

ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДЕНА
Решением Ученого совета,
протокол от 30.03.2025
№ 10

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

от 01.04.2025 № 084-4422

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Уровень магистратура

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами
Квалификация магистр
Форма обучения заочная
Срок обучения 2 года 6 месяцев
Язык обучения Русский

ФГОС ВО по направлению подготовки утвержден приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 958.

Разработчики:

Руководитель направления
подготовки
Д. экон.н., профессор

	Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП	
Кому выдан:	Т. А. Коркина
Пользователь:	korkinata
Дата подписания:	04.04.2025

Т. А. Коркина

Руководитель магистерской
программы
Д. экон.н., профессор

	Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП	
Кому выдан:	Т. А. Коркина
Пользователь:	korkinata
Дата подписания:	04.04.2025

Т. А. Коркина

Челябинск 2025

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

Образовательная программа высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом разработана на основе ФГОС ВО, профессиональных стандартов, с учетом потребностей регионального рынка труда, традиций и достижений научно-педагогической школы университета с учетом требований федерального законодательства.

Образовательная программа включает в себя: описание, учебный план с графиком учебного процесса, рабочие программы дисциплин, программы практик, итоговой аттестации, а также оценочные и методические материалы, рабочую программу воспитания, календарный план воспитательной работы, формы аттестации.

При реализации образовательной программы применяются электронное обучение, дистанционные образовательные технологии.

Образовательная программа имеет своей целью формирование универсальных и общепрофессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО, а также профессиональных компетенций, сформулированных самостоятельно на основе профессиональных стандартов, потребностей регионального рынка труда.

Магистерская программа Управление человеческими ресурсами ориентирован на профессиональную деятельность в следующих областях (сферах):

Области и сферы профессиональной деятельности	Код и наименование профессионального стандарта	Код и наименование обобщенной трудовой функции	Коды и наименования трудовых функций
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	07.003 Специалист по управлению персоналом	Н Стратегическое управление персоналом	Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом
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	07.003 Специалист по управлению персоналом	Г Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации	Г/04.7 Администрирование процессов операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации и соответствующего документооборота

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	07.003 Специалист по управлению персоналом	G Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации	G/01.7 Разработка системы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации; G/02.7 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации
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	07.003 Специалист по управлению персоналом	Н Стратегическое управление персоналом	Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом; Н/03.7 Администрирование процессов стратегического управления персоналом и соответствующего документооборота
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	07.003 Специалист по управлению персоналом	Н Стратегическое управление персоналом	Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации; Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом

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

Магистерская программа Управление человеческими ресурсами соответствует магистерской программе в целом.

Срок освоения образовательной программы по заочной форме увеличен на 6 месяцев относительно нормативного срока и составляет 2 года 6 месяцев.

Образовательная программа имеет государственную аккредитацию. Государственная итоговая аттестация выпускников является обязательной и осуществляется после выполнения обучающимся учебного плана или индивидуального учебного плана в полном объеме (часть 6

статьи 59 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

ГИА по магистерской программе включает: государственный экзамен и защиту выпускной квалификационной работы.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Результаты освоения образовательной программы определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т. е. его способностью применять знания, умения, навыки в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

Перечень формируемых у выпускника компетенций и индикаторы их достижения:

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения, практический опыт)
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	- анализирует проблемную ситуацию, выделяя ее базовые составляющие на основе теории системных исследований и технологии работы с информацией; - критически оценивает информацию, необходимую для анализа проблемной ситуации; - предлагает возможные варианты решения проблемной ситуации, в том числе стратегического характера.	Знает: - способы обработки собранной информации для решения профессиональных задач в области экономики труда; - технологию проведения критического анализа; - методы стратегического анализа, направленного на изучение актуального состояния управления персоналом в российских и зарубежных организациях; - определения, свойства, классификацию систем, основные свойства и закономерности их эволюции; - основные положения, принципы, процедуры и методологию системного анализа; - основы теории системных исследований, методологию формирования (представления) и анализа экономических ситуаций; - современные технологии работы с информацией; - методы организации вычислительного эксперимента на имитационной модели; - методологию системного подхода; - проблемные зоны аудита организации; - определения, свойства, классификацию систем, основные свойства и закономерности их эволюции; - основные положения, принципы, процедуры и методологию системного анализа; - основы теории системных исследований, методологию формирования (представления) и анализа экономических ситуаций; - современные технологии работы с

		информацией; - методы организации вычислительного эксперимента на имитационной модели; - методику критического анализа проблемной ситуации по оценке расходов на персонал; - сущность системного подхода, методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала; - основные методы системного анализа и оценки эффективности труда. Умеет: - систематизировать и интерпретировать полученную информацию для решения профессиональных задач в области экономики труда; - формулировать цели и задачи исследования; - обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы; - идентифицировать и структурировать систему УЧР; - применять средства визуализации и инструменты принятия решений в процессе анализа системы УЧР; - создавать имитационные модели; - применять положения и методологические процедуры системного подхода при исследовании проблем в теории и практике УЧР; - корректно выполнять сбор и анализ статистических показателей моделируемых процессов; - на основе критического анализа вырабатывать стратегию действий для решения проблемных ситуаций с применением инструментария системного подхода к УЧР; - выбирать методы критического анализа стратегии и экономических показателей организации; - применять методы и инструменты обработки информации, в том числе статистической; - идентифицировать и структурировать системы; - применять средства визуализации и инструменты принятия решений в процессе анализа систем; - создавать имитационные модели; - применять положения и методологические процедуры системного подхода при исследовании проблем в теории и практике; - корректно выполнять сбор и анализ
--	--	---

