

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДЕНО
Ученым советом ФГБОУ ВО «СГЭУ»
(протокол №__ от __)

**Образовательная программа
высшего образования**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Квалификация (степень) - магистр

Форма обучения - очная

САМАРА 2016

Содержание

1. Общая характеристика образовательной программы

- 1.1. Квалификация, присваиваемая выпускникам
- 1.2. Виды профессиональной деятельности
- 1.3. Направленность (профиль) образовательной программы
- 1.4. Планируемые результаты освоения образовательной программы
- 1.5. Сведения о профессорско-преподавательском составе

2. Учебный план

3. Календарный учебный график

4. Рабочие программы дисциплин (модулей)

5. Программы практик

6. Фонды оценочных средств

7. Методические материалы

8. Перечень приложений

1. Общая характеристика образовательной программы

Образовательная программа (ОП) представляет собой комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий, форм аттестации, который представлен в виде общей характеристики образовательной программы, учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ дисциплин (модулей), программ практик, оценочных средств, методических материалов, иных компонентов, включенных в состав образовательной программы по решению ФГБОУ ВО «СГЭУ».

Нормативную правовую базу разработки ОП по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом составляют:

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

2. Приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 19 декабря 2013г. № 1367;

3. Порядок проведения государственной итоговой аттестации по программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 29 июня 2015г. № 636;

4. Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 27 ноября 2015г. № 1383;

5. Федеральный государственный образовательный стандарт по направлению подготовки 38.04. 03 Управление персоналом высшего образования (уровень магистратуры), утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08 апреля 2015г. № 367;

6. Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Самарский государственный экономический университет», утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 15 марта 2015г. № 153.

Цель (миссия) подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом состоит в формировании стратегического подхода к управлению персоналом, который становится важнейшим ресурсом организации в современных условиях. Конкурентоспособность продукции и эффективность организации все больше зависят от качества и производительности труда персонала, его мотивации и сплоченности. Кадровые стратегии, согласованные с целями деятельности организации и ситуацией на рынке труда становятся мощным инструментом увеличения прибыли. Именно эти проблемы проходят лейтмотивом при изучении всех дисциплин в рамках программы «Управление кадровым потенциалом: стратегии и инновации».

Объем программы магистратуры составляет 120 зачетных единиц.

Срок получения образования по программе магистратуры в очной форме обучения, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, вне зависимости от применяемых образовательных технологий составляет 2 года. Объем программы магистратуры в очной форме обучения, реализуемый за один учебный год, составляет 60 з.е.

1.1. Квалификация, присваиваемая выпускникам

Выпускникам образовательных программ направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом присваивается квалификация магистр.

1.2. Виды профессиональной деятельности

Виды профессиональной деятельности выпускника данного направления:
организационно-управленческая и экономическая;
аналитическая и консультационная;
научно-исследовательская и педагогическая;
проектная;
социально-психологическая.

1.3. Направленность (профиль) образовательной программы

ФГБОУ ВО «СГЭУ» реализует по направлению подготовки 38.04.03. Управление персоналом образовательную программу магистратуры «Управление кадровым потенциалом: стратегии и инновации».

1.4. Планируемые результаты освоения образовательной программы

Выпускник должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК):
способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими общепрофессиональными компетенциями:

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

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

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

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

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

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

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

владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8);

способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);

владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информаци-

онные системы (ОПК-10);

умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);

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

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа магистратуры:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

аналитическая и консультационная деятельность:

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

владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-12);

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

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

знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике (ПК-15);

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

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

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

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

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

умением 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);

научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-22);

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

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

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

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

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

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

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

проектная деятельность:

владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-30);

способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-31);

владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя (ПК-32);

владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-33);

социально-психологическая деятельность:

владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации (ПК-34);

владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и кон-

сультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-35);

владением знаниями и умениями 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-36).

Результаты освоения образовательной программы представлены в Приложении 1:

- этапность формирования компетенций в процессе обучения - стр. «Диаграмма курсов»;

- распределение компетенций по дисциплинам, разделам ОП – стр. «Компетенции 2»;

- междисциплинарные связи при формировании компетенций – стр. «Компетенции».

