

Краткое содержание практики.

Содержание производственной практики по НИР сформировано на основе дисциплин, изученных к этому моменту в соответствии с ФГОС ВО. В период прохождения производственной практики магистрант выполняет следующие задания:

- характеризует и критически описывает стратегическую деятельность организации в области управления персоналом;
- критически анализирует существующие элементы системы стратегического управления персоналом в организации с точки зрения оценки их эффективности;
- собирает данные для проведения организационных изменений в сфере управления персоналом;
- собирает материал по профилю темы ВКР.

ФГОС ВО по направлению магистерской подготовки «Управление персоналом» предусматриваются следующие этапы выполнения и контроля научно-исследовательской работы обучающихся:

- планирование научно-исследовательской работы, включающее ознакомление с тематикой исследовательских работ в данной области и выбор темы исследования; написание реферата по избранной теме;
- проведение научно-исследовательской работы;
- корректировка плана проведения научно-исследовательской работы;
- выполнение исследования по скорректированному плану;
- составление отчета о научно-исследовательской работе;
- публичная защита выполненной работы.

Основной формой планирования и корректировки индивидуальных планов научно-исследовательской работы обучаемых является обоснование темы, обсуждение плана и промежуточных результатов исследования в рамках научно-исследовательского семинара. В процессе выполнения научно-исследовательской работы и в ходе защиты ее результатов

проводится широкое обсуждение в учебно-научных структурах факультета экономики и управления АГУ им. В.Н. Татищева с привлечением работодателей, позволяющее оценить уровень приобретенных знаний, умений и сформированных компетенций обучающихся.

Одной из основных активных форм обучения профессиональным компетенциям, связанным с ведением того вида (видов) деятельности, к которой готовится выпускник магистерской программы для ОПОП магистратуры является научно-исследовательский семинар по комплексу отдельных дисциплин, продолжающийся на регулярной основе не менее двух семестров, к работе которого привлекаются ведущие исследователи и специалисты практики, и являющийся основой корректировки индивидуальных учебных планов магистранта. В рамках учебных курсов должны быть предусмотрены встречи с представителями компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Форма организации работы научно-исследовательского семинара в данной ОПОП помимо включения в структуру учебного плана магистратуры включает кроме того активное участие обучающихся в итоговых коллоквиумах, проблемных семинарах и мастер-классах с привлечением работодателей и ведущих исследователей по ключевым проблемам по ряду дисциплин, а также проведение во время производственных практик научных семинаров с широким обсуждением выявляемых проблем магистрантами в процессе написания магистерских диссертаций.

4.5.4. Аннотация программы производственной практики (тип – педагогическая практика) 3 семестр 2 недели

Цель: формирование и развитие практических навыков и компетенций в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью, включая возможность преподавания бизнес-дисциплин в вузах, колледжах, ССУЗах. Педагогическая практика магистрантов предполагает ознакомление с опытом преподавания в вузе дисциплин, включенных в магистерскую программу и учебные планы магистерского направления «**Управление персоналом**» и приобретение педагогического опыта под руководством научного руководителя.

Цель практики может состоять также в том, чтобы путем непосредственного участия студента в деятельности производственной или научно-исследовательской организации закрепить теоретические знания, полученные во время аудиторных занятий, приобрести профессиональные умения и навыки и собрать необходимые материалы для написания магистерской диссертации.

Важной целью производственной практики является также приобщение студента к социальной среде предприятия (организации) с целью приобретения социально-личностных компетенций, необходимых для работы в профессиональной сфере.

Задачи практики:

- чтение курса лекций (части курса) дисциплин по темам, близким к теме магистерской диссертации, у ведущих преподавателей кафедры менеджмента по основным предметам магистратуры направлений «Менеджмент» и «Управление персоналом»;
- проведение практических занятий со студентами, участие в обсуждении конкретных ситуаций и деловых игр у ведущих преподавателей кафедры;
- составление и апробация отдельных образовательных программ и спецкурсов;
- представление результатов научного исследования магистров для других специалистов в форме научных семинаров и мастер-классов;
- участие магистрантов в ежегодных кафедральных научных конференциях и семинарах с публикацией статей;
- участие в научно-исследовательских работах по проблемам формирования эффективной стратегии или внедрения инноваций в коммерческих и некоммерческих

организациях, органах государственного и муниципального управления, подготовка обзоров и аналитических исследований по отдельным темам специализации;

- подготовка и апробация отдельных образовательных программ и курсов, представление результатов исследований для других специалистов.

Требования к результатам освоения практики. В результате прохождения педагогической практики магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-1, ПК-2.

Краткое содержание практики.

Содержание педагогической практики определяется руководителями программ подготовки магистров на основе ФГОС ВО с учетом интересов и возможностей факультета экономики и управления и кафедры менеджмента университета, в которых она проводится. При этом магистрант в условиях конкретного подразделения изучает методические основы проектирования и конструирования профессионально-ориентированной технологии обучения и практические рекомендации по обеспечению наиболее эффективной организации учебно-воспитательного процесса в высшем учебном заведении по конкретно одной или нескольким дисциплинам.

За время прохождения педагогической практики магистрант должен освоить:

- методику целеполагания как важнейшего этапа проектирования и конструирования технологии обучения;
- отбор содержания учебного материала при проектировании и конструировании технологии обучения;
- структурирование содержания учебного материала как этапа проектирования и конструирования технологии обучения;
- определение требуемых уровней усвоения содержания изучаемого материала;
- контроль и оценку эффективности учебного процесса: сущность, содержание и организация;
- педагогическое тестирование как средство контроля и оценки эффективности применения профессионально-ориентированной технологии обучения.

В качестве базовой организации для прохождения педагогической практики определен Астраханский государственный университет им. В.Н. Татищева и, в частности: кафедра менеджмента факультета экономики и управления.