	статистических показателей моделируемых процессов; - на основе критического анализа вырабатывать стратегию действий для решения проблемных ситуаций с применением инструментария системного подхода; - анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; - разрабатывать стратегии в области управления персоналом; - выявлять проблемные ситуации, используя методы анализа, синтеза и абстрактного мышления при оценке эффективности труда и управления персоналом. Имеет практический опыт: - решения профессиональных задач на основе результатов, полученных в ходе анализа и обработки собранной информации; - систематизации информации по теме исследования в соответствии с системным подходом; - разработки стратегии действия при обосновании темы научной работы; - применения положений системного подхода и системного анализа при исследовании проблемных ситуаций в теории и практике УЧР; - проведения исследования экономических процессов с применением инструментария системного анализа; - имитационного моделирования для решения проблемных ситуаций и интерпретации полученных результатов; - принятия решений на основе результатов имитационного исследования; - анализа проблемных кадровых ситуаций на основе системного подхода; - применения положений системного подхода и системного анализа при исследовании проблемных ситуаций в теории и практике; - проведения исследования экономических процессов с применением инструментария системного анализа; - имитационного моделирования для решения проблемных ситуаций и интерпретации полученных результатов; - принятия решений на основе результатов имитационного исследования; - обработки
--	--

		информации о проблемной ситуации на основе системного подхода к оценке расходов на персонал; - анализа успешных практик по организации стратегического управления персоналом организации, постановки стратегических целей в области управления персоналом; - проведения оценки адекватности и достоверности информации о проблемной ситуации в области оценки эффективности труда и управления персоналом.
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	- планирует выполнение задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм; - представляет результаты проекта и возможности их использования и/или совершенствования с учетом оценки эффективности проектных решений.	Знает: - роли участников проекта; - основные группы процессов управления проектами; основные принципы управления параметрами проекта; основные виды и процедуры контроля выполнения проекта; инструменты и методы управления внешними коммуникациями проекта; процессы и инструменты управления различными функциональными областями проекта; - инструменты и методы оценки факторов окружения проекта; методику и инструменты проведения оценки рыночных возможностей; - понятие, виды и структуру бизнес-моделей, процессы трансформации современных бизнес-моделей в сторону экосистем; - понятие бизнес-экосистемы, цели ее формирования, требования и критерии трансформации организации в «центр экосистемы», типы рыночных игроков, способных перейти к бизнес-экосистеме; - основные драйверы и закономерности развития бизнес-экосистем в мире и России, истории успеха и неудач при создании бизнес-экосистем; - современные инструменты управления на этапах жизненного цикла бизнес-экосистемы; - основные элементы проектирования бизнес-экосистемы; - классификацию проектов в сфере управления персоналом; - методологию описания проекта; - сущность проектной деятельности; - основные виды и процедуры контроля выполнения проекта; - инструменты и методы управления коммуникациями проекта; - сущность

		проектной деятельности; - классификацию проектов в сфере управления персоналом; - методологию описания проекта; - сущность проектной деятельности; - основные виды и процедуры контроля выполнения проекта; - инструменты и методы управления коммуникациями проекта. Умеет: - разрабатывать и анализировать альтернативные варианты проектов для достижения намеченных результатов; разрабатывать проекты, определять целевые этапы и основные направления работ; - ставить цели и формулировать задачи, связанные с управлением проектами и реализацией профессиональных функций; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - разрабатывать проект создания на основе цепочки создания ценности бизнес-экосистемы; - формировать и анализировать клиентские базы данных; - проводить расчеты эффективности проекта создания бизнес-экосистемы на прединвестиционной стадии; - применять инструменты прогнозирования и управления рисками функционирования бизнес-экосистемы; - проводить кадровый аудит; - прогнозировать проблемные ситуации и риски в проектной деятельности; - формулировать цели проекта в области управления персоналом; - формулировать и обосновывать цели проекта в области управления персоналом; - ставить цели и формулировать задачи, связанные с управлением проектами и реализацией функций внутри проекта в области управления персоналом. Имеет практический опыт: - реализации основных управленческих функций применительно к проекту; применения современного инструментария управления содержанием, продолжительностью, качеством, стоимостью и рисками проекта; - проведения стратегического анализа и формирования бизнес-модели с учетом его
--	--	---

		результатов; - управления командой; планирования, мониторинга и управления при проектной организации работ; - разработки укрупненного проекта создания бизнес-экосистемы; - выбора наиболее адекватных инструментов управления бизнес-экосистемой на различных этапах ее жизненного цикла; - выявления и оценки эффектов функционирования бизнес-экосистемы на различных этапах ее жизненного цикла; - составления плана-графика реализации проекта в целом и контроля его выполнения; - применения инструментов и методов управления проектом; - разработки содержания, продолжительности, стоимости, рисков проекта; - описания и публикации результатов самостоятельного научного исследования; - разработки содержания, продолжительности, стоимости, рисков проекта, определения эффективности проекта.
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	- применяет нормы и установленные правила командной работы; - владеет методами эффективного руководства коллективом, способами и приемами установления взаимоотношений и межличностных коммуникаций в рамках командного взаимодействия; - вырабатывает командную стратегию с учетом интересов других участников совместной деятельности для достижения поставленной цели.	Знает: - нормы этики делового общения, основы социологии, психологии труда[1]; - теории (типологии) ролей в команде; - инструменты стимулирования трудовой деятельности; - типы трудовой мотивации; - формы и методы обучения персонала; - методологию проведения деловой оценки персонала[2]; - способы предупреждения конфликтов и выхода из конфликтных ситуаций; - стили ведения переговоров; - основные методы и приемы воздействия на команду; - методику проведения исследований в сфере мотивации персонала организации; - технологии лидерства и командообразования; - особенности и проблемы подбора эффективной команды; - условия эффективной командной работы; - теории и стили лидерства, стили руководства в зависимости от деловых ситуаций; - основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности;

		- стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации для достижения поставленной цели; - нормы этики делового общения, основы социологии, психологии труда; - нормы этики делового общения, основы социологии, психологии труда; - методы оценки персонала; - нормы этики делового общения, основы социологии, психологии труда; - методы оценки персонала; - типологию ролей в команде. Умеет: - контролировать и корректировать исполнение поручений и задач; - определять стратегию для достижения поставленной цели; - определять задачи в команде в соответствии с типами мотивации сотрудника; - анализировать результаты деловой оценки; - определять потребность обучения персонала; - эффективно взаимодействовать в команде; - находить пути преодоления конфликтных ситуаций; - планировать профессиональную траекторию персонала с учетом их типа мотивации; - определять уровень притязаний сотрудников для выбора приоритетов профессиональной деятельности; - определять стиль управления и оценивать эффективность руководства командой; - вырабатывать командную стратегию и на ее основе организовать отбор членов команды для достижения поставленных целей; - владеть технологией реализации основных функций управления; - применять принципы и методы организации командной деятельности; - планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей и поведения ее членов; - разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; - определять и анализировать внутренние коммуникации; - моделировать поведение персонала; - применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения
--	--	---

удовлетворенности работой; - определять и анализировать внутренние коммуникации;

- моделировать поведение персонала; - определять и анализировать внутренние коммуникации;
- моделировать поведение персонала;
- применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой.