Планируемые результаты обучения по каждой дисциплине и практике – знания, умения и навыки (опыт деятельности), характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы представлены в соответствующих разделах рабочих программ дисциплин, практик и размещены на сайте университета:

- по дисциплинам - в составе учебно-методических комплексов (ЭУММД) в информационно-образовательной среде - <http://lms2.sseu.ru/>;

- по практикам - в разделе «Сведения об образовательной организации», подразделе «Образование» - <http://www.sseu.ru/sveden/obrazovanie>.

1.5 Сведения о профессорско-преподавательском составе

Реализация ОП обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин, и систематически занимающимися научной и (или) научно-методической деятельностью, что подтверждается победами в научных конкурсах и получении грантов на проведение дальнейших научных исследований.

Учебный процесс в целом по университету обеспечивают 396 штатных преподавателей, в том числе с учеными степенями и званиями – 307 преподавателей или 77,5%, из них докторов наук, профессоров – 66 или 16,7%. В 2015 году к преподавательской работе был привлечен 101 внешний совместитель, преимущественно из числа высококвалифицированных руководителей и специалистов-практиков, в том числе 21 доктор наук, профессор или 21% и 55 кандидатов наук, доцентов или 54,5%.

Среди преподавателей университета - 25 действительных членов отраслевых академий, 9 Заслуженных деятелей науки и Заслуженных работников высшей школы РФ, 61 Почетный работник высшего профессионального образования РФ.

По магистерской образовательной программе направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом «Управление кадровым потенциалом: стратегии и инновации» выпускающей является кафедра экономики труда и управления персоналом, институт экономики и управления на предприятии.

Кафедра укомплектована высококвалифицированными научно-педагогическими кадрами, обучение ведут 15 преподавателей, в т.ч. докторов наук – 3, кандидатов наук - 9.

Требования к кадровым условиям реализации программ бакалавриата (п. 7.2. ФГОС) полностью выполняются.

2. Учебный план

Структура программы магистратуры включает обязательную часть (базовую) и часть, формируемую участниками образовательных отношений (вариативную). Это обеспечивает возможность реализации программ магистратуры, имеющих различную направленность (профиль) образования в рамках одного направления подготовки.

Программа магистратуры состоит из следующих блоков:

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

Блок 2 "Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)", который в полном объеме относится к вариативной части программы.

Блок 3 "Государственная итоговая аттестация", который в полном объеме относится к базовой части программы и завершается присвоением квалификации магистр.

Структура образовательной программы представлена в таблице 1.

Таблица 1

Структура образовательной программы

Структура программы магистратуры 38.04.3 Управление персоналом		Объем программы магистратуры в з.е.
Блок 1	Дисциплины (модули), в т.ч. лекции – не более 30%	60
	Базовая часть	21 - 33
	Вариативная часть, в т.ч. дисциплины по выбору – не мене 30%	27 - 39
Блок 2	П (Вариативная часть)	51 - 54
Блок 3	ГИА (Базовая часть)	6-9
Объем программы магистратуры		120

Учебные планы по программе магистратуры направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом представлены на сайте университета в разделе «Сведения об образовательной организации», подразделе «Образование» - <http://www.sseu.ru/sveden/obrazovanie>.

3. Календарный учебный график

Последовательность реализации образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.03. Управление персоналом по годам, включая теоретическое обучение, практики, промежуточные и итоговую аттестации, каникулы приводится в календарном учебном графике.

Календарный учебный график по программам магистратуры направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом представлен на сайте университета в разделе «Сведения об образовательной организации», подразделе «Образование» - <http://www.sseu.ru/sveden/obrazovanie>.

4. Рабочие программы дисциплин

Рабочие программы дисциплин, учебно-методические комплексы по дисциплинам данной ОП представлены в электронном каталоге УМК (ЭУММД) на сайте университета: <http://lms2.sseu.ru/>.

Аннотации дисциплин представлены на сайте университета в разделе «Сведения об образовательной организации», подразделе «Образовательная деятельность» - <http://www.sseu.ru/sveden/obrazovanie>.

5. Программы практик

Программы практик разработаны в соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки 38.04.03. Управление персоналом, Положением о практике обучающихся в ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования », утв. прика-

зом ректора от 30.12.2015г. № 590-ОВ, и компетентностным подходом, реализуемым в системе высшего образования и представлены на сайте университета в разделе «Сведения об образовательной организации», подразделе «Образование» - <http://www.sseu.ru/sveden/obrazovanie>.