4.5.5. Аннотация производственной практики (тип – профессиональная практика)

3 семестр, 6 недель

Цель: обеспечить проведение практики по получению профессиональных навыков и опыта в управленческой деятельности в изучаемой сфере, по изучению новых методов и рабочих практик по совершенствованию управления персоналом, существующих в базовой организации, по формированию и развитию практических навыков и компетенций в процессе апробации различных рабочих практик в области управления персоналом. Производственная практика магистрантов предполагает ознакомление с опытом по совершенствованию управленческой деятельности специалистов службы управления персоналом организации, где проходит практика.

Задачи практики:

Производственная практика является обязательной составной частью учебного процесса, в ходе которой магистрант должен:

- научиться критически анализировать различные управленческие ситуации, применяя теоретические знания специализированных дисциплин в сфере управления персоналом, и делать соответствующие выводы;
- выработать навыки и умения анализировать и оценивать окружение деловой организации, ее внешнюю среду с целью обеспечения эффективного управления персоналом организации;

- применять в действии, в реальности свои аналитические способности по внедрению новых современных методов и методик анализа и управления деятельностью в сфере управления персоналом;

- развивать навыки логического мышления, поиска соответствующей информации, анализа и оценки фактов и разработки альтернатив, необходимых для решения организационных проблем и принятия управленческих решений в области совершенствования управления персоналом на предприятии

Требования к результатам освоения практики. В результате прохождения учебной практики магистранты должны приобрести следующие компетенции: ПК-3, ПК-4.

Краткое содержание практики.

В период прохождения производственной практики магистрант

- определяет и описывает вид деятельности организации, анализирует и уточняет динамику основных технико-экономических показателей его деятельности;
- - проводит подробный анализ основных элементов системы управления персоналом организации (движения персонала, текучести персонала, системы мотивации и стимулирования труда работников, обучения персонала, оценки эффективности трудовой деятельности персонала и пр.);
- анализирует конкретные аспекты системы управления персоналом в соответствии с темой магистерской диссертации, проводит анкетирование персонала по различным проблемам организации, делает выводы по результатам проведенного анализа;
- предлагает свои рекомендации по совершенствованию отдельных аспектов системы управления персоналом в данной организации.

4.5.6. Аннотация производственной практики (тип – научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы))

4 семестр, 8 недель

Цели: подготовка высококвалифицированных магистров по направлению «Управление персоналом», базирующаяся на результатах научно-исследовательской деятельности магистрантов, проводимой в наиболее перспективных областях теории и практики управления персоналом. Тип практики – НИР по теме ВКР (магистерской диссертации). Помимо выработки необходимых передовых учебно-методических материалов, необходимых для повышения качества подготовки обучающихся, научно-исследовательская деятельность направлена на формирование необходимых ресурсов для организации интеллектуально-экспертных центров и научных школ, потенциально способных обеспечить позиции ВУЗа в качестве лидера научно-практической мысли в сфере управления.

Задачи:

Магистерской программой «Управление персоналом» предусматриваются следующие задачи научно-исследовательской деятельности обучающихся:

- создание квалифицированных научных обзоров и рефератов, отражающих современное состояние разработки различных проблем теории стратегического менеджмента с использованием современных методик и методологий, передового отечественного и зарубежного опыта;
- самостоятельное пополнение, критический анализ и применение теоретических и практических знаний в области стратегического менеджмента для собственных научных исследований по теме магистерской диссертации;
- участие в работе научных коллективов, проводящих исследования по широкой управленческой проблематике, подготовка научных публикаций; участие в организации и проведении научных и научно-практических конференций, круглых столов, семинаров, анализ материалов современных научных источников с точки зрения эффективности их

использования для решения актуальных проблем в области стратегического и общего менеджмента.

Требования к результатам освоения.

В результате выполнения НИР по программе магистратуры «Управление персоналом» обучающиеся должны приобрести следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции: ПК-4, ПК-5, ПК-6.

Краткое содержание.

ФГОС ВО по направлению магистерской подготовки «Управление персоналом» предусматриваются следующие этапы выполнения и контроля научно-исследовательской работы обучающихся:

- планирование научно-исследовательской работы, включающее ознакомление с тематикой исследовательских работ в данной области и выбор темы исследования; написание реферата по избранной теме;
- проведение научно-исследовательской работы;
- корректировка плана проведения научно-исследовательской работы;
- выполнение исследования по скорректированному плану;
- составление отчета о научно-исследовательской работе;
- публичная защита выполненной работы.

В результате проведения НИР в 3 семестре магистрант должен представить руководителю основной макет первой главы магистерской диссертации, а по результатам проведения данной НИР в 4 семестре разрабатываются основные рекомендации в третьей главе магистерской диссертации.

Основной формой планирования и корректировки индивидуальных планов научно-исследовательской работы обучаемых является обоснование темы, обсуждение плана и промежуточных результатов исследования в рамках научно-исследовательского семинара. В процессе выполнения научно-исследовательской работы и в ходе защиты ее результатов проводится широкое обсуждение в учебно-научных структурах факультета экономики и управления АГУ им. В.Н. Татищева с привлечением работодателей, позволяющее оценить уровень приобретенных знаний, умений и сформированных компетенций обучающихся.

Одной из основных активных форм обучения профессиональным компетенциям, связанным с ведением того вида (видов) деятельности, к которой готовится выпускник магистерской программы для ОПОП магистратуры является научно-исследовательский семинар по комплексу отдельных дисциплин, продолжающийся на регулярной основе не менее двух семестров, к работе которого привлекаются ведущие исследователи и специалисты практики, и являющийся основой корректировки индивидуальных учебных планов магистранта. В рамках учебных курсов должны быть предусмотрены встречи с представителями компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Форма организации работы научно-исследовательского семинара в данной ОПОП помимо включения в структуру учебного плана магистратуры включает кроме того активное участие обучающихся в итоговых коллоквиумах, проблемных семинарах и мастер-классах с привлечением работодателей и ведущих исследователей по ключевым проблемам по ряду дисциплин: «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом», «Технологии рекрутмента» (3 семестр), а также проведение во время производственных практик научных семинаров с широким обсуждением выявляемых проблем магистрантами в процессе написания магистерских диссертаций.