Имеет практический опыт: - постановки задач работникам структурного подразделения, определения ресурсов для их выполнения, контроля исполнения; - применения инструментов мотивации и стимулирования персонала;

- оценки компетенций персонала;
- разработки рекомендаций по построению системы обучения в организации; - организации подготовки и проведения деловых бесед, переговоров, дискуссий, совещаний и собраний;
- использования этической критики, аргументированного изложения собственной точки зрения и ведения дискуссии; - выявления стимулов для саморазвития; оценки потенциала сотрудника при стимулировании его трудовой деятельности; - планирования и организации работы в команде, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды;
- организации и управления командным взаимодействием в решении поставленных целей;
- создания команды для выполнения практических задач разного уровня сложности;
- участия в разработке стратегии командной работы;
- организации коммуникаций и взаимодействия членов команды;
- выявления и разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; - планирования деятельности подразделения и персонала на основании командных стратегий; - планирования деятельности подразделения и персонала на основании командных стратегий;
- планирования деятельности подразделения и

		персонала на основании командных стратегий; - оценки удовлетворенности трудом.
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	- ведет деловую переписку на иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных писем и социокультурных различий в рамках профессионального взаимодействия с использованием современных коммуникационных технологий; - выполняет для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный с использованием современных коммуникационных технологий; - устно представляет результаты своей деятельности на русском и иностранном языке, с использованием современных коммуникационных технологий.	Знает: - лексико-грамматический минимум в объеме, необходимом для осуществления письменной и устной коммуникации; - теоретические основы, структуру и содержание процесса деловой коммуникации; - различные коммуникативные барьеры и пути их преодоления; - методы проведения деловых бесед, переговоров, дискуссий, совещаний и собраний; - социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности представителей тех или иных социальных и культурных общностей; - современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия; - информационно-коммуникационные технологии и способы их использования; - лексико-грамматический минимум в объеме, необходимом для осуществления письменной и устной коммуникации в профессионально-деловой и научной сферах; - основную профессиональную терминологию на иностранном языке; - правила ведения деловой корреспонденции на иностранном языке; - правила перевода профессиональных и научных текстов; - социокультурную специфику международного профессионально-делового общения; - способы использования информационно-коммуникационных технологий. Умеет: - воспринимать устную речь профессионально-делового характера, в том числе на иностранном(ых) языке(ах); - выбирать стиль, средства, приемы общения, приводящие с минимальными затратами к намеченной цели делового общения; - толерантно воспринимать и правильно оценивать людей, включая их индивидуальные характерологические особенности; - составлять деловое письмо, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального

взаимодействия; - применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия; - собирать необходимую информацию для расширения внешних связей и обмена опытом для академического и профессионального взаимодействия в области управления персоналом; - понимать устную речь профессионально-делового характера; - участвовать в международных переговорах, дискуссии, научной беседе, выражая определенные коммуникативные намерения; продуцировать монологическое высказывание по профилю научной специальности/темы, аргументировано излагая свою позицию и используя вспомогательные средства (графики, таблицы, диаграммы, мультимедиа презентации и т.д.);

- писать деловые письма; соотносить языковые средства с нормами речевого поведения, которых придерживаются носители иностранного языка; - использовать системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом; - аргументированно излагать свою позицию, использовать вспомогательные средства (графики, диаграммы, презентации и т.д.).

Имеет практический опыт: - чтения профессиональной и научной литературы, в том числе на иностранном(ых) языке(ах); - делового общения для академического и профессионального взаимодействия; - коммуникаций, в том числе на иностранном языке, для академического и профессионального взаимодействия; - чтения профессиональной и научной литературы, в том числе на иностранном(ых) языке(ах); - осуществления деловой переписки и поддержки электронных коммуникаций; - чтения профессиональной и научной литературы в оригинале (изучающее, ознакомительное, просмотровое, поисковое), предполагающими разную степень понимания и смысловой компрессии прочитанного; - поиска и критического осмысления информации, полученной из зарубежных источников, аргументированного изложения собственной точки зрения;

		- публичной речи (сообщения, презентации); - чтения профессиональной и научной литературы, в том числе на иностранном(ых) языке(ах); - осуществления деловой переписки и поддержки электронных коммуникаций.
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	- анализирует особенности межкультурного взаимодействия (преимущества и возможные проблемные ситуации), обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем; - предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии; - придерживается принципов недискриминационного взаимодействия, основанного на толерантном восприятии культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий, при личном и массовом общении.	Знает: - виды и средства современных коммуникативных технологий в социально-историческом, этическом и философском контекстах; - правила и возможности применения коммуникативных технологий; - основные принципы организации деловых контактов; - методы подготовки к переговорам, межкультурные особенности и традиции; - межкультурные различия в практике письменной и устной деловой коммуникации; - формы невербальных коммуникаций; - виды коммуникативных барьеров и способы их преодоления, приёмы повышения эффективности общения. - этические нормы деловых коммуникаций; - культурные (национальные, религиозные и этноконфессиональные) различия современного мира и основные способы их анализа; - предложенные исследователями измерения культурологических характеристик для совершенствования методов управления людьми, принадлежащим различным культурам; - основные психологические характеристики личности, присущие разным национальностям. Умеет: использовать коммуникативные технологии для поиска, обмена информацией и установления профессиональных контактов; - грамотно, доступно излагать профессиональную информацию в процессе межкультурного взаимодействия; - соблюдать этические нормы и права человека; - анализировать особенности социального взаимодействия с учетом межкультурных особенностей; - анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей;