6. Фонды оценочных средств

ФОС по дисциплинам представлены в рабочих программах дисциплин и хранятся на кафедрах, реализующих программы магистратуры, а также размещены в электронном каталоге УМК (ЭУММД) на сайте университета: <http://lms2.sseu.ru/>.

Оценочные средства по практикам определены в рабочих программах практик и размещены на сайте университета в разделе «Сведения об образовательной организации», подразделе «Образование» - <http://www.sseu.ru/sveden/obrazovanie>.

Программа государственной итоговой аттестации (ГИА) – программа Государственного экзамена и программа ВКР разработаны в соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки 38.04.03. Управление персоналом, Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ФГБОУ ВО «СГЭУ», утв. приказом ректора от 05.04.2016г. № 201-ОВ, и компетентностным подходом, реализуемым в системе высшего образования, и представлены на сайте университета в разделе «Сведения об образовательной организации», подразделе «Образование» - <http://www.sseu.ru/sveden/obrazovanie>.

7. Методические материалы

Большая роль в информационном обеспечении образовательного процесса в университете принадлежит библиотеке. Библиотека СГЭУ относится к числу библиотек II категории.

Фонд университетской библиотеки сформирован в соответствии с лицензионными нормативами обеспеченности вузов учебными и научными источниками в традиционной и электронной формах. Значительное место в структуре комплектования библиотечного фонда занимают издания вуза, за счёт которых оперативно обеспечиваются потребности учебного процесса, особенно по новым дисциплинам.

Качественный доступ к информации неразрывно связан с применением современных технологий. В библиотеке успешно работает библиотечно-информационная система «MARK – SQL», электронный читальный зал и основной читательский зал, оснащенный современными компьютерными технологиями. Обучающимся обеспечивается возможность работы с электронными ресурсами электронной библиотечной системы «АЙБУКС» (309 наименований учебной литературы), научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU (35 наименований журналов), справочно-правовой системы «Консультант Плюс», полнотекстовых баз данных журнала «Вопросы истории», издательства «Дом Гребенникова», «Статистика СНГ» и др.

На базе привлеченных электронных ресурсов создан виртуальный читальный зал полнотекстовых баз данных, предоставляющий доступ к данным ресурсам со всех компьютеров университета (за исключением диссертационной база РГБ).

Каждый обучающийся обеспечен доступом к информационно-библиотечному комплексу, содержащему издания учебной и учебно-методической литературы по основным изучаемым дисциплинам и сформированному по согласованию с правообладателями. При этом обеспечена возможность осуществления одновременного индивидуального доступа к такой системе, не менее чем для 25 процентов обучающихся.

Фонд дополнительной литературы, помимо учебной, включает официальные, справочно-библиографические и специализированные периодические издания в расчете 1-2 экземпляра на каждых 100 обучающихся.

Информационно-библиотечная система обеспечивает возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

Оперативный обмен информацией с отечественными и зарубежными вузами и организациями осуществляется с соблюдением требований законодательства Российской Федерации об интеллектуальной собственности и международных договоров Российской Федерации в области интеллектуальной собственности. Для обучающихся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам.

Сведения об обеспеченности образовательной программы учебной и научной литературой представлены в таблице 2.

Таблица 2

**Сведения об обеспеченности учебной и научной литературой
(книги и электронные издания) студентов СГЭУ, на 10 мая 2016 г.**

Направление подготовки	Уровень подготовки	Названий всего			В том числе					
		все го	печат-чат-ная	элек-тронная	Учебная литература			Научная литература		
					все го	печат-чат-ная	элек-тронная	все го	печат-чат-ная	элек-тронная
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Управление персоналом	магистратура	38	24	14	12	4	8	26	20	6

Примечание

1. В расчет включена литература 2011-2016 гг. издания

2. Показатели укомплектованности, определенные ФГОС ВО 3+ по основной и дополнительной литературе, достигаются за счет использования электронных изданий.

8. Перечень приложений

1. «Управление кадровым потенциалом: стратегии и инновации»: Прил_38.04.03_1_УКП

Первый проректор по учебной
и воспитательной работе

В.В. Болгова

Начальник учебно-методического управления

Т.А. Битюкова