4.5.7. Программа производственной практики (тип – преддипломная практика)

5 семестр, 4 недели

Цели: путем непосредственного участия студента в производственной или научно-исследовательской деятельности организации закрепить теоретические знания, полученные во время аудиторных занятий, приобрести профессиональные умения и навыки и собрать все необходимые материалы для разработки магистерской диссертации.

Задачи практики:

- 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;
- 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;
- в) в области социально-психологической деятельности:
- разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе с персоналом;
- разработка и организация внедрения планов социального развития организации;
- организация управления конфликтами и стрессами, личное участие в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;
- организация предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Требования к результатам освоения практики. В результате прохождения преддипломной практики по программе магистратуры «Управление персоналом» обучающиеся должны приобрести следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции: ПК-3, ПК-4, ПК-5.

Краткое содержание практики:

- уточнить собранные материалы по магистерской диссертации во время предыдущих производственных практик и НИР;
- окончательно уточнить цифровые данные по динамике основных технико-экономических показателей организации – базы для написания магистерской диссертации;
- апробировать в базовой организации разработанные магистрантом предложения и проекты по решению поставленной в диссертации проблемы;
- оценить степень новизны своих проектных предложений и практическую значимость, возможность и целесообразность их внедрения в данной организации;
- научиться анализировать различные управленческие ситуации, применяя теоретические знания специализированных дисциплин в сфере управления персоналом;
- выработать навыки и умения анализировать и оценивать окружение деловой организации, ее внешнюю среду;
- применять в действии, в реальности свои аналитические способности;
- развивать навыки логического мышления, поиска соответствующей информации, анализа и оценки фактов и разработки альтернатив, необходимых для решения организационных проблем и принятия управленческих решений в области управления персоналом на предприятии.

4.6. Государственная итоговая аттестация выпускников (Приложение 7)

Государственная итоговая аттестация выпускников является одним из элементов системы управления качеством образовательной деятельности и направлена на оценку

образовательных результатов освоения образовательной программы, установление уровня подготовки выпускников университета к выполнению профессиональных задач и осуществлению профессиональной деятельности, соответствия их подготовки требованиям образовательных стандартов.

Основными задачами ГИА являются:

- комплексная оценка качества подготовки обучающихся, соответствие ее требованиям образовательных стандартов и ОПОП;
- принятие решения о присвоении выпускнику (по результатам итоговой аттестации) квалификации по соответствующим направлениям подготовки/специальностям и выдаче документа об образовании и о квалификации;
- разработка на основании результатов работы экзаменационной комиссии рекомендаций, направленных на совершенствование подготовки обучающихся.

ГИА обучающихся проводится в форме: подготовки к процедуре защиты и защиты выпускной квалификационной работы.

ВКР представляет собой самостоятельное законченное исследование на заданную (выбранную) тему, выполненное выпускником, свидетельствующее об умении выпускника работать с литературой, обобщать и анализировать фактический материал, используя теоретические знания и практические навыки, полученные при освоении ОПОП.

Выпускная квалификационная работа (ВКР) магистра направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (направленность (профиль) «Управление персоналом в условиях цифровой трансформации») должна соответствовать видам и задачам его профессиональной деятельности. Она должна быть представлена в форме рукописи с соответствующим иллюстрационным материалом и библиографией.

В результате выполнения ВКР у выпускника должны быть сформированы все компетенции.

Тематика ВКР соответствует требованиям стандартов, ОПОП, реализуемой в университете, актуальна, соответствует современному состоянию и перспективам развития науки, техники и культуры.

Руководители ВКР назначаются из числа профессоров, доцентов, высококвалифицированных преподавателей и научных сотрудников университета с учетом профессиональных интересов и объемов утвержденной учебной нагрузки.

Для подготовки и защиты ВКР разработаны методические рекомендации, которые определяют порядок выполнения и общие требования к ВКР (см. Приложение 7).

В рамках выполнения ВКР проверяется уровень сформированности компетенций, который оценивается по следующим критериям:

- актуальность темы исследования и корректность методологического аппарата исследования;
- уровень самостоятельности проведенного исследования (в том числе, оценка работы в системе «Антиплагиат»);
- ориентация в проблеме исследования; содержательность и логичность доклада (умение представлять работу);
- способность создавать, проектировать и использовать образовательные продукты (программы по учебным предметам в соответствии с требованиями образовательных стандартов; программа реализации образовательного (воспитательного) процесса, разработка методик и технологий обучения);
- практическая значимость исследования (наличие прикладного аспекта исследования);
- культура представления материалов исследования;
- качество оформления ВКР.

Сформированность компетенций оценивается по следующим уровням: оптимальный, допустимый, критический и недопустимый.

**Таблица 5. Фрагмент оценки сформированности компетенций
руководителем, рецензентом на защите ВКР**

Критерии	КОД	Проверяемые компетенции	Уровни достижения		Руководитель	Рецензент	Защита	Итого
1.Актуальность темы исследования и наличие методологического аппарата исследования	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Оптимальный	Анализирует состояние проблемы исследования и формулирует актуальность темы. Владеет навыками грамотной формулировки методологического аппарата исследования.				
			Допустимый	Анализирует состояние проблемы на момент исследования. Верно формулирует ключевые категории методологического аппарата.				
			Критический	Затрудняется в характеристике актуальности темы исследования, проводит поверхностный анализ исследования, описывает отдельные аспекты состояния проблемы исследования. Допускает ошибки в формулировке основных понятий методологического аппарата исследования.				
			Недопустимый	Формулирует либо отдельные понятия методологического аппарата исследования, либо допускает грубые ошибки. Не раскрывает состояние проблемы исследования.				