		- соблюдать правила межкультурного общения; - организовывать правильное взаимодействие представителей различных культур для выполнения профессиональных задач; - предупреждать и разрешать межкультурные конфликты; - воспитывать у подчиненных толерантное отношение к представителям иных культур; - соотносить межкультурные ценности для создания условий эффективного межкультурного взаимодействия. Имеет практический опыт: - организации продуктивного взаимодействия в профессиональной среде с учетом межкультурных особенностей; - преодоления барьеров в процессе межкультурного взаимодействия; - реализации навыков межкультурного общения; - анализа деловой культуры и ее влияния на реализацию функций управления; - выстраивания процесса межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур; - организации межкультурного взаимодействия; - поиска межкультурных ценностей для сближения представителей различных культур.
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	- использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей; - определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста; - оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста.	Знает: - основные приемы эффективного управления собственным временем; - современные тенденции развития личности, технологию поиска и формулирования жизненных целей; - основы построения карьеры - технику планирования своего времени для реализации приоритетов собственной деятельности; - критерии оценки уровня организации своей трудовой деятельности и пути её рационализации; - способы совершенствования деятельности на основе самооценки; - методы диагностики и прогнозирования собственного карьерного роста в сфере профессиональной деятельности; - принципы самоорганизации личного здоровья и правила гигиены умственного труда; - технологии целеполагания; - понятие карьерного консультирования и

		коучинга; - техники (инструменты) коучинга; - методики определения карьерных приоритетов собственной профессиональной деятельности; - способы совершенствования профессиональной деятельности на основе самооценки; - технологии целеполагания; - методы научных исследований; - методики проведения исследований в области управления персоналом; - технологии целеполагания; - методики проведения исследований в области управления персоналом; - технологии целеполагания; - методики проведения исследований в области управления персоналом по теме выпускной квалификационной работы; - технологии целеполагания; - методики проведения исследований в области управления персоналом по теме выпускной квалификационной работы; Умеет: - оценивать свои ресурсы и эффективно планировать и контролировать собственное время; - структурировать и организовывать рабочее и личное время, формулировать жизненные цели и принимать решения, оценивать эффективность организации управленческого труда; - разрабатывать траекторию своего профессионального и карьерного развития; - реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; - конструировать собственный имидж и позиционировать собственную успешность в профессиональной среде; - выбирать технологии целеполагания и целедостижения для постановки целей личностного развития и профессионального роста; - определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста; - разрабатывать технологию личностного и профессионального саморазвития; - определять приоритеты собственной научной и прикладной деятельности; - обосновывать актуальность, теоретическую и
--	--	--

практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать ее причины;
 - составлять отчетную документацию о результатах исследования; - определять приоритеты собственной научной и прикладной деятельности, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать ее причины; - определять приоритеты собственной научной и прикладной деятельности, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, использовать и получать эмпирические и экспериментальные данные; - определять приоритеты собственной научной и прикладной деятельности;

- обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, использовать и получать эмпирические и экспериментальные данные;

- обобщать результаты исследования и составлять отчетную документацию.

Имеет практический опыт: - разработки оптимального использования своих ресурсов для успешного выполнения порученного задания; - планирования и эффективного использования рабочего времени;

- планирования личностного и профессионального развития;

- анализа эффективности использования своего времени и определения резервов его оптимизации;

- самоорганизации и саморазвития; - оценки собственного ресурсного состояния и выбора средств коррекции ресурсного состояния;

планирования самостоятельно деятельности в решении профессиональных задач; - выявления приоритетов личностного и профессионального развития сотрудника на основе самооценки; - публикации результатов самостоятельного научного исследования; -

составления отчета о результатах исследования в области управления персоналом; - составления отчетов о результатах исследования, обобщения результатов научного исследования; - публикации результатов самостоятельного

		научного исследования в области управления персоналом.
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	- использует положения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права для решения профессиональных задач; - применяет методы и практики современного управления; - разрабатывает проекты управленческих решений на основе результатов проведенного критического анализа ситуации.	Знает: - положения экономической, организационной и управленческой теории; - инновационные подходы к решению управленческих задач; - методы и практики современного управления; Умеет: - решать профессиональные задачи управления; - проводить критический анализ практик управления с точки зрения требований и критериев экономической, организационной и управленческой теории; - разрабатывать проекты управленческих решений на основе результатов проведенного критического анализа ситуации; - решать профессиональные задачи управления; - проводить критический анализ практик управления с точки зрения требований и критериев экономической, организационной и управленческой теории; - разрабатывать проекты управленческих решений на основе результатов проведенного критического анализа ситуации. Имеет практический опыт: - систематизации, обобщения и анализа изученного опыта современных методов и практик управления; - оценки факторов внутренней и внешней среды организации; - применения инновационных подходов в решении профессиональных управленческих задач; - систематизации, обобщения и анализа изученного опыта современных методов и практик управления; - оценки факторов внутренней и внешней среды организации; - применения инновационных подходов в решении профессиональных управленческих задач.
ОПК-2 Способен применять комплексный	- использует современные методики и техники сбора, обработки и первичного анализа	Знает: - методологию научно-исследовательской деятельности; - этические нормы научного исследования;

подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	экономических и управленческих данных; - применяет продвинутые инструментальные методы анализа при решении управленческих и исследовательских задач, в том числе с применением информационно-аналитических систем.	- организацию процесса проведения научного исследования; - методы поиска, обобщения и критического анализа результатов научных исследований в сфере экономики, финансов и управления; - формы и способы апробации результатов научного и представления результатов научного исследования; - основной постулат ТРИЗ и базовые понятия; - законы развития технических систем; - алгоритмы решения изобретательских задач; - методы анализа ТРИЗ; - методы творческого развития личности и коллективов. Умеет: - выбирать и применять средства и методы научного исследования; - применять навыки научного реферирования и цитирования; - эффективно работать с современными источниками научной информации; - обобщать, критически оценивать результаты научных исследований в экономике, финансах, менеджменте и смежных областях; - генерировать идеи по улучшению и совершенствованию систем; - строить функциональную и структурную модели системы; - выполнять поиск наиболее эффективного решения задачи с помощью ТРИЗ; - работать с таблицей выбора типовых приемов устранения технических противоречий. Имеет практический опыт: - планирования научного исследования; - поиска (в том числе с использованием информационных систем и баз данных) и критического анализа информации по тематике проводимых научных исследований; - проведения самостоятельного научного исследования и критического оценивания в области экономики, финансов, менеджмента и смежных областей; - применения алгоритмов и методов решения изобретательских задач; - владения методологией поиска решений изобретательских задач на основе ТРИЗ; - применения типовых приемов устранения технических и физических противоречий; - обобщения и критической оценки результатов исследований актуальных проблем
--	---	--

