

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»

Проректор по учебной и методической
деятельности

УТВЕРЖДАЮ

В.О. Курьянов

20 11 2017

**Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования**

38.04.03 Управление персоналом

код, наименование направления подготовки (специальности)

направленность «Стратегическое управление персоналом организации»

направленность (профиль) программы

Квалификация выпускника магистр

Структурное подразделение Институт экономики и управления

наименование структурного подразделения (филиала)

Выпускающая кафедра Управление персоналом и экономика труда

наименование выпускающей кафедры

Симферополь, 2017

Руководитель ОПОП


подпись

Резникова О.С.
ФИО

Разработчики: д.э.н., доцент Резникова О.С.

Программа рассмотрена на заседании кафедры управление персоналом и экономики труда _____

Протокол № 12 от 26 мая 2017 г.

Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Института экономики и управления _____

Протокол №5 от 16 июня 2017 г.

Председатель учебно-методической комиссии _____


подпись

Аббидулаев М.С.
ФИО

Программа рассмотрена на заседании ученого совета Института экономики и управления
Протокол № 12 от 21 июня 2017 г.

Директор Института экономики и управления _____


подпись

Заорский Г.В.
ФИО

Программа рассмотрена на заседании учебно-методического совета ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского»

Протокол № 8 от 27 июня 2017 г.

Председатель учебно-методического совета ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского» _____


подпись

В.О. Курьянов
ФИО

ОПОП утверждена решением Ученого совета КФУ от __.__.20__ г. (протокол № __)

ОПОП пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 20__ / 20__ учебном году решением Ученого совета КФУ от __.__.20__ г. (протокол № __)

ОПОП пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 20__ / 20__ учебном году решением Ученого совета КФУ от __.__.20__ г. (протокол № __)

ОПОП пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 20__ / 20__ учебном году решением Ученого совета КФУ от __.__.20__ г. (протокол № __)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общая характеристика основной профессиональной образовательной программы высшего образования.
2. Нормативно-правовые документы.
3. Обоснование необходимости реализации ОПОП ВО.
4. Направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы высшего образования.
5. Область профессиональной деятельности выпускника.
6. Объекты профессиональной деятельности выпускника.
7. Виды профессиональной деятельности.
8. Вид профессиональной деятельности выпускника.
9. Результаты освоения ОПОП ВО.
10. Сведения о кадровом обеспечении, необходимом для реализации ОПОП ВО.
11. Сведения об особенностях реализации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.
12. Требования к условиям реализации ОПОП ВО магистратуры.

Приложения:

- Приложение 1. Матрица компетенций образовательной программы
- Приложение 2. Учебный план и календарный учебный график
- Приложение 3. Аннотации рабочих программ учебных дисциплин
- Приложения 4. Аннотации программ практик
- Приложения 5. Программа государственной итоговой аттестации

1. Общая характеристика основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Основная профессиональная образовательная программа магистратуры, реализуемая по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» программе «Стратегическое управление персоналом организации» представляет собой систему документов, разработанную на основе Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС ВО), а также с учетом рекомендованной примерной образовательной программы.

ОПОП регламентирует цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника по данному направлению подготовки и включает в себя: учебный план, рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся, а также программы учебной и производственной практики, календарный учебный график.

Программа имеет своей целью развитие у студентов личностных качеств, а также формирование общекультурных (универсальных) и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

В области воспитания общими целями ОПОП является формирование социально-личностных качеств студентов: целеустремленности, организованности, трудолюбия, ответственности, гражданственности, коммуникативности, повышении их общей культуры, толерантности.

Объём магистратуры составляет 120 зачетных единиц вне зависимости от форм обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы магистратуры по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренному обучению.

Форма обучения _____ очная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Срок освоения ОПОП ВО 2 и 2,5 года .

Объём программы магистратуры в очной форме обучения, реализуемый за один учебный год, составляет 60 з.е. при обучении по индивидуальному учебному плану вне зависимости от формы обучения составляет не более срока получения образования, установленного для соответствующей формы обучения. При обучении по индивидуальному учебному плану вне зависимости от формы обучения составляет не более срока получения образования, установленного для соответствующей формы обучения.

