

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
М.В. ЛОМОНОСОВА»**

Высшая школа современных социальных наук
(факультет)

Утверждаю
Директор

ВШССН (факультета)
МГУ имени М.В.Ломоносова
академик Г.В.Осипов



Утверждено на заседании Ученого совета
ВШССН
2020 года, протокол № 6

**Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования**

Направление подготовки (специальность) высшего образования
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы
«Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика»

Уровень высшего образования
Магистратура

Москва

Основная профессиональная образовательная программа разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.04.03. «Управление персоналом».

ОС МГУ утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 27 июня 2011 года, протокол № 3, введен в действие приказом ректора МГУ имени М.В. Ломоносова от 22 июля 2011 года № 729.

Утверждаю

Директор

ВШССН (факультета)

МГУ имени М.В.Ломоносова

академик Г.В.Осипов



Утверждено на заседании Ученого совета

ВШССН

2020 года, протокол № 6

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Направление подготовки (специальность) высшего образования

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы

«Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика»

Уровень высшего образования

Магистратура

Москва

Определения и сокращения

Образовательный стандарт МГУ (ОС МГУ) – образовательный стандарт, самостоятельно устанавливаемый МГУ имени М.В. Ломоносова для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования;

ОПОП ВО – основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры;

Зачетная единица (з.е.) – унифицированная единица измерения трудоемкости учебной нагрузки обучающегося при освоении ОПОП ВО (отдельных элементов ОПОП ВО), включающая в себя все виды учебной деятельности обучающегося, предусмотренные учебным планом для достижения планируемых результатов обучения. Одна зачетная единица соответствует 36 академическим часам. Объем структурных элементов ОПОП ВО выражается целым числом зачетных единиц. При реализации совместных образовательных программ величина зачетной единицы может составлять не менее 25 и не более 30 астрономических часов (установленная величина зачетной единицы должна быть единой в рамках ОПОП ВО).

УК – универсальные компетенции выпускников ОПОП ВО;

ОПК – общепрофессиональные компетенции выпускников ОПОП ВО;

ПК – профессиональные компетенции выпускников ОПОП ВО;

СПК – специализированные компетенции выпускников ОПОП ВО;

ФГОС ВО – федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования;

Сетевая форма – сетевая форма реализации ОПОП ВО.

Нормативные правовые документы

Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.

Федеральный закон Российской Федерации «О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете» от 10 ноября 2009 г. № 259-ФЗ .

Образовательный стандарт, самостоятельно устанавливаемый Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 38.04.03. «Управление персоналом», утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 27 июня 2011 года, протокол № 3, введен в действие приказом ректора МГУ имени М.В. Ломоносова от 22 июля 2011 года № 729.

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 апреля 2017 г. № 301.

Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636, с изменениями и дополнениями от 09 февраля 2016 г. №86, 28 апреля 2016 г. №502;

Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в МГУ имени М.В. Ломоносова № 1413 от 06 декабря 2016;

Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, утвержденное приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 ноября 2015 г. № 1383.

Устав МГУ имени М.В. Ломоносова;

Локальные нормативные акты МГУ.

1. Общие сведения об образовательной программе

1.1.

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры (далее – ОПОП), реализуемая в Высшей школе современных социальных наук факультета МГУ по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом и кадровая аналитика», представляет собой систему документов, разработанную и утвержденную МГУ имени М.В. Ломоносова в соответствии с требованиями федеральных нормативных документов и самостоятельно установленного образовательного стандарта МГУ по направлению подготовки (специальности) 38.04.03. «Управление персоналом», утвержденного решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 27 июня 2011 года, протокол № 3, введен в действие приказом ректора МГУ имени М.В. Ломоносова от 22 июля 2011 года № 729.

ОПОП включает в себя: общую характеристику образовательной программы, учебный план, календарный учебный график, рабочие программы дисциплин (модулей), программы практик, в том числе научно-исследовательской работы, оценочные и методические материалы.

1.2. Квалификация, присваиваемая выпускнику ОПОП: «магистр».

1.3. Объем образовательной программы: 120 зачетных единиц (далее – з.е.).

1.4. Форма (формы) обучения: очная.

1.5. Срок получения образования: 2 года.

1.6. Язык (языки) образования

Образовательная деятельность по ОПОП ВО осуществляется на русском языке, за исключением элективных (избираемых в обязательном порядке) дисциплин (модулей) общим объемом 4 з.е. вариативной (базовой) части образовательной программы, преподаваемых на иностранном (английском) языке.