		экономики и управления.
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	- применяет положения экономической, организационной и управленческой теории; - разрабатывает обоснованные организационно-управленческие решения; - владеет методами оценки операционной и организационной эффективности организационно-управленческих решений в области разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом организации, их социальной значимости.	Знает: - положения экономической, организационной и управленческой теории; - инновационные подходы к решению управленческих задач; - методы и практики современного управления. Умеет: - решать профессиональные задачи управления; - проводить критический анализ практик управления с точки зрения требований и критериев экономической, организационной и управленческой теории, - разрабатывать проекты управленческих решений на основе результатов проведенного критического анализа ситуации. Имеет практический опыт: - систематизации, обобщения и анализа изученного опыта современных методов и практик управления; - оценки факторов внутренней и внешней среды организации; - применения инновационных подходов в решении профессиональных управленческих задач.
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	- понимает принципы руководства проектной и процессной деятельностью в организации; - применяет современные практики управления, лидерские и коммуникативные навыки.	Знает: - роли участников проекта; - основные группы процессов управления проектами; основные принципы управления параметрами проекта; - основные виды и процедуры контроля выполнения проекта; инструменты и методы управления внешними коммуникациями проекта; - процессы и инструменты управления различными функциональными областями проекта; - инструменты и методы оценки факторов окружения проекта; методику и инструменты проведения оценки рыночных возможностей; - роли участников проекта; - основные группы процессов управления проектами; основные принципы управления параметрами проекта; - основные виды и процедуры контроля выполнения проекта; инструменты и методы управления внешними коммуникациями проекта; - процессы и инструменты управления различными функциональными областями

		проекта; - инструменты и методы оценки факторов окружения проекта; методику и инструменты проведения оценки рыночных возможностей. Умеет: - разрабатывать и анализировать альтернативные варианты проектов для достижения намеченных результатов; разрабатывать проекты, определять целевые этапы и основные направления работ; - ставить цели и формулировать задачи, связанные с управлением проектами и реализацией профессиональных функций; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - разрабатывать и анализировать альтернативные варианты проектов для достижения намеченных результатов; разрабатывать проекты, определять целевые этапы и основные направления работ; - ставить цели и формулировать задачи, связанные с управлением проектами и реализацией профессиональных функций; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач. Имеет практический опыт: - реализации основных управленческих функций применительно к проекту; применения современного инструментария управления содержанием, продолжительностью, качеством, стоимостью и рисками проекта; - проведения стратегического анализа и формирования бизнес-модели с учетом его результатов; - управления командой; планирования, мониторинга и управления при проектной организации работ; - реализации основных управленческих функций применительно к проекту; применения современного инструментария управления содержанием, продолжительностью, качеством, стоимостью и рисками проекта; - проведения стратегического анализа и формирования бизнес-модели с учетом его результатов; - управления командой; планирования, мониторинга и управления при проектной организации работ.
--	--	---

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	- владеет навыками сбора, обработки, анализа и систематизации информации для использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач; - осуществляет выбор современных информационных технологий и программных средств для решения профессиональных задач; - использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	Знает: - современные технологии работы с информацией; - особенности построения и использования информационно-коммуникационных технологий с учетом требований информационной безопасности; - современные программные средства и информационные технологии, позволяющие решать широкий круг профессиональных задач; - основные преимущества и недостатки современных программных средств, позволяющие выбрать оптимальный программный продукт для решения профессиональных задач. Умеет: - решать профессиональные задачи в области экономики с помощью разных информационно-коммуникационных технологий и программных средств; - использовать современные программные средства и информационные технологии при решении профессиональных задач. Имеет практический опыт: - использования современных информационных технологий и программных средств, включая средства для работы с крупными массивами данных и средства для моделирования экономических ситуаций, в рамках решения профессиональных задач.
--	---	--

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций	Профессиональный стандарт и трудовые функции	Результаты обучения (знания, умения, практический опыт)
ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать системы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения	- осуществляет анализ успешных корпоративных практик по вопросам разработки и реализации элементов системы операционного управления персоналом; - разрабатывает предложения по улучшению показателей деятельности подразделения; - применяет правила и принципы разработки проектных предложений и мероприятий по эффективной работе персонала.	07.003 Специалист по управлению персоналом G/01.7 Разработка системы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации G/02.7 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации	Знает: - бизнес-процессы в сфере отбора и оценки персонала и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; - технологии отбора и оценки персонала; - принципы набора, отбора и расстановки персонала; - методы анализа количественного и качественного состава персонала; - цели и стратегия развития организации; - сущность развития персонала, теории и методы управления развитием персонала; - требования и правила проведения аудита работы с персоналом; - методологию построения бизнес-процессов управления персоналом организации; - эффективные методы, способы и инструменты управления персоналом - современные подходы к разработке политики управления персоналом организации - современные системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; - современные тенденции в разработке и реализации системы обучения и развития персонала; - особенности разработки и внедрения систем операционного управления

			персоналом на основе информационных технологий; - методы, способы и инструменты управления персоналом; - сущность политики и стратегии управления персоналом организации Умеет: - ориентироваться в рыночных условиях, осуществить сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения управленческих задач в области отбора и оценки персонала; - применять современные кадровые технологии в рекрутинге и взаимодействовать с кадровыми агентствами; - проводить анализ успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации; - разрабатывать и реализовывать технологии развития персонала структурного подразделения; - разрабатывать планы, программы и процедуры в управлении персоналом; - производить анализ текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации; - производить анализ передовых практик системы операционного управления персоналом текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации; - определять показатели эффективности работы персонала и контролировать их выполнение Имеет практический опыт: - разработки и обеспечения реализации стратегии, политик
--	--	--	---