Образовательная деятельность по программе магистратуры осуществляется на государственном языке Российской Федерации.

Общая структура ОПОП ВО по блокам с количеством зачетных единиц:

I. Общая структура программы		Трудоемкость (зачетные единицы)
Блок 1	Дисциплины (модули), суммарно	60
	Базовая часть, суммарно	21
	Вариативная часть, суммарно	39
Блок 2	Практики, в т.ч. НИР (при наличии НИР), суммарно	54
	Вариативная часть, суммарно	54
Блок 3	Государственная итоговая аттестация, суммарно	6
	Базовая часть, суммарно	6
Общий объем программы в зачетных единицах		120

Обучение по программе магистратуры в организации осуществляется в очной, очно-заочной, и заочной формах обучения.

Объем программы магистратуры составляет 120 зачетных единиц (далее – з.е.) вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы магистратуры с использованием сетевой формы, реализации программы магистратуры по индивидуальному учебному плану, в т.ч. ускоренному обучению.

3.3. 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.;

в очно-заочной или заочной формах обучения вне зависимости от применяемых образовательных технологий увеличивается не менее чем на 3 месяца и не более чем на полгода по сравнению со сроком получения образования по очной форме обучения;

при обучении по индивидуальному учебному плану вне зависимости от формы обучения составляет не более срока получения образования, установленного для соответствующей формы обучения. При обучении по индивидуальному учебному плану лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть увеличен по их желанию не более чем на полгода по сравнению со сроком, установленным для соответствующей формы обучения. Объем программы магистратуры за один учебный год при обучении по индивидуальному учебному плану вне зависимости от формы обучения не может составлять более 75 з.е.

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

2. Нормативно-правовые документы

Нормативной базой разработки ОПОП ВО являются:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (в действующей редакции);
- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» №367 от 29 апреля 2015 г.;
- Постановление Правительства РФ от 10 февраля 2014 № 92 "Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования";
- Постановление Правительства РФ от 5 августа 2013 г. № 661 "Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений";
- Порядок организации и осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры. Утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013 г. № 1367(в действующей редакции);
- Нормативно-методические акты Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Локальные нормативные акты КФУ, регламентирующие организацию и осуществление образовательной деятельности;
- Положение об ОПОП КФУ имени В.И. Вернадского.

3. Обоснование необходимости реализации ОПОП ВО

Подготовка высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов в сфере управления человеческими ресурсами, имеющих высокую профессиональную мобильность и возможность интеграции в профессиональное сообщество HR-менеджеров в Российской Федерации и особенно Республике Крым приобретает в современных экономических условиях очевидную значимость. Эффективность использования человеческого капитала лежит в основе конкурентных преимуществ не только предпринимательской сферы, но и государственного сектора экономики. Знания и навыки выпускников специальности позволяют им претендовать на престижную работу в крупных компаниях и организациях.

Согласно Постановления Правительства РФ от 11.08. 2014 г. № 790 «Об утверждении федеральной целевой программы "Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя до 2020 г." в качестве ключевого фактора развития макрорегиона обозначено значительное качество человеческого потенциала (наличие квалифицированной рабочей

силы, научных, образовательных и научно-производственных учреждений национального и международного уровня).

Выпускники направления подготовки «Управление персоналом» успешно работают в кадровых агентствах, в HR-отделах концернов, холдингов, корпораций службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности региона, в том числе научно-исследовательских организациях; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения региона и городов; кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

Менеджеры по персоналу пользуются стабильным спросом на рынке труда Крыма, имея хорошие перспективы дальнейшего профессионального и карьерного роста.

Выпускники по направлению подготовки магистерской программы «Стратегическое управление персоналом организации» могут работать на государственной гражданской службе и предприятиях Крыма всех форм собственности и любых направлений деятельности в должности:

- руководителя службы управления персоналом менеджер по персоналу;
- руководителя функционального подразделения в составе кадровой службы или службы управления персоналом;
- заместителя руководителя предприятия (фирмы) по управлению человеческими ресурсами и др.
 - кадрового стратега и технолога;
 - менеджера по развитию;
 - тренинг-менеджера;
 - экономиста по труду;
 - специалиста по рынку труда, социолог;
 - специалиста по нормированию труда;
 - кадрового аудитора;
 - коуч-менеджера;
 - кадрового инноватора;
 - кадрового консультанта;
 - специалиста, осуществляющего оперативную кадровую политику.

4. Направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Направленность программы ориентирована на конкретные области знания и (или) виды деятельности и определяет предметно-тематическое содержание, преобладающие виды учебной деятельности обучающихся и требования к результатам освоения программы. Направленность программы магистратуры «Стратегическое управление персоналом организации» конкретизирует ориентацию программы магистратуры соответствует направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Направленность программы (профиль) определена содержанием вариативной части ОПОП по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

5. Область профессиональной деятельности выпускника

Область профессиональной деятельности выпускников 38.04.03 «Управление персоналом», освоивших программу магистратуры, включает:

- разработку философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом, кадровое планирование и маркетинг персонала;
- найм, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала, социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;
- трудовые отношения;
- управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала и организации;
- правление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами, управление занятостью;
- организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда;
- развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом, мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплата труда; социальное развитие персонала; работу 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;
- оценку и бюджетирование затрат на персонал, а также — экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

6. Объекты профессиональной деятельности выпускника

Объектами профессиональной деятельности выпускников по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», освоивших программу магистратуры, являются:

- 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.

7. Виды профессиональной деятельности

Виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, освоившие программу магистратуры:

- организационно-управленческая и экономическая;
- научно-исследовательская и педагогическая;
- проектная;
- социально-психологическая.

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-исследовательских и материально-технических ресурсов организации.

Программа магистратуры формируется организацией в зависимости от видов деятельности и требований к результатам освоения образовательной программы:

- ориентированной на научно-исследовательский и (или) педагогический вид (виды) профессиональной деятельности как основной (основные) (далее программа академической магистратуры);
- ориентированной на производственно-технологический, практико-ориентированный, прикладной вид (виды) профессиональной деятельности как основной (основные) (далее - программа прикладной магистратуры).

8. Вид профессиональной деятельности выпускников

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;

научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

- выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;
- разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;
- разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;
- поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;
- подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
- разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала;
- разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;
- разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучения персонала;
- организация и участие в образовательном процессе образовательных учреждений Российской Федерации;
- организация и контроль наставничества;
- организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;
- педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах;

проектная деятельность:

- разработка и применение современных методов управления персоналом;
- разработка и экономическое обоснование проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом (в том числе в кризисных ситуациях);
- внедрение и оценка социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом;

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.

9. Результаты освоения ОПОП ВО:

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

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими **общекультурными компетенциями:**

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 её 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 информационные 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 которой (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);

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 консультационной 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).

При разработке программы магистратуры все общекультурные и общепрофессиональные компетенции, а также профессиональные компетенции, отнесенные к тем видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа магистратуры, включаются в набор требуемых результатов освоения программы магистратуры.

При разработке программы магистратуры организация вправе дополнить набор компетенций выпускников с учетом направленности программы магистратуры на конкретные области знания и (или) вид (виды) деятельности.

При разработке программы магистратуры требования к результатам обучения по отдельным дисциплинам (модулям), практикам организация устанавливает самостоятельно с учетом требований соответствующих примерных основных образовательных программ.

10. Сведения о кадровом обеспечении, необходимом для реализации ОПОП ВО:

Кадровое обеспечение ОПОП ВО реализуется на основе требований к условиям реализации ОПОП ВО определяемом ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», с учетом рекомендаций (таблицы 1).

Таблица 1

Сведения о кадровом обеспечении

Обеспеченность НПР	Штатные НПР, привлекаемые к реализации ОПОП ВО		НПР, имеющие образование, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин		НПР с ученой степенью и/ или званием		Количество НПР из числа действующих руководителей и работников профильных организаций, предприятий, учреждений	
	Кол.	%	Кол.	%	Кол.	%	Кол.	%
требования ФГОС ВО		60		80				30
Факт	11	100	11	100	11	100	3	30

Квалификация руководящих и научно-педагогических работников организации должна соответствовать квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, разделе «Квалификационные» характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального образования», утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. №1н (зарегистрирован Министерством юстиции РФ 23 марта 2011 г., рег. №20237), и профессиональным стандартам.