5. Требования к условиям реализации программы магистратуры

Требования к условиям реализации программы магистратуры включают в себя общесистемные требования, требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению, требования к кадровым и финансовым условиям реализации программы магистратуры, а также требования к применяемым механизмам оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры.

5.1. Общесистемные требования к условиям реализации программы магистратуры

Ресурсное обеспечение ОПОП ВО формируется на основе требований к условиям реализации образовательных программ, определяемых ФГОС ВО, действующей нормативно-правовой базой, с учетом особенностей, связанных с уровнем и профилем образовательной программы. Ресурсное обеспечение ОПОП ВО определяется как в целом по ОПОП ВО, так и по отдельным дисциплинам (модулям).

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

Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды могут быть созданы с использованием ресурсов иных организаций. Электронная информационно-образовательная среда университета должна обеспечивать: доступ к

учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик; формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы.

В случае реализации программы магистратуры с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий электронная информационно-образовательная среда университета должна дополнительно обеспечивать: фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы магистратуры; проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий; взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети "Интернет".

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих. Функционирование электронной информационно-образовательной среды должно соответствовать законодательству Российской Федерации.

5.2. Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению программы магистратуры

5.2.1. Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой магистратуры, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей). Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

5.2.2. Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению при необходимости).

5.2.3. При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), практик, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

5.2.4. Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению (при необходимости).

5.2.5. Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

5.3. Требования к кадровым условиям реализации программы магистратуры

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

Квалификация педагогических работников университета отвечает квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах (при наличии).

Доля педагогических работников университета, участвующих в реализации программы магистратуры, и лиц, привлекаемых университетом к реализации программы магистратуры на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), ведущих научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля), составляет не менее 70 процентов.

Доля педагогических работников университета, участвующих в реализации программы магистратуры, и лиц, привлекаемых университетом к программам магистратуры на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), являющихся руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (иметь стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет), составляет не менее 5 процентов.

Доля педагогических работников университета и лиц, привлекаемых к образовательной деятельности университета на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), имеют ученую степень (в том числе ученую степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации), составляет не менее 60 процентов.

5.4. Требования к финансовым условиям реализации программы магистратуры

Финансовое обеспечение реализации программы магистратуры осуществляется в объеме не ниже значений базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования - программ магистратуры и значений корректирующих коэффициентов к базовым нормативам затрат, определяемых Министерством образования и науки Российской Федерации.

5.5. Требования к применяемым механизмам оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры

Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры определяется в рамках системы внутренней оценки, а также системы внешней оценки, в которой университет принимает участие на добровольной основе.

Университет обеспечивает гарантию качества подготовки, в том числе путем:

- разработки стратегии по обеспечению качества подготовки выпускников с привлечением представителей работодателей;
- мониторинга, периодического рецензирования образовательных программ;
- разработки объективных процедур оценки уровня знаний и умений обучающихся, компетенций выпускников;
- обеспечения компетентности преподавательского состава;
- регулярного проведения самообследования по согласованным критериям для оценки деятельности (стратегии) и сопоставления с другими образовательными учреждениями с привлечением представителей работодателей;
- информирования общественности о результатах своей деятельности, планах, инновациях.

Оценка качества освоения программ магистратуры обучающимися включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и государственную итоговую аттестацию.

В целях совершенствования программы магистратуры университет при проведении регулярной внутренней оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры привлекает работодателей и их объединения, иных юридических и (или) физических лиц, включая представителей научно-педагогического состава университета.

Для проведения внутренней независимой оценки качества подготовки обучающихся в рамках промежуточной аттестации обучающихся по дисциплинам (модулям) создаются комиссии. В комиссию, помимо педагогического работника, проводившего занятия по дисциплине (модулю), включаются представители организаций и предприятий, соответствующих направленности образовательной программы. Перечень дисциплин (модулей), промежуточная аттестация по которым осуществляются с привлечением комиссий, определяется руководителем образовательной программы, заведующим кафедрой, деканом. Промежуточная аттестация может проводиться в форме компьютерного тестирования. В этом случае выбор перечня дисциплин (модулей) происходит по согласованию с работниками Центра мониторинга и аудита качества образования. В процессе промежуточной аттестации возможно использование фондов оценочных средств, разработанных сторонними организациями.

Для достижения максимальной объективности и независимости оценки качества подготовки обучающихся в рамках промежуточной аттестации по итогам прохождения практик могут создаваться комиссии для проведения процедур промежуточной аттестации обучающихся по практикам с включением в их состав представителей организаций и предприятий, на базе которых проводилась практика. Процедуры промежуточной аттестации по практикам могут проводиться непосредственно на базе организаций и предприятий. Разработка, рецензирование и апробация используемых в процессе промежуточной аттестации оценочных материалов осуществляется с привлечением представителей вышеуказанных организаций и предприятий.

При назначении обучающимся заданий на курсовое проектирование и при закреплении тем выпускных квалификационных работ предпочтение отдается темам, сформулированным представителями организаций и предприятий, соответствующих направленности образовательной программы, и представляющим собой реальную производственную задачу либо актуальную научно-исследовательскую задачу. Для проведения процедуры защиты проекта (работы) приглашаются представители организаций и предприятий, соответствующих направленности образовательной программы. Перед процедурой защиты проводится проверка выполненной работы на наличие заимствований (плагиат).

Для независимой оценки качества подготовки обучающихся при проведении государственной итоговой аттестации создаются государственные экзаменационные комиссии (ГЭК). Председатель ГЭК назначается из числа лиц, не работающих в университете, имеющих ученую степень доктора наук и (или) ученое звание профессора либо являющихся ведущими специалистами – представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности. В состав ГЭК включается не менее 50% представителей работодателей или их объединений, осуществляющих деятельность в соответствующей области профессиональной деятельности. Остальные члены ГЭК являются ведущими специалистами из числа профессорско-преподавательского состава университета и (или) иных организаций, имеющими ученое звание и (или) ученую степень.

