

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ М.К. АММОСОВА»
(СВФУ)



**ОПИСАНИЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
программа магистратуры**

Направление подготовки

38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)

«Управление человеческими ресурсами»

Якутск 2019

Описание образовательной программы

Код и наименование специальности	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Управление человеческими ресурсами
Уровень высшего образования	Магистратура
Язык (языки), на котором (ых) осуществляется обучение	Русский язык
Управление образовательной программой	Руководитель ОП Михайлова Анна Викторовна, заведующая кафедрой Социологии и управления персоналом ФЭИ СВФУ им. М.К. Аммосова, кандидат экономических наук, доцент. Выпускающая кафедра – кафедра Социологии и управления персоналом ФЭИ СВФУ им. М.К. Аммосова. В принятии решений по управлению и развитию ОП участвуют коллегиальные органы – Ученый совет ФЭИ, учебно-методическая комиссия ФЭИ, работодатели – предприятия и организации, департаменты и отделы по управлению персоналом органов государственной власти и местного самоуправления.
Основные характеристики образовательной программы	Формы обучения: очная, заочная Сроки освоения: 2 года по очной форме обучения, 2 года 6 месяцев по заочной форме обучения. Трудоемкость: 120 ЗЕТ Сетевая форма реализации: нет. Сведения о применении дистанционных технологий и электронного обучения: - возможность освоения образовательной программы с применением ДОТ и исключительно электронного обучения: нет; - возможность освоения части образовательной программы с применением ДОТ и электронного обучения: да.
Квалификация, присваиваемая выпускникам	Магистр
Основные работодатели	Общество с ограниченной ответственностью "Адгезия" Региональное межотраслевое объединение работодателей «Союз строителей Якутии» Общество с ограниченной ответственностью (Якутский кадровый центр) «Статус» Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Саха (Якутия) Акционерное общество «Сахазэнерго» Публичное акционерное общество «Якутскэнерго» ООО «Хозмаркет Оптима» ФГАОУ ВО Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова Управление Федерального казначейства по Республике Саха (Якутия) Акционерный коммерческий банк «Алмазэргиэнбанк» АО Общество с ограниченной ответственностью «Мебель-Салон

	Виктория» Акционерное общество «Алмазы Анабара» Администрация Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) Аппарат Государственного Собрания (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия) Окружная администрация городского округа «город Якутск»
Целевая направленность	На обучение по программе на конкурсной основе принимаются выпускники вузов со степенью бакалавра и дипломированные специалисты, независимо от полученного ранее образования.
Структура программы	Программа состоит из обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений (далее соответственно – базовая часть и вариативная часть) Программа магистратуры состоит из следующих блоков: Блок 1 Дисциплины (модули) – 60 , в том числе базовая часть – 28 з.е., вариативная часть – 32 з.е. Блок 2 Практики (вариативная часть) – 54 з.е. Блок 3 Государственная итоговая аттестация (базовая часть) – 6 з.е.
Цели программы	Миссия подготовка высокопрофессиональных магистров по управлению человеческими ресурсами для предприятий, организаций и учреждений, бизнеса, а также для государственных органов власти в условиях цифровой и креативной экономики. Цель создания программы: формирование у выпускников общекультурных и профессиональных компетенций управления человеческими ресурсами и овладение выпускниками практических навыков использования интеллектуально- креативных ресурсов персонала организаций, учреждений и органов государственной и муниципальной власти в изменяющихся условиях Общества 5.0. Программа направлена на формирование у выпускников компетенций для разработки стратегий управления персоналом, внедрения технологий управления персоналом с целью повышения эффективности деятельности.
Характеристики профессиональной деятельности выпускников	Область профессиональной деятельности выпускников включает: разработку философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом; кадровое планирование и маркетинг персонала; найм, оценку, прием, аудит, контроллинг и учет персонала; трудовые отношения; управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала и организации; управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами; 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; кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное,