			и технологий управления персоналом организации в динамичной среде; - проведения переговоров с сотрудниками предприятия для сбора необходимой информации с целью формирования требований к кандидатам на вакантную должность; - анализа показателей эффективности работы персонала подразделения; - постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом; - разработки предложений по совершенствованию системы управления развитием персонала; - разработки проектных предложений и мероприятий по эффективной работе персонала; - анализа успешных корпоративных практик по вопросам разработки и реализации элементов системы операционного управления персоналом; - разработки рекомендаций по совершенствованию систем операционного управления персоналом; - анализа планов и отчетности подчиненных работников; - разработки предложений по улучшению показателей деятельности подразделения
ПК-2 Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по управлению персоналом организации и работы структурного подразделения;	- осуществляет анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам операционного и стратегического управления персоналом и работы структурного подразделения;	07.003 Специалист по управлению персоналом G/04.7 Администрирование процессов операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации и соответствующего	Знает: - методики проведения анализа и систематизации документов и информации;

структурного подразделения	- использует информационные системы и базы данных по персоналу и системам управления персоналом, работе структурного подразделения; - применяет правила оформления документации по управлению персоналом организации и работе структурного подразделения.	документооборота	деловой коммуникации, - правила деловой переписки; - основные документы в области управления персоналом; - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - сущность процесса обучения персонала; - основные локальные нормативные документы организации в области управления развитием персонала; - основы документационного обеспечения процессов по управлению персоналом; - порядок разработки, оформления, ведения и хранения документации по системам операционного управления персоналом организации и работе структурного подразделения; - основные локальные нормативные документы организации в области управления персоналом; - основы административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц; - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - локальные нормативные акты организации по управлению персоналом Умеет: - работать со специализированными информационными системами; - оформлять нормативно-организационную документацию; - взаимодействовать со структурными подразделениями организации; - создавать бизнес-презентацию
----------------------------	--	------------------	--

			как средство донесения информации; - работать с информационными системами и базами данных по персоналу; - анализировать процессы обучения персонала; - оформлять регламентирующую документацию по управлению развитием персонала; - оформлять регламентирующую и нормативно-организационную документацию по управлению персоналом; - определять формы и способы оформления результатов операционного и стратегического управления персоналом; - вести учет и регистрацию документов в информационных системах и на материальных носителях с учетом цели обеспечения кадровой безопасности компании; - работать с информационными системами и базами данных по персоналу и системам управления персоналом и работе структурного подразделения Имеет практический опыт: - подготовки уведомлений, отчетной и статистической информации по персоналу; - применения норм делового общения на практике; - анализа процессов документооборота, в том числе и по вопросам обучения персонала; - разработки регламентирующей и нормативно-организационной документации по управлению развитием персонала; - анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам операционного и стратегического управления персоналом и работы структурного подразделения;
--	--	--	---

			- разработки регламентирующей и нормативно-организационной документации по управлению персоналом; - работы с информационными системами и базами данных по персоналу с учетом цели обеспечения кадровой безопасности компании; - анализа процессов документооборота с целью их оптимизации
ПК-3 Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации	- осуществляет анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации; - владеет принципами постановки стратегических целей в управлении персоналом; - применяет методы разработки мероприятий по реализации стратегии в конкретных условиях.	07.003 Специалист по управлению персоналом Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом	Знает: - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; - формы и методы оценки персонала и результатов их труда; - теории и методы управления развитием персонала[3]; - теории управления организацией, методы управления развитием и эффективностью системы управления персоналом организации[4]; - методологию управления развитием организации; - основы работы по профориентации персонала; - системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормы труда; - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; - методы анализа социальных программ и определения их эффективности; - особенности разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации; - теории управления организацией, основы формирования кадровой

			политики и стратегии управления персоналом; методики планирования и прогнозирования потребности в персонале; - теории и методы формирования бренда организации на рынке труда; - концепции стратегического управления персоналом; - основы стратегического управления персоналом, организационные и социальные последствия мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом в международных компаниях; - способы обеспечения международной компании необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией; - методы стратегического контроля и разработки систем корректировки реализации стратегии; - сущность системного анализа; методы анализа количественного и качественного состава персонала; - сущность системного анализа; - методы анализа количественного и качественного состава персонала; - методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности Умеет: - разрабатывать предложения по формированию систем оплаты труда, корпоративных социальных программ; - управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью
--	--	--	--

				и дисциплиной труда; - разрабатывать стратегии в управлении персоналом; - создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц с учетом особенностей организационной культуры; - применять методы определения удовлетворенности работой; - формировать планы развития карьеры персонала организации; - формулировать стратегические цели карьерного консультирования персонала; - определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала; - применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, определения удовлетворенности работой; - управлять эффективностью и вовлеченностью персонала; - разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию расходов на персонал; - разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом; - формировать планы и мероприятия по управлению персоналом, программы достижения целей и решения задач подразделений; - разрабатывать и обосновать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом в международных компаниях; - проводить анализ и оценку кадровых рисков в бизнес- процессах, формировать эффективные программы по
--	--	--	--	---

				развитию кадрового потенциала организации; - определять возникающие возможности по оценке угроз организации, исходя из анализа внешней среды и учитывая ее стратегический потенциал; - формулировать миссию и цели организации на основе стратегического анализа; - анализировать возможные варианты стратегий, методы разработки стратегических альтернатив и выбора конкретной стратегии организации; - разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации; - разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации Имеет практический опыт: - - определения зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения; - разработки корпоративной культуры, отвечающей требованиям стратегии в области управления персоналом; - разработки стратегии развития персонала организации; - анализа индивидуальных особенностей сотрудников при формировании карьерной стратегии; - разработки системы организации труда и оплаты персонала в учетом стратегии управления персоналом; - планирования расходов на персонал в разрезе стратегического управления персоналом; - анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации;
--	--	--	--	---

			- постановки стратегических целей в управлении персоналом; - разработки корпоративной политики и положений корпоративной культуры; - анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом международной компании; - разработки мероприятий по реализации стратегии в конкретных условиях; - анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации; - постановки стратегических целей в управлении персоналом
ПК-4 Способен применять в профессиональной деятельности законодательство в области трудового права	- осуществляет анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом и работы структурного подразделения на соответствие требованиям законодательства РФ в области трудового права; - применяет правила работы с информацией, необходимой для решения практических правовых задач, включая поиск, анализ, оценку и использование нормативных правовых актов в области трудового права.	07.003 Специалист по управлению персоналом Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом Н/03.7 Администрирование процессов стратегического управления персоналом и соответствующего документооборота	Знает: - правовые аспекты деятельности в области управления персоналом; - проблемы правового регулирования отношений в области управления персоналом; - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - основы административного законодательства в области управления персоналом; - трудовое законодательство, основные доктрины трудового права; - правовые основы разработки и реализации организационно-управленческих решений в международных компаниях; - вопросы и проблемы трудового права России на современном этапе; - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - основы трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права в части