Обучающимся предоставляется возможность посредством анкетирования оценивать качество работы профессорско-преподавательского состава, а также условия, содержание, организацию и качество образовательного процесса в целом и отдельных

дисциплин (модулей) и практик. Эта процедура регулярно проводится Центром социологических исследований университета. Для анкетирования используются анкеты «Удовлетворенность студентов обучением в вузе», «Преподаватель глазами студентов» и др. В анкетах предусматривается возможность внесения обучающимися предложений по совершенствованию учебного процесса в университете.

Внешняя оценка качества образовательной деятельности по программе магистратуры в рамках процедуры государственной аккредитации осуществляется с целью подтверждения соответствия образовательной деятельности по программе магистратуры требованиям ФГОС ВО.

Текущий и итоговый контроль успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программе магистратуры регламентируется следующими локальными нормативными актами университета:

- Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Астраханском государственном университете (утв. приказом ректора № 08-01-01/475 от 30.04.2020);

- Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и программам магистратуры в Астраханском государственном университете (утв. приказом ректора № 08-01-01/1547 от 29.11.2017);

- Порядок проведения государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры и программам среднего профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в Астраханском государственном университете (утв. приказом ректора от 24.04.2020 № 08-01-01/450а);

- Положение о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной и государственной итоговой (итоговой) аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в Астраханском государственном университете (утв. приказом ректора от № 08-01-01/1606 от 18.12.2019);

- Положение о курсовых работах (проектах) обучающихся Астраханского государственного университета (утв. приказом ректора № 08-01-01/710а от 07.06.2017);

- Положение о выпускных квалификационных работах в Астраханском государственном университете (утв. приказом и.о. ректора № 08-01-01/17а от 12.01.2018);

- Порядок проверки на объём заимствований, в том числе содержательного выявления неправомерных заимствований, и размещения текстов выпускных квалификационных работ в Электронной библиотеке «Астраханский государственный университет. Выпускные квалификационные работы» (утв. приказом ректора № 08-01-01/796 от 07.06.2019);

- Руководство об организации проектного обучения в Астраханском государственном университете, утвержденное приказом ректора № 08-01-01/714 от 28.08.2013;

- Регламент организации и проведения практик обучающихся Астраханского государственного университета, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, утвержден приказом ректора АГУ от 26.11.2020 № 08-01-01/1416;

- Положение о балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов (утв. приказом ректора № 08-01-01/08 от 13.01.2014).

6. Характеристика воспитывающей среды при освоении обучающимися образовательной программы

Формирование воспитывающей среды Астраханского государственного университета им. В.Н. Татищева происходит в соответствии с основными направлениями Государственной молодежной политики РФ, требованиями ФГОС ВО, опытом ведущих мировых университетов (Всемирная инициатива CDIO), рекомендациями научно-методического совета по развитию воспитательной деятельности УМО по направлению педагогического образования вузов РФ (РГПУ им. А.И. Герцена).

Воспитывающая среда университета – совокупность ценностей и принципов, социальных структур, людей, технологий, создающих особое пространство для формирования у студентов профессиональной и мировоззренческой культуры. Средовой подход в образовании предполагает не только возможность использовать социокультурный потенциал среды, но и целенаправленно изменять среду в соответствии с целями воспитания, т.е. является специфической методологией для выявления и проектирования личностно-развивающих факторов (компетенций).

На факультете экономики и управления создана благоприятная воспитывающая среда, обеспечивающая условия для формирования общекультурных компетенций и всестороннего развития личности, а также способствующая освоению основной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (направленность (профиль) «Управление персоналом в условиях цифровой трансформации»).

Социокультурная среда включает в себя: компоненты учебного процесса, реализуемые кафедрами, студенческое самоуправление, воспитательный процесс, осуществляемый в свободное время (внеучебные мероприятия), систему жизнедеятельности студентов в университете в целом (социальную инфраструктуру), университетское информационное пространство, и позволяет студентам получить навыки и успешно реализовывать свои возможности в широком спектре социальных инициатив.

В соответствии с планами воспитательной работы факультета систематически реализуются мероприятия, затрагивающие организационную и воспитательную работу, работу студенческого самоуправления, гражданско-патриотическое и нравственно-эстетическое воспитание, культурно-творческое направление:

- социологические опросы по выявлению проблем у студентов по учебной и внеучебной работе;
- систематическое освещение опыта воспитательной работы, студенческого самоуправления и мероприятий в газете, на стендах, на Интернет-сайте университета и в СМИ;
- оформление тематических стендов, наглядной агитации по актуальным и памятным событиям как общих, так и на факультетах;
- организация адресной помощи: студентам из категории инвалидов 1-3 групп, студентам из малообеспеченных семей, семейным студентам, студентам, имеющим детей;
- учет студентов из числа социально незащищенных категорий: сирот, инвалидов, беженцев, малоимущих и многодетных семей, семейных студентов и участников боевых действий;
- поощрение выпускников за высокие результаты в научной, учебной, культурной, спортивной и общественной жизни;
- проведение флэш-моб «Молодежь – за здоровый образ жизни» (антинаркотическая, антиалкогольная, антитабачная пропаганда);
- проведение совместно с другими факультетами лекций на тему «Охрана прав и законных интересов молодежи»;
- проведение совместно с другими факультетами лекций на тему «Законодательная ответственность за противоправное поведение молодежи»;

- проведение совместно с другими факультетами семинар-тренинг для российских и иностранных студентов «Межэтническая толерантность в поликультурном регионе»;
- организация и проведение мероприятий, посвященных ко Дню знаний, посвящению первокурсников в студенты;
- организация и проведение массовых субботников.