	правовое и информационное обеспечение управления персоналом. Объекты профессиональной деятельности выпускников: 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; высшие учебные заведения. Виды профессиональной деятельности выпускника программы: <i>Основные виды профессиональной деятельности, ориентированы на прикладные виды деятельности:</i> организационно-управленческая и экономическая деятельность; аналитическая и консультационная деятельность; проектная; социально-психологическая. <i>Дополнительные виды профессиональной деятельности</i> научно-исследовательская и педагогическая; В соответствии с выбранными основными видами профессиональной деятельности данная ОПОП является программой прикладной магистратуры. Задачи профессиональной деятельности выпускников программы: <i>организационно-управленческая и экономическая деятельность:</i> 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; <i>аналитическая и консультационная деятельность:</i> 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; 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.
--	--

Требования профессиональных стандартов (при наличии) или ЕКС	Профстандарт Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. № 691н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом", Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.10.2015 № 717н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)». Трудовые функции: • Документационное обеспечение работы с персоналом; • Деятельность по обеспечению персоналом • Деятельность по оценке и аттестации персонала • Деятельность по развитию персонала • Деятельность по организации труда и оплаты персонала • Деятельность по организации корпоративной социальной политики • Операционное управление персоналом и подразделением организации • Стратегическое управление персоналом организации Требования к образованию: высшее образование – магистратура Уровень квалификации 7.
Требования к результатам освоения программы (в соответствии с ФГОС ВО и указанием дополнительных компетенций)	В результате освоения программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом «Управление человеческими ресурсами» у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции. <i>Выпускник должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК):</i> 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). <i>Выпускник должен обладать следующими общепрофессиональными компетенциями (ОПК):</i> 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). <i>Выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК) по видам профессиональной деятельности:</i> 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 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).
Дисциплины (модули)	Б1.Б Базовая часть Б1.Б.1.1 Основы управления персоналом Б1.Б.1.2 Методология и методика научного исследования Б1.Б.1.3 Менеджмент и теория организации Б1.Б.1.4 Современные обучающие технологии Б1.Б.2 Модуль 2. Иностранный язык Б1.Б.2.1 Иностранный язык в профессиональной деятельности Б1.Б.3 Модуль 3. Теория управления Б1.Б.3.1 Стратегическое управление персоналом Б1.Б.3.2 Методы социологического исследования в управлении персоналом Б1.Б.3.3 Цифровые технологии оценки найма персонала Б1.Б.3.4 Корпоративная культура и лояльность персонала Б1.Б.3.5 Социально-экономическая статистика Б1.В Вариативная часть Б1.В.ОД Обязательные дисциплины Б1.В.ОД.1 Модуль 4. Правовые, информационные и экономические основы управления Б1.В.ОД.1.1 Трудовое право, корпоративные стандарты управления персоналом Б1.В.ОД.1.2 Кадровое делопроизводство Б1.В.ОД.2 Модуль 5. Организационно- управленческий модуль Б1.В.ОД.2.1 Цифровая экономика Б1.В.ОД.2.2 Охрана труда и оценка специальных условий труда Б1.В.ОД.2.3 Управление проектами Б1.В.ОД.2.4 Современные технологии мотивации и стимулирования персонала Б1.В.ДВ Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.1.1. Кадровый аудит и контроллинг персонала Б1.В.ДВ.1.2. Кадровое планирование и маркетинг персонала Б1.В.ДВ.2.1. Социальное предпринимательство: практика проектирования и прогнозирования Б1.В.ДВ.2.2. Практикум управленческих задач по УЧР Б1.В.ДВ.3.1. Управленческая психология Б1.В.ДВ.3.2. Профессиональная диагностика Б1.В.ДВ.4.1. Социология и психология управления персоналом Б1.В.ДВ.4.2. Тренинг по кадровым решениям, тайм-менеджмент Б1.В.ДВ.5.1. Лидерство, командообразование Б1.В.ДВ.5.2. Деловые коммуникации Б3. Государственная итоговая аттестация Б3.Д Подготовка и защита ВКР Б3.Д.1 Защита ВКР, включая подготовку к защите и процедуру защиты
Практики	Б2.У.1 Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (учебная практика). Способ проведения – стационарная. Б2.П Производственная практика