1.7. Тип ОПОП ВО

ОПОП является программой академического типа и направлена на подготовку к научно-исследовательскому виду профессиональной деятельности как основному, а также организационно-управленческому и экономическому, аналитическому и

консультационному, социально-психологическому видам профессиональной деятельности.

2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника ОПОП ВО

2.1. Областями профессиональной деятельности выпускников МГУ, освоивших программу магистратуры по данному направлению подготовки, являются:

разработка философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом, кадровое планирование и маркетинг персонала;

найм, оценка, прием, аудит, контроллинг и учет персонала, социализация, профориентация, адаптация и аттестация персонала;

трудовые отношения;

управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала и организации;

управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами, управление занятостью;

организация, нормирование, регламентация, безопасность, условия и дисциплина труда;

развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировка, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом;

мотивация и стимулирование персонала, в том числе оплата труда;

социальное развитие персонала;

работа с высвобождающимся персоналом;

организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры;

кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение управления персоналом;

оценка и бюджетирование затрат на персонал, а также - экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;

управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника ОПОП, освоившего программу магистратуры, включают:

службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, 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 организации; профессиональные организации.

2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника ОПОП, освоившего программу магистратуры, включают:

- организационно-управленческую и экономическую;
- аналитическую и консультационную;
- научно-исследовательскую и педагогическую;
- социально-психологическую.

При разработке и реализации программы магистратуры организация ориентируется на конкретный вид (виды) профессиональной деятельности, к которому (которым) готовится магистр, исходя из потребностей рынка труда, научно-исследовательского и материально-технических ресурсов организации.

2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника ОПОП.

Выпускник, освоивший программу магистратуры, в соответствии с видом (видами) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа магистратуры, готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;
- формирование системы управления персоналом;
- разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;
- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);
- экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

аналитическая и консультационная деятельность:

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

научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

- выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;
- разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;

- разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;
- поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;
- подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
- разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала;
- разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;
- разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучение 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;

социально-психологическая деятельность:

- 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.

3. Компетенции выпускника (требуемые результаты освоения) ОПОП

В результате освоения программы магистратуры у выпускника МГУ должны быть сформированы универсальные, общепрофессиональные, профессиональные и специализированные профессиональные компетенции.

3.1. Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими **универсальными компетенциями:**

Способность формулировать научно обоснованные гипотезы, создавать теоретические модели явлений и процессов, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности (УК-1).

Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (УК-2).

Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (УК-3).

3.2. Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими **общепрофессиональными компетенциями:**

Способность к общению в устной и письменной формах на русском и иностранном языках в ходе решения профессиональных задач (ОПК-1);

Готовность к руководству персоналом в сфере своей профессиональной деятельности на основе толерантного отношения к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям (ОПК-2);

Способность к комплексному восприятию современных проблем управления персоналом в организации и пониманию роли персонала и управления им в управлении организацией в целом (ОПК-3);

Способность к решению задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);

Владение технологиями формирования команды профессионалов, готовность к эффективному командному взаимодействию, отстаиванию своей позиции, убеждению, поиску компромиссных решений (ОПК-5);

Готовность к разработке кадровой стратегии и стратегии организации в целом на основе принципов корпоративной социальной ответственности (ОПК-6);

Готовность к использованию современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);

Способность оценивать социальную и экономическую эффективность системы управления персоналом, готовность к использованию результатов оценки при подготовке рекомендаций по оптимизации функционирования системы управления персоналом или ее отдельных подсистем (ОПК-8);

Владение методами и инструментами оценки влияния макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления и других факторов на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);

Готовность к использованию информационных технологий и их возможностей при решении профессиональных задач (ОПК-10);

Способность выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом, предлагать возможные способы их решения (ОПК-11);

Готовность разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов. Способность самостоятельно и в составе творческого коллектива проводить фундаментальные и научно-практические исследования в соответствии с видом деятельности, в том числе в междисциплинарных областях; самостоятельно формулировать научные гипотезы и инновационные идеи; выбирать и (или) вырабатывать методологию их реализации; оценивать научную новизну и достоверность результатов проведенных исследований, их вклад в разработку теории и практическую значимость (ОПК-12);

Способность ставить и решать коммуникативные задачи в различных форматах взаимодействия, управлять процессами сбора и обработки информации, информационного обмена в различных коммуникационных средах, определять характер информационных угроз и находить решения по их преодолению, а также формировать коммуникативные системы посредством применения современных специализированных информационно-коммуникационных технологий и программных средств в соответствии с видом деятельности (ОПК-13);