Формирование социокультурной среды университета происходит благодаря скоординированной деятельности администрации, профессорско-преподавательского состава, объединенного совета обучающихся, комитета студенческого самоуправления, студенческой дирекции по поддержке социализации, филиала ассоциации иностранных студентов, Студенческого Совета по профориентации и планированию карьеры, Студенческого совета по качеству образования, Студенческого научного совета, Центра социокультурной адаптации иностранных студентов, Землячеств иностранных студентов, студенческих волонтерских и трудовых отрядов и пр.

Отношения между субъектами социокультурной среды на факультете экономики и управления продуктивны и построены на принципах партнерства и сотрудничества, взаимопонимания и заинтересованности.

Целью воспитательной работы на факультете является создание условий для становления профессионально и социально компетентной личности студента, обладающего научным мировоззрением, высокой правовой культурой и гражданской ответственностью.

В соответствии с поставленной целью определены приоритетные задачи:

- совершенствование качества организации и планирования воспитательной работы с учетом мнения студентов и преподавателей университета;
- разработка и внедрение инновационных направлений и технологий воспитательной деятельности;
- создание условий для формирования самовыражения, саморазвития и творческой самореализации личности;
- осуществление ментально-миссионного подхода к воспитательной деятельности;
- развитие проектной деятельности в области воспитательной работы и вовлечение в нее обучающихся;
- повышение воспитательного потенциала учебных дисциплин, с учетом специфики подготовки специалистов по различным специальностям;
- развитие корпоративной культуры в университете;
- совершенствование действенной системы формирования здорового образа жизни, профилактики зависимостей и негативных явлений в студенческой среде;
- совершенствование нормативно-правовой базы, развитие и поддержка работы органов студенческого самоуправления и студенческих инициатив;
- создание системы профилактики правонарушений в студенческой среде, поддержание безопасных условий жизнедеятельности университета;
- систематический мониторинг состояния воспитательной работы и учет его результатов в практической деятельности.

Формирование и развитие общекультурных и социально-личностных компетенций выпускников осуществляется на основе органического взаимодействия учебного и воспитательного процессов, а также в ходе реализации образовательных программ, и программ целенаправленного воспитания во внеучебное время. При этом вовлечение обучающихся в творческую деятельность, органически связанную с её профессиональным становлением, т.е. в научно-исследовательскую, проектную, практическую работу, является одним из наиболее радикальных способов воспитания студенческой молодежи, позволяющим эффективно решать широкий спектр воспитательных задач.

Сложившаяся на факультете социокультурная среда способствует формированию мировоззрения, толерантного сознания, системы ценностей, личностного, творческого и

профессионального развития студентов, самовыражения в различных сферах жизни, обеспечивает развитие гражданского самосознания и социальной ответственности.

На факультете активно работает студенческое самоуправление, старостат, СНО, решающие вопросы обучения, организации досуга, творческого самовыражения, вопросы трудоустройства, межвузовского обмена, быта студентов. Участие студентов в органах самоуправления формирует у них опыт личностной ответственности, проектной деятельности и самоуправления, гражданского самоопределения и поддержки.

Для внеучебной работы студентов служат читальные залы научной библиотеки, в которых созданы электронные образовательные ресурсы, электронная научная библиотека.

Всестороннему развитию обучающихся способствует также участие в ежегодных межвузовских конкурсах, семинарах, конференциях, совместные творческие выставки преподавателей и студентов.

В университете действует Центр планирования карьеры, главной целью которого является содействие в трудоустройстве и временной занятости, помощь в планировании профессиональной карьеры студентов и выпускников университета.

На факультете функционирует студенческий театр, в рамках которого проводятся мастер-классы по актерскому мастерству, художественно-постановочной работе, сценографии, выразительной речи.

В вузе сложилась эффективная система культурно-просветительской работы и организации досуговых мероприятий со студентами, проводимых в Центре культурного досуга университета.

Важным направлением в работе является не только активное вовлечение студентов в творческие коллективы университета, пропаганда спорта и здорового образа жизни, но и улучшение жилищно-бытовых условий проживания в общежитии и создание благоприятного социально-психологического климата в среде студентов.

На высоком уровне организована воспитательная работа в общежитии, основными целями и задачами которой являются:

- организация воспитательной работы со студентами, проживающими в общежитии университета;
- создание оптимальной культурной среды, направленной на развитие нравственных и духовных ценностей в условиях современной жизни в общежитии;
- обеспечение успешной адаптации студентов-первокурсников к условиям студенческой жизни в общежитии;
- удовлетворение потребностей студентов, проживающих в общежитиях, в интеллектуальном, культурном, физическом и нравственном развитии.

Для развития студенческого самоуправления в общежитии проводится комплекс мероприятий: проведение встреч с активом общежития, выявление основных проблем, определение приоритетных направлений деятельности, формирование инициативных групп (комиссий) из числа проживающих в общежитии (культурно-массовая, жилищно-бытовая, спортивная и т. д.). Группы (комиссии) возглавляются членами студсовета общежития.

Физическая культура и спорт на факультете рассматриваются не только как путь к здоровью нации, но и как важная составляющая в подготовке современного квалифицированного специалиста, востребованного на рынке труда.

Спортивно-массовая работа со студентами факультета проводится с целью сохранения и приумножения спортивных достижений университета, популяризации различных видов спорта, формирования у студентов культуры здорового образа жизни.

В целях формирования, сохранения и поддержания здоровья студентов на базе спортивного комплекса работают Студенческие спортивные клубы.

Спортивные клубы университета представляют собой институциональные формы социализации, организованные на основе инициативы студенческого сообщества с целью

создания условий для становления личностных, межличностных, профессиональных коммуникаций и компетенций посредством массового включения студентов в добровольные занятия различными видами спорта в рамках внеучебного времени (второй половины дня).