Реализация основной профессиональной образовательной программы подготовки магистров 100 % обеспечивается педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, и систематически занимающимися научной и научно-методической деятельностью.

Доля штатных преподавателей (в приведенных к целочисленным значениям ставок) составляет 100 % от общего количества преподавателей, обеспечивающих образовательный процесс в образовательной организации.

Доля преподавателей (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень в общем числе преподавателей, обеспечивающих образовательный процесс по программе магистратуры, составляет 100 %.

Доля преподавателей (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа действующих руководителей и работников профильных организаций (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе преподавателей, обеспечивающих образовательный процесс по программе магистратуры, составляет 30 %.

Доля штатных научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) должна составлять не менее 2 в журналах, индексируемых в базах данных Web of Science или Scopus, или не менее 20 в журналах, индексируемых в Российском индексе научного цитирования.

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу магистратуры, должна составлять не менее 70 процентов.

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное за рубежом и признаваемое в Российской Федерации), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу магистратуры, должна быть не менее:

- 80 процентов для программы академической магистратуры;
- 65 процентов для программы прикладной магистратуры.

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы магистратуры (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников, реализующих программу магистратуры, должна быть не менее:

- 20 процентов для программы академической магистратуры;
- 30 процентов для программы прикладной магистратуры.

Общее руководство научным содержанием программы магистратуры определенной направленности (профиля) должно осуществляться штатным научнопедагогическим работником организации, имеющим ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации), осуществляющим самостоятельные научно-исследовательские (творческие) проекты (участвующим в осуществлении таких проектов) по направлению подготовки, имеющим ежегодные публикации по результатам указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях, а также осуществляющим ежегодную апробацию результатов указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности на национальных и международных конференциях.

В организации, реализующей программы магистратуры, количество цитирований за календарный год в «Web of Science», Российском индексе научного цитирования, «Scopus» составило 8 единиц на 10 штатных преподавателей, обеспечивающих образовательный процесс по программе.

11. Сведения об особенностях реализации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Обеспеченность деятельности по обучению студентов с ОВЗ и инвалидностью нормативно-правовой документацией:

Приказ от 15.02.2016 № 93 «О создании комиссии по обеспечению условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи».

Приказ от 31.03.2016 № 262 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» по повышению значений показателей доступности для инвалидов объектов и предоставляемых на них услуг в сфере образования».

Приказ № 102 от 31.12.2014 г. «Об утверждении Порядка освоения дисциплин (модулей) по физической культуре и спорту с учетом состояния здоровья инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».

Приложение. «Порядок освоения дисциплин (модулей) по физической культуре и спорту с учетом состояния здоровья инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского».

12. Требования к условиям реализации ОПОП ВО магистратуры

Организация на территории, которой располагается кафедра управления персоналом и экономики труда Институт экономики и управления располагает материально-технической базой, соответствующей действующим правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к одной или нескольким электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) и к электронной информационно-образовательной среде организации. Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда должны обеспечивать возможность доступа обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда организации должна обеспечивать:

Доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах;

Фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения основной профессиональной образовательной программы;

Проведение всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

Формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса;

Взаимодействие между участниками образовательного процесса, в т.ч. синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет».

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

В случае реализации программы магистратуры в сетевой форме требования к реализации программы магистратуры должны обеспечиваться совокупностью ресурсов материально-технического и учебно-методического обеспечения, предоставляемого организациями, участвующими в реализации программы магистратуры в сетевой форме.

В случае реализации программы магистратуры на созданных в установленном порядке в иных организациях кафедрах или иных структурных подразделениях организации требования к реализации программы магистратуры должны обеспечиваться совокупностью ресурсов указанных организаций.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе (репозиторий), содержащий издания основной литературы перечисленные в рабочих программах дисциплин (модулей), практик, сформированным на основании прямых договорных отношений с правообладателями.

Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет на территории ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».

По данному направлению подготовки использована литература со сроком первого издания не более 5 лет, за исключением дисциплин (модулей), направленных на формирование общекультурных и общепрофессиональных компетенций.

Обучающимся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам (состав которых определен в рабочих программах дисциплин (модулей) и ежегодно обновляется).

Институт экономики и управления ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», реализующая образовательные программы магистратуры, располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной и практической работы, предусмотренных учебным планом, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый для реализации ОПОП магистратуры перечень материально-технического обеспечения включает в себя:

лекционные аудитории, из которых более 20% оборудованы видеопроекционным оборудованием для презентаций и экраном, либо средствами звуковоспроизведения и имеют выход в сеть Интернет, помещения для проведения семинарских и практических занятий (оборудованные учебной мебелью), кабинет для занятий по иностранному языку (оснащенный лингафонным оборудованием), библиотеку (имеющую рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет), компьютерные классы.

При использовании электронных изданий Институт экономики и управления ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» обеспечила каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в сеть Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин. Обеспеченность компьютерным временем с доступом в сеть Интернет в год на одного студента не ограничена.

Институт экономики и управления ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», реализующая программу магистратуры, ведущую к присвоению квалификации «магистр», располагает материально-технической базой для обеспечения практической подготовки студентов в рамках организационно-управленческой и экономической, социально-психологической и проектной деятельности.

Матрица компетенций

Направление подготовки 38.04.03 - Управление персоналом

Название дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом	Общекультурные компетенции												Индекс компетенции, ОК- п...	
	ОК-1	ОК-2	ОК-3											
Базовая часть														
Философия управления	+		+											ОК-1, ОК-3
Вариативная часть														
Стратегия карьерного роста			+											ОК-3
Название дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом	Общепрофессиональные компетенции												Индекс компетенции, содержание компетенции ОПК- п...	
	ОПК-1	ОПК-2	ОПК-3	ОПК-4	ОПК-5	ОПК-6	ОПК-7	ОПК-8	ОПК-9	ОПК-10	ОПК-11	ОПК-12		
Базовая часть														
Теория организации и организационного проектирования												+		ОПК-12
Деловой иностранный язык	+													ОПК-1
Административный менеджмент		+												ОПК-2
Вариативная часть														
Информационные системы и технологии управления персоналом	+		+									+		ОПК-1, ОПК-3, ОПК-12
Стратегия карьерного роста		+												ОПК-2
Современные проблемы управления персоналом											+			ОПК-11
Статистика в кадровом								+						ОПК-8

менеджменте																			
Кадровое обеспечение инновационного развития																		+	ОПК-8
Правовое регулирование трудовой деятельности																		+	ОПК-9
ИТ-технологии работы с персоналом																		+	ОПК-10
Делопроизводство в кадровой службе																		+	ОПК-4
Управление кадровым потенциалом организации																		+	ОПК-4
Управление организационной культурой																	+		ОПК-2
Оценка кадровых рисков																		+	ОПК-2
Научно-исследовательская работа																		+	ОПК-2

Название дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом	ПК-1	ПК-2	ПК-3	ПК-4	ПК-5	ПК-6	ПК-7	ПК-8	ПК-9	ПК-10	ПК-11	ПК-12	ПК-13	ПК-14	ПК-15	ПК-16	ПК-17	ПК-18	ПК-19	ПК-20	ПК-21	ПК-22	ПК-23	ПК-24	ПК-25	ПК-26	ПК-27	ПК-28	ПК-29	ПК-30	ПК-31	ПК-32	ПК-33	ПК-34	ПК-35	ПК-36	Индекс компетенции, содержание компетенции ПК-n																	
	Базовая часть																																																					
Методология социально-экономических исследований																																												ПК-22 , ПК-24										
Теория организации и организационного проектирования	+																																													ПК-1								
Социальная политика государства и управление социальным развитием организации																																					+										ПК-34							
Административный менеджмент									+								+																																ПК-8, ПК-16					
Вариативная часть																																																						
Стратегическое управление	+																																																					ПК-1, ПК-26, ПК-32