Способность выявлять, систематизировать, моделировать и прогнозировать управленческие, административные, психологические, социально-экономические, социокультурные процессы и явления на индивидуальном, групповом, организационном и государственном уровнях на основе применения методов обработки массивов данных,

теоретического и эмпирического анализа; ставить задачи по информационно-аналитическому обеспечению профессиональной деятельности и руководить работой по их решению; определять направления совершенствования информационно-аналитической работы, в соответствии с видом профессиональной деятельности (ОПК-14);

Способность разрабатывать и принимать обоснованные организационно-управленческие решения в области профессиональной деятельности на базе научного мышления, знания механизма, институциональных основ, особенностей и трендов развития современной рыночной экономики, социально-экономических и административно-управленческих основ функционирования организации (ОПК-15);

Способность разрабатывать научно-обоснованные предложения и рекомендации для проведения прикладных исследований и оказания консалтинговых услуг, проводить психологическую, социальную и экономическую диагностику, готовить экспертные заключения; организовывать работу научно-экспертного коллектива; представлять его во взаимодействии с заказчиком и партнерами (ОПК-16);

Способность осуществлять педагогическую деятельность по профильным дисциплинам (модулям) в рамках программ повышения квалификации персонала соответствующего уровня с использованием актуальных подходов и педагогических методик, а также современных форм коммуникации, в очном и дистанционном форматах (ОПК-17).

3.3. Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими **профессиональными компетенциями**, соответствующими видам (типам задач) профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа магистратуры:

Организационно-управленческая и экономическая деятельность:

Способность к разработке, внедрению и реализации стратегии управления персоналом организации, кадровой политики в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-1);

Владение технологиями оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, способность к определению направлений развития системы и технологий управления персоналом в организации (ПК-2);

Готовность к разработке, внедрению и реализации стратегии привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);

Готовность к разработке, внедрению и реализации стратегии адаптации персонала организации (ПК-4);

Готовность к разработке, внедрению и реализации стратегии обучения и развития персонала организации (ПК-5);

Владение методами и инструментами текущей деловой оценки персонала (ПК-6);

Готовность к разработке и внедрению политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач, способность определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения (ПК-7);

Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру, способность направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуальном жизненном пути человека, способность выстраивать эффективное общение и управленческое воздействие на основе диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом социально-психологических, этнических, гендерных и возрастных особенностей персонала (ПК-8);

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

Способность разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10).

Аналитическая и консультационная деятельность:

Способность выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности (ПК-11);

Владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности, способностью применять методы кадрового консультирования и кадрового аудита, технологии разработки и проведения комплексных процедур психологической, социальной, и экономической диагностики деятельности по управлению персоналом, аудита основных функций и направлений работы с персоналом и кадрами государственных организаций, контроллинга управленческих процессов (ПК-12);

Владение методами и инструментами оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала, способность самостоятельно разрабатывать стратегию и тактику маркетинга организации и маркетинга персонала на основе анализа сложного окружения (контекста), интерпретации социальных, экономических, правовых и культурных тенденций, прогноза последствий управленческих действий, формировать ценностное предложение работникам и соискателям (ПК-13);

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

Владение методами оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методами анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации, способность осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению условий труда, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах (ПК-15);

Владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-16);

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

Способность формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-18);

Владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-19);

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

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

Способность разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки персонала, выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, систематизировать, обобщать и анализировать полученные результаты (ПК-22);

Способность разрабатывать обоснованные консалтинговые решения в области профессиональной деятельности на базе научного экономического мышления, знания механизма, институциональных основ, особенностей и трендов развития современной рыночной экономики, экономических основ функционирования организации (ПК-23).

Научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

Способность разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели, создавать научно-исследовательские продукты с элементами научной новизны и практической значимости с использованием российских и зарубежных полнотекстовых, реферативных и фактографических баз данных, электронных ресурсов деловой информации, поисковых систем (ПК-24);

Способность проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-25);

Владение методами и инструментами поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом, способность решать научные и прикладные задачи различного уровня сложности, проводить исследование тенденций и закономерностей в области управления персоналом и кадрового менеджмента с использованием современного теоретического и методологического инструментария науки (ПК-26);

Способность проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-27);

Готовность разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации, способность разрабатывать рабочие программы по дисциплинам управления персоналом, программы профессиональных тренингов, проводить тренинги навыков и личностного роста в рамках профессионального развития персонала организации (ПК-28);

Владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов, умение использовать их в процессе обучения (ПК-29);

Владение технологиями наставничества, готовность вдохновлять других на развитие персонала и организации, способность внедрять системы управления по компетенциям, управления знаниями и управления талантами в организации, применять технологии и методы управления преемственностью в организации, формировать кадровый резерв (ПК-30);

Способность внедрять систему адаптации, обучения и управления деловой карьерой персонала, осуществлять мероприятия для ее реализации, готовить предложения по её совершенствованию – в том числе, на основе применения методов стоимостного анализа, коучинга и наставничества, определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры (ПК-31);

Готовность к преподаванию специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом, способность осуществлять учебный процесс в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях, высших учебных заведениях и структурах дополнительного образования по дисциплинам управления персоналом на основе самостоятельно разработанных учебных программ и методических материалов (ПК-32).

Социально-психологическая деятельность:

Готовность к разработке и эффективному использованию современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрению планов социального развития

организации (ПК-38);

Владение технологиями и методами управления конфликтами и стрессами, способность лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-39);

Способность анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-40);

Способность разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику, корпоративные социальные программы, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников, организовывать взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики (ПК-41).

3.4. Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими **специализированными профессиональными компетенциями**, соответствующими направленности (профилю) «Управление персоналом и кадровая аналитика» программы магистратуры:

- способность анализировать и сравнивать различные инструменты деловой оценки персонала и, при необходимости формировать оригинальные методики оценки персонал в интересах конкретной организации (М-СПК-№ 1);

- способность формировать оригинальные программы адаптации различных категорий персонала в государственных и коммерческих организациях (М-СПК-№ 2);

- способность формировать различных программ личностного и профессионального развития персонала на основе кадрового анализа (М-СПК-№ 3);

- способность диагностировать и развивать корпоративную культуру организации международной организации (М-СПК-№ 4);

- способность диагностировать и эффективно разрешать организационные конфликты (М-СПК-№ 5);

- умение использовать гуманитарные технологии, позволяющие создавать, развивать и оптимизировать групповые формы организации труда (М-СПК-№ 6);

- умение формировать кадровые технологии, способные эффективно функционировать в российских и международных компаниях (М-СПК-№ 7);

- умение анализировать и оценивать интеллектуальный и кадровый потенциал организации при помощи различных методик (М-СПК-№ 8).

4. Структура ОПОП и формируемые компетенции

Структура программ магистратуры включает обязательную часть (базовую) и часть, формируемую участниками образовательных отношений (вариативную).

В базовую часть ОПОП ВО входят:

дисциплины (модули), которые являются обязательными для освоения обучающимся вне зависимости от направленности (профиля);
государственная итоговая аттестация.

В вариативную часть ОПОП ВО входят:

дисциплины (модули), определяющие направленность (профиль) ОПОП ВО;
практики, в том числе научно-исследовательская работа.

В Государственную итоговую аттестацию по результатам освоения ОПОП ВО входят:

государственный экзамен (включая подготовку к сдаче и сдачу государственного экзамена);

защита выпускной квалификационной работы (включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты).

Таблица 4.1.

Элементы ОПОП	Объем элементов ОПОП в зачетных единицах	Формируемые компетенции, коды
БЛОКИ, ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ)		
БАЗОВАЯ ЧАСТЬ	20	
Теория организации и организационного проектирования	2	УК-1, ПК-12, М-СПК-4, М-СПК-6
Трудовое право и кадровый документооборот	2	ПК-11, ПК-19, ПК-28, ПК-40, СПК-7
Управление вознаграждением	2	ОПК-3, ОПК-4, ПК-7, ПК-15, ПК-18
Управление эффективностью труда	2	УК-1, ОПК-4, ОПК-8, ОПК-11
Мотивация организационной деятельности	2	УК-2, ПК-7, ПК-15, ПК-38
Технологии развития персонала	2	ОПК-3, ОПК-7, ПК-2, ПК-22, ПК-38
Управление организационной культурой	2	ОПК-2, ОПК-14, ПК-8, ПК-16
Обеспечение организации трудовыми ресурсами	2	УК-1, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-8, ОПК-9, ПК-1, ПК-3, ПК-7, ПК-17
Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом	2	ОПК-10, ОПК-13, ПК-19, СПК-8
Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации	2	ОПК-4, ОПК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-10
ВАРИАТИВНАЯ ЧАСТЬ	40	
Межфакультетские учебные курсы	2	