Организация и проведение культурно-массовых мероприятий позволяет решать широкий спектр задач, направленных на духовно-нравственное и эстетическое воспитание студенческой молодежи. Инновационные направления и технологии создания социокультурной среды университета определены реализацией Программы АГУ им. В.Н. Татищева «Социализация: технологии CDIO». Общеуниверситетскими мероприятиями программы являются двухмесячные циклы – «Фестивали проектов социализации», включающие в себя: «Игры Лиги АГУ по КВН», «Театральный фестиваль», «Проект Подиум», «Битва хоров в АГУ», «Большие танцы в АГУ», Спортивные студенческие клубы, деятельность Студенческого клуба «Народные ремесла», а также проведение по итогам проектов конференций «Инновационные технологии социализации студентов».

В университете созданы хорошие социально-бытовых условия: работают студенческие общежития гостиничного типа, медицинский пункт, студенческий ресторан «Чистая вода», буфеты, санаторий-профилакторий, база отдыха, спортивно-оздоровительный комплекс (включающий крытые и открытые спортивные площадки) университета, актовые и конференц-залы, Центр культурного досуга и пр.

По представлению деканата студентам, активно участвующим в жизни университета и факультета, достигшим успехов в научно-исследовательской деятельности, назначаются именные стипендии: Губернатора Астраханской области, Ученого Совета АГУ им. В.Н. Татищева и другие именные стипендии.

Социокультурная среда университета обеспечивает комплекс условий для профессионального становления специалиста, социального, гражданского и нравственного роста, естественность трансляции студентам норм взаимоотношений, общения, организации досуга, быта в общежитии, отношений к будущей профессии, формирует мотивацию учебной деятельности.

7. Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения обучающимися ОПОП магистратуры.

Университет обеспечивает гарантию качества подготовки, в том числе путем:

- разработки стратегии по обеспечению качества подготовки выпускников с привлечением представителей работодателей;
- мониторинга, периодического рецензирования образовательных программ;
- разработки объективных процедур оценки уровня знаний и умений обучающихся, компетенций выпускников;
- обеспечения компетентности преподавательского состава;
- регулярного проведения самообследования по согласованным критериям для оценки деятельности (стратегии) и сопоставления с другими образовательными учреждениями с привлечением представителей работодателей;
- информирования общественности о результатах своей деятельности, планах, инновациях.

Оценка качества освоения программ бакалавриата (специалитета, магистратуры) обучающимися включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и государственную итоговую аттестацию.

В целях совершенствования программы магистратуры университета при проведении регулярной внутренней оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры привлекает работодателей и их объединения, иных юридических и (или) физических лиц, включая представителей научно-педагогического состава университета.

Для проведения внутренней независимой оценки качества подготовки обучающихся в рамках промежуточной аттестации обучающихся по дисциплинам (модулям) создаются комиссии. В комиссию, помимо педагогического работника, проводившего занятия по дисциплине (модулю), включаются представители организаций и предприятий, соответствующих направленности образовательной программы. Перечень дисциплин (модулей), промежуточная аттестация по которым осуществляются с привлечением комиссий, определяется руководителем образовательной программы, заведующим кафедрой, деканом. Промежуточная аттестация может проводиться в форме компьютерного тестирования. В этом случае выбор перечня дисциплин (модулей) происходит по согласованию с работниками Центра мониторинга и аудита качества образования. В процессе промежуточной аттестации возможно использование фондов оценочных средств, разработанных сторонними организациями.

Для достижения максимальной объективности и независимости оценки качества подготовки обучающихся в рамках промежуточной аттестации по итогам прохождения практик могут создаваться комиссии для проведения процедур промежуточной аттестации обучающихся по практикам с включением в их состав представителей организаций и предприятий, на базе которых проводилась практика. Процедуры промежуточной аттестации по практикам могут проводиться непосредственно на базе организаций и предприятий. Разработка, рецензирование и апробация используемых в процессе промежуточной аттестации оценочных материалов осуществляется с привлечением представителей вышеуказанных организаций и предприятий.

При назначении обучающимся заданий на курсовое проектирование и при закреплении тем выпускных квалификационных работ предпочтение отдается темам, сформулированным представителями организаций и предприятий, соответствующих направленности образовательной программы, и представляющим собой реальную производственную задачу либо актуальную научно-исследовательскую задачу. Для проведения процедуры защиты проекта (работы) приглашаются представители организаций и предприятий, соответствующих направленности образовательной программы. Перед процедурой защиты проводится проверка выполненной работы на наличие заимствований (плагиат).

Для независимой оценки качества подготовки обучающихся при проведении государственной итоговой аттестации создаются государственные экзаменационные комиссии (ГЭК). Председатель ГЭК назначается из числа лиц, не работающих в университете, имеющих ученую степень доктора наук и (или) ученое звание профессора либо являющихся ведущими специалистами – представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности. В состав ГЭК включается не менее 50% представителей работодателей или их объединений, осуществляющих деятельность в соответствующей области профессиональной деятельности. Остальные члены ГЭК являются ведущими специалистами из числа профессорско-преподавательского состава университета и (или) иных организаций, имеющими ученое звание и (или) ученую степень.

Обучающимся предоставляется возможность посредством анкетирования оценивать качество работы профессорско-преподавательского состава, а также условия, содержание, организацию и качество образовательного процесса в целом и отдельных дисциплин (модулей) и практик. Эта процедура регулярно проводится Центром социологических исследований университета. Для анкетирования используются анкеты «Удовлетворенность студентов обучением в вузе», «Преподаватель глазами студентов» и др. В анкетах предусматривается возможность внесения обучающимися предложений по совершенствованию учебного процесса в университете.

Внешняя оценка качества образовательной деятельности по программе магистратуры в рамках процедуры государственной аккредитации осуществляется с

целью подтверждения соответствия образовательной деятельности по программе магистратуры требованиям ФГОС ВО.