			администрирования процессов и ведения документации по персоналу; - основы архивного законодательства и нормативные правовые акты РФ, в части ведения документации по персоналу; - законодательство Российской Федерации о персональных данных; - основы трудового законодательства и законодательства РФ о персональных данных для минимизации рисков, связанных с кадровой безопасностью компании; - основы трудового, архивного законодательства Российской Федерации, законодательства о персональных данных; - локальные нормативные акты организации по управлению персоналом Умеет: - анализировать нормативно-правовые акты в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности; - пользоваться законодательством и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации; - выявлять обстоятельства, способствующие нарушению норм трудового законодательства; - принимать решения и совершать трудовые действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации; - применять нормы трудового права при разработке и принятии кадровых решений в организации; - решать конкретные профессиональные задачи в сфере трудового права; - работать с информацией,
--	--	--	---

			необходимой для решения практических правовых задач, включая поиск, анализ, оценку и использование нормативных правовых актов; - разрабатывать проекты локальных нормативных актов, трудовых договоров, приказов (распоряжений) работодателя по вопросам применения норм трудового права в международных компаниях; - предлагать мероприятия по управлению персоналом с учетом трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; - оформлять документы по управлению персоналом и работе структурного подразделения в соответствии с требованиями законодательства РФ в области трудового права; - организовывать хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства РФ и локальными актами организации; - обеспечивать документационное сопровождение процессов по управлению персоналом и работе структурного подразделения с учетом цели обеспечения кадровой безопасности компании; - формировать планы и мероприятия по управлению персоналом с учетом трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права Имеет практический опыт: - работы с правовыми актами, содержащими нормы трудового права; - анализа юридических фактов и возникающих в связи с ними трудовых отношений; - анализа документов по приему
--	--	--	---

			и высвобождению персонала в соответствии с нормами трудового законодательства; - применения понятийного аппарата трудового права: основных правовых категорий и понятий при реализации норм трудового права; - анализа и оценки судебной практики по трудовым спорам; - применения норм трудового законодательства в части управления персоналом организации; - анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом и работы структурного подразделения на соответствие требованиям законодательства РФ в области трудового права; - разработки рекомендаций по устранению выявленных несоответствий процессов документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом и работы структурного подразделения требованиям законодательства РФ в области трудового права; - оформления результатов аудита работы с персоналом с учетом цели обеспечения кадровой безопасности компании; - применения норм трудового законодательства в части управления персоналом организации
ПК-5 Способен осуществлять анализ деятельности по управлению персоналом и оценку ее эффективности,	- применяет современные формы и методы оценки персонала и результатов труда структурного подразделения; - владеет методами проведения аудита и	07.003 Специалист по управлению персоналом Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом	Знает: - методы исследования экономических и социальных проблем труда; - методы расчета основных показателей по труду; - современные формы и методы оценки персонала и результатов труда структурного

проводить аудит и обеспечивать контроллинг в области управления персоналом	контроллинга персонала; - использует методы оценки эффективности управления персоналом.	подразделения; - современные методики анализа количественного и качественного состава персонала; - современные методики анализа деятельности по управлению персоналом и оценки ее эффективности; - методы оценки эффективности управления персоналом; - методы управления эффективностью организации; - методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности; - методы проведения аудита и контроллинга персонала; - методы контроля и анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности; - методы проведения аудита и контроллинга персонала; - методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности; - методы проведения аудита и контроллинга персонала; - методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности; - методы оценки результатов и эффективности труда; - методы проведения аудита и контроллинга персонала; - методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности; - методы оценки результатов и эффективности труда; - методы проведения аудита и контроллинга персонала; - основы деловой коммуникации Умеет: - анализировать показатели деятельности, воспроизводства рабочей силы,
---	--	---

			формирования качества жизни, доходов и заработной платы населения, социальной защиты населения, социального партнерства; - определять сильные и слабые стороны успешных корпоративных практик по организации управления персоналом организации, процесса; - выявлять особенности проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом российских и зарубежных организаций; - проводить аудит результатов работы с персоналом; - оценивать социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в области управления персоналом; - проводить аудит системы управления персоналом, обеспечивать контроллинг системы управления персоналом, контролировать процессы управления персоналом подразделений, определять их результативность и выявлять факторы отклонений от плановых параметров; - производить анализ деятельности по управлению персоналом с использованием методов аудита; - производить анализ деятельности по показателям эффективности работы в области управления персоналом, а также методами аудита; - производить анализ деятельности по управлению персоналом методами аудита; - разрабатывать, обосновывать и прогнозировать показатели эффективности работы; - производить анализ деятельности по управлению
--	--	--	--

		персоналом методами аудита, в том числе и методом диагностического интервью; - разрабатывать и обосновывать показатели эффективности работы Имеет практический опыт: - решения кадровых проблем с учетом экономических и социальных последствий, требований этики, кадрового аудита и политики; - анализа корпоративных практик по управлению персоналом российских и зарубежных организаций и оценки их эффективности; - разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; - контроля, сравнения и анализа процессов в области управления персоналом, результатов управленческих мероприятий, определение факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей; - контроля и сравнения результатов управленческих мероприятий; - публикации полученных результатов в виде отчета или статьи; - организации проведения аудита системы управления персоналом; - анализа успешных корпоративных практик по управлению персоналом; - публикации результатов самостоятельного научного исследования в области управления персоналом; - организации проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом
--	--	---