Иностранный язык в профессиональной сфере	6	УК-2, ОПК-1
Стратегический менеджмент	3	УК-1, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-9
Методы исследования в менеджменте	3	УК-1, ОПК-12, ПК-13, ПК-24
Управленческая экономика	3	ОПК-9, ОПК-15, ПК-23, ПК-41
Современные проблемы организационного поведения	3	М-СПК-№ 5, М-СПК-№ 6, М-СПК-№ 7, ПК-38
Основы кадровой аналитики	2	ОПК-6, М-СПК-№ 1, М-СПК-№ 3, М-СПК-№ 4, М-СПК-№ 5, М-СПК-№ 8
Управление организационными конфликтами	2	УК-3, ОПК-2, ПК-8, ПК-21, ПК-39, М-СПК-4 М-СПК-5
Дисциплины по выбору	16	
Цифровые технологии в управлении персоналом	2	ОПК-10, ОПК-13, ПК-10 СПК-2, СПК-5, СПК-7, СПК-8
Цифровые технологии в кадровой аналитике	2	ОПК-10, ОПК-13, ПК-10 СПК-2, СПК-5, СПК-7, СПК-8
Методы анализа рынка труда	2	ОПК-6, ПК-2, ПК-6, ПК-9, М-СПК-1, М-СПК-6, М-СПК-8
Сравнительный анализ методов рекрутинга	2	ОПК-6, ПК-2, ПК-6, ПК-9, М-СПК-1, М-СПК-6, М-СПК-8
Тренинги и деловые игры в управлении персоналом	2	ОПК-3, ОПК-5, ПК-7, М-СПК-6
Проблемы командообразования в организации	2	ОПК-5, ПК-28, ПК-30, ПК-31, М-СПК-6
Сравнительный анализ методов обучения персонала	2	ОПК-13, ОПК-17, ПК-5, ПК-14, ПК-28, ПК-29 ПК-32, М-СПК-3
Принципы организации дистанционной трудовой деятельности	2	ОПК-7, ПК-1, ПК-10
Управление интеллектуальным капиталом компании в условиях экономики знания	2	УК-1, УК-2, ОПК-5, ПК-2, М-СПК-1, М-СПК-3, М-СПК-4,
Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности	2	УК-1, УК-2, ОПК-5, ПК-2, М-СПК-1, М-СПК-3, М-СПК-4,
Управление знаниями в современной	2	УК-2, ОПК-16, ПК-23,

организации		М-СПК-1, М-СПК-3
Маркетинг персонала организации	2	УК-2, ОПК-16, ПК-23, М-СПК-1, М-СПК-3
Дисциплины по выбору на иностранном языке	4	
Сравнительный менеджмент (на английском языке)	4	ОПК-2, ОПК-14, ПК-8, М-СПК-4
Практический менеджмент для профессионального и личностного роста (на английском языке)	4	ОПК-2, ОПК-14, ПК-8, М-СПК-4
ПРАКТИКИ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА*	51	
Практики	15	
Учебная	6	УК-1, УК-2, ОПК-2, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-7, ПК-11, ПК-19, ПК-20
Преддипломная практика	9	УК-1, УК-2, ОПК-1, ОПК-3
Научно-исследовательская работа	36	
Научно-исследовательская работа	32	УК-1, УК-2, ОПК-12, ОПК-14, ПК-24, ПК-25, ПК-26, ПК-27
Научно-исследовательский семинар	4	УК-1, УК-2, ОПК-12, ОПК-14, ПК-24, ПК-25, ПК-26, ПК-27
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ**	9	
Государственный экзамен	3	УК-1, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-7, ПК-7, ПК-8, ПК-11, ПК-38, СПК-1, СПК-3, СПК-7, СПК-8
Защита магистерской диссертации	6	УК-1, УК-2, ОПК-1, ОПК-14, ПК-11, ПК-24, ПК-26, СПК-3
Объем программы магистратуры	120	

В Блок «Практики» входят учебная и преддипломная практики, а также научно-исследовательская работа.

Тип производственной практики: учебная. Способы проведения учебной практики: стационарная.

Преддипломная практика относится к производственной практике, проводится для выполнения выпускной квалификационной работы и является обязательной. Способы проведения практики: стационарная.

Приложения.

1. Карты компетенций
2. Учебный план образовательной программы
3. Календарный учебный график
4. Рабочие программы дисциплин
5. Программы практик
6. Фонды оценочных средств