Внешняя оценка качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры может осуществляться в рамках профессионально-общественной аккредитации, проводимой работодателями, их объединениями, а также уполномоченными ими организациями, в том числе иностранными организациями, либо авторизованными национальными профессионально-общественными организациями, входящими в международные структуры, с целью признания качества и уровня подготовки выпускников отвечающими требованиям профессиональных стандартов (при наличии), требованиям рынка труда к специалистам соответствующего профиля.

Текущий и итоговый контроль успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программе магистратуры регламентируется следующими локальными нормативными актами университета:

- Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам магистратуры в Астраханском государственном университете (утв. приказом ректора № 08-01-01/475 от 30.04.2020);

- Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам магистратуры в Астраханском государственном университете (утв. приказом ректора № 08-01-01/1547 от 29.11.2017);

- Порядок проведения государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам магистратуры, аспирантуры и программам среднего профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в Астраханском государственном университете (утв. приказом ректора от 24.04.2020 № 08-01-01/450а);

- Положение о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной и государственной итоговой (итоговой) аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в Астраханском государственном университете (утв. приказом ректора от № 08-01-01/1606 от 18.12.2019);

- Положение о курсовых работах (проектах) обучающихся Астраханского государственного университета (утв. приказом ректора № 08-01-01/710а от 07.06.2017);

- Положение о выпускных квалификационных работах в Астраханском государственном университете (утв. приказом и.о. ректора № 08-01-01/17а от 12.01.2018);

- Порядок проверки на объём заимствований, в том числе содержательного выявления неправомерных заимствований, и размещения текстов выпускных квалификационных работ в Электронной библиотеке «Астраханский государственный университет. Выпускные квалификационные работы» (утв. приказом ректора № 08-01-01/796 от 07.06.2019);

- Руководство об организации проектного обучения в Астраханском государственном университете, утвержденное приказом ректора № 08-01-01/714 от 28.08.2013;

- Регламент организации и проведения практик обучающихся Астраханского государственного университета, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, утвержден приказом ректора АГУ от 26.11.2020 № 08-01-01/1416;

- Положение о балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов (утв. приказом ректора № 08-01-01/08 от 13.01.2014).

8. Другие нормативно-методические документы и материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся

- Положение о проведении оценки качества образования в Астраханском государственном университете (утв. приказом ректора № 08-01-01/1093 от 16.09.2019);
- Положение об организации самостоятельной работы обучающихся Астраханского государственного университета (утв. приказом ректора № 08-01-01/710а от 07.06.2017);
- Положение об оказании учебно-методической помощи обучающимся в Астраханском государственном университете (утв. приказом ректора № 08-01-01/1595 от 17.12.2019);
- Руководство по организации образовательного процесса студентов-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по программам высшего образования в Астраханском государственном университете (утв. приказом и.о. ректора № 08-01- 08/829а от 28.06.2017).

9. Регламент по организации периодического обновления ОПОП ВО в целом и составляющих ее документов

Образовательная программа ежегодно обновляется в какой-либо части (состав дисциплин, содержание рабочих программ дисциплин, программ практики, методические материалы и пр.) с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий, социально-культурной сферы.

Изменения в ОПОП осуществляются под руководством руководителя направления подготовки, согласуется с Ученым советом факультета, и оформляется в виде приложения к образовательной программе.

Приложения

Приложение 1. **Перечень профессиональных стандартов, соотнесенных с федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (направленность (профиль) «Управление персоналом в условиях цифровой трансформации»)**

Приложение 2. **Перечень обобщённых трудовых функций и трудовых функций, имеющих отношение к профессиональной деятельности выпускника программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (направленность (профиль) «Управление персоналом в условиях цифровой трансформации»)**

Приложение 3. **Учебный план и календарный учебный график**

Приложение 4. **Матрица компетенций**

Приложение 5. **Рабочие программ дисциплин (модулей)**

Приложение 6. **Программы практик**

Приложение 7. **Программа государственной итоговой аттестации**

Список разработчиков ОПОП, экспертов

Разработчики:

Доцент, кандидат экономических наук,
заведующий кафедрой менеджмента



Е.В. Крюкова

Доцент, кандидат социологических наук,
доцент кафедры менеджмента



А.Н. Леухин

Эксперты:

Руководитель Агентства по занятости
населения Астраханской области



Р.А. Азизов

Заместитель управляющего по корпоративному
блоку операционного офиса
«РОО «Астраханский» филиала
№ 2351 Банка ВТБ (ПАО) в г. Краснодаре»



И.А. Козлова

**Перечень профессиональных стандартов, соотнесенных с федеральным
государственным образовательным стандартом по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом (направленность (профиль) «Управление персоналом в
условиях цифровой трансформации»)**

№ п/п	Код профессионального стандарта	Наименование области профессиональной деятельности. Наименование профессионального стандарта
07 Административно-управленческая и офисная деятельность		
1.	07.003	Профессиональный стандарт "Специалист по управлению персоналом", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 г. № 109н (Зарегистрирован в Минюсте России 8 апреля 2022 г. N 68136)

Перечень обобщённых трудовых функций и трудовых функций, имеющих отношение к профессиональной деятельности выпускника программы магистратуры по направлению подготовки *38.04.03 Управление персоналом (направленность (профиль) «Управление персоналом в условиях цифровой трансформации»)*

Код и наименование профессионального стандарта	Обобщённые трудовые функции			Трудовые функции		
	Код	Наименование	Уровень квалификации	Наименование	Код	Уровень (подуровень) квалификации
07.003 Специалист по управлению персоналом	G	Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации	7	Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации	G/01.7	7
				Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации	G/02.7	7
				Разработка и сопровождение процесса цифровизации и автоматизации управления персоналом	G/03.7	7
				Администрирование процессов операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации и соответствующего документооборота	G/04.7	7
	H	Стратегическое управление персоналом	7	Разработка системы стратегического управления персоналом	H/01.7	7
				Реализация системы стратегического управления персоналом	H/02.7	7
				Администрирование процессов стратегического управления персоналом и соответствующего документооборота	H/03.7	7