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

	УК-1	УК-2	УК-3	УК-4	УК-5	УК-6	ОПК-1	ОПК-2	ОПК-3	ОПК-4	ОПК-5	ПК-1	ПК-2	ПК-3	ПК-4	ПК-5
Методология научного исследования								+								
Методы, технологии и практики проектного управления		+								+						
Информационные системы и технологии в управлении персоналом											+					
Стратегическое управление человеческими ресурсами	+															
Системный анализ в экономике и управлении	+															
Иностранный язык в профессиональной деятельности				+	+											

Современные методы управления							+		+							
Персональный менеджмент и построение карьеры						+										
Лидерство и командный менеджмент			+													
Технологии развития персонала						+						+	+			
Правовое регулирование в области управления персоналом															+	
Стратегии управления персоналом в международных компаниях					+									+	+	
Практикум по деловому общению			+	+									+			
Управление кадровой безопасностью													+		+	

Администрирование процессов и документооборота по управлению персоналом													+		+	
Карьерное консультирование и коучинг						+								+		
Современные технологии рекрутинга												+				
Семинар по управлению человеческими ресурсами												+				+
Экономика труда	+					+										+
Расходы на персонал: управление, планирование и оптимизация	+													+		
Аудит и контроллинг системы управления персоналом	+															+
Оценка эффективности труда и управления персоналом	+															+

Система мотивации и стимулирования персонала			+											+		
Мотивация, обучение и оценка деятельности персонала			+											+		
Управление организационной культурой			+											+		
Корпоративная культура и кадровая политика			+											+		
Учебная практика (научно-исследовательская работа) (3 семестр)		+		+							+				+	
Производственная практика (преддипломная) (5 семестр)		+				+					+	+	+	+	+	+
Производственная практика (профессиональная) (4 семестр)		+				+								+	+	+

Учебная практика (научно-исследовательская работа) (2 семестр)	+			+								+				
Производственная практика (педагогическая) (2 семестр)				+									+			
Производственная практика (научно-исследовательская работа, по теме выпускной квалификационной работы) (5 семестр)				+			+									+
Производственная практика (научно-исследовательская работа, по теме выпускной квалификационной работы) (4 семестр)			+	+			+									+
Учебная практика (научно-исследовательская работа) (1 семестр)	+			+									+			
Проектирование бизнес-экосистем*			+							+						

Теория решения изобретательских задач*							+	+								
--	--	--	--	--	--	--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

*факультативные дисциплины

4. СВЕДЕНИЯ ОБ УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Ресурсное обеспечение образовательной программы отвечает требованиям к условиям реализации образовательных программ высшего образования, определяемых ФГОС ВО по данному направлению подготовки.

4.1. Общесистемное обеспечение программы

Университет располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам. Перечень задействованных учебных лабораторий представлен в рабочих программах дисциплин, практик.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе «Лань» и к электронной информационно-образовательной среде университета. Университетом разработана информационная аналитическая система «Универис», доступ студента к которой осуществляется через личный кабинет. Студент имеет возможность ознакомиться с учебным планом, рабочими программами изучаемых дисциплин, практик, электронными образовательными ресурсами. В системе также хранятся сведения о результатах текущей и промежуточной аттестации каждого студента; через раздел «Топ-500» формируется электронное портфолио обучающегося, в том числе имеется возможность сохранения его работ и оценок за эти работы; имеется возможность общаться с любым участником образовательного процесса по электронной почте.

4.2. Материально-техническое обеспечение программы

Учебные аудитории университета оснащены необходимым оборудованием и техническими средствами обучения, обеспечивающими проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и самостоятельной работы обучающихся, предусмотренными учебным планом вуза, и соответствующими действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Перечень материально-технического обеспечения, используемого при реализации образовательной программы, приведен в рабочих программах дисциплин и практик.

Помещения для самостоятельной работы студентов, оснащенные компьютерной техникой с возможностью выхода в сеть «Интернет», в том числе в электронную-информационно-образовательную среду университета.

Университет располагает необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, состав которого определен в рабочих программах дисциплин и практик.

Образовательная программа обеспечена учебно-методической документацией и материалами по всем учебным дисциплинам. Обучающимся обеспечен доступ к фондам учебно-методической документации.

4.3. Кадровое обеспечение реализации программы

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

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

Все преподаватели занимаются научной, учебно-методической и (или) практической деятельностью, соответствующей профилю преподаваемых дисциплин.

Доля педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень и (или) ученое звание, в общем числе педагогических работников университета, составляет не менее 70 %.

Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и (или) работников организаций, осуществляющих трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники, (имеющих стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет) в общем числе работников составляет не менее 5 %.

Общее руководство научным содержанием программы магистратуры осуществляет научно-педагогический работник университета, имеющий ученую степень, осуществляющий самостоятельные научно-исследовательские (творческие) проекты или участвующий в осуществлении таких проектов, по направлению подготовки, имеющий ежегодные публикации по результатам указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях, а также осуществляющий ежегодную апробацию результатов указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности на национальных и международных конференциях.

4.4. Финансовые условия реализации программы

Размер средств на реализацию образовательной программы ежегодно утверждается приказом ректора.

4.5. Механизмы оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе

Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе определяется в соответствии с Положением о внутренней независимой оценке качества образования.

4.6. Особенности организации образовательного процесса по образовательной программе для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучение по образовательной программе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется университетом с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья совместно с другими обучающимися.

Университет предоставляет инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (по их заявлению) возможность обучения по образовательной программе, учитывающей особенности их психофизического развития, индивидуальных возможностей и, при

необходимости, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.

При необходимости для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть разработан индивидуальный порядок освоения образовательной программы.

Для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрено использование специальных технических средств обучения и реабилитации, ассистивных информационных технологий.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья, в том числе с использованием специальных технических средств обучения и ассистивных информационных технологий.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья установлен особый порядок освоения дисциплин по физической культуре и спорту с учетом состояния их здоровья с соблюдением принципов здоровьесберегающих технологий и адаптивной физической культуры.

В случае необходимости использования электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Выбор методов обучения осуществляется преподавателями, исходя из их доступности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Конкретные формы и виды самостоятельной работы инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются преподавателями с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

Практическая подготовка обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья организуется с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. При определении мест прохождения практики учитываются условия доступности и рекомендации о противопоказанных видах трудовой деятельности и рекомендуемых условиях труда, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида.

Проведение текущей, промежуточной, государственной итоговой аттестации для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.