	Б2.П.1 Педагогическая практика. Способ проведения – стационарная. Б.П.2 Практика по получению профессиональных умений и навыков профессиональной деятельности, в том числе педагогическая. Способ проведения – стационарная. Б.2П.3 Преддипломная практика. Способ проведения – стационарная. Б2.П.4 Научно-исследовательская работа. Способ проведения – рассредоточенная.
Государственная итоговая аттестация	Б3. Государственная итоговая аттестация Б3.Д.1 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
Практическая подготовка	Образовательная деятельность в форме практической подготовки организована при реализации следующих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) практик, иных компонентов образовательной программы предусмотренных учебным планом: Б1.Б.1.4 Современные обучающие технологии Б1.В.ОД.1.2 Кадровое делопроизводство Б1.Б.3.2 Методы социологического исследования в управлении персоналом Б1.В.ОД.2.2 Охрана труда и оценка специальных условий труда Б1.В.ОД.2.3 Управление проектами Б1.В.ДВ.2.1. Социальное предпринимательство: практика проектирования и прогнозирования Б1.В.ДВ.2.2. Практикум управленческих задач по УЧР Б2.У Учебная практика Б2.У.1 Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (учебная практика). Способ проведения – стационарная. Б2.П Производственная практика Б2.П.1 Педагогическая практика. Способ проведения – стационарная. Б.П.2 Практика по получению профессиональных умений и навыков профессиональной деятельности, в том числе педагогическая. Способ проведения – стационарная. Б.2П.3 Преддипломная практика. Способ проведения – стационарная. Б2.П.4 Научно-исследовательская работа. Способ проведения – рассредоточенная. Б3.Д.1 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
Сведения о профессорско-преподавательском составе, необходимом для реализации образовательной программы	Реализация программы магистратуры обеспечивается руководящими и научно-педагогическими работниками организации, а также лицами, привлекаемыми к реализации программы магистратуры на условиях гражданско-правового договора. Квалификация руководящих и научно-педагогических работников соответствует квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональным стандартам. Доля штатных научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) составляет не менее 60 % от

	общего количества научно-педагогических работников организации, что соответствует требованию ФГОС. 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 составляет не менее 70%, что соответствует требованию ФГОС. 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, присвоенное за рубежом и признаваемое в Российской Федерации), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу магистратуры составляет не менее 65 %, что соответствует требованию ФГОС для программы прикладной магистратуры. Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программой магистратуры (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу магистратуры составляет не менее 30 %, что соответствует требованию ФГОС для программа прикладной магистратуры.
Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда	При реализации программы магистратуры каждый обучающийся в течении всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к нескольким электронно-библиотечным системам и электронной информационно-образовательной среде СВФУ. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда СВФУ обеспечивают возможность доступа обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории СВФУ, так и вне её. Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, её использующих и поддерживающих:
Материально-техническая база и учебно-методическое обеспечение	СВФУ располагает материально-технической базой, учебно-методическим обеспечением, необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения и электронными библиотечными системами. Библиотечный фонд СВФУ укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 50 экземпляров каждого издания из основной литературы, перечисленных в рабочих программах дисциплин (модулей), практик. И не менее 25 экземпляров дополнительной литературы на 100 обучающихся.
Ведущие преподаватели	Михайлов Виктор Данилович, доктор философских наук, профессор, профессор кафедры философии СВФУ; Парникова Галина Михайловна, доктор педагогических наук, профессор ИЗФИР СВФУ; Борисова Ульяна Семеновна, доктор социологических наук,

	профессор кафедры Социологии и управления персоналом Финансово-экономического института СВФУ; Бурнашева Наталия Ивановна, доктор исторических наук, профессор, ведущий научный сотрудник ИГИИПМНС СО РАН; Федоров Юрий Юрьевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры Социологии и управления персоналом Финансово-экономического института СВФУ; Михайлова Анна Викторовна, кандидат экономических наук, заведующая кафедрой Социологии и управления персоналом Финансово-экономического института СВФУ; Романова Оксана Дмитриевна, кандидат социологических наук, доцент кафедры Социологии и управления персоналом Финансово-экономического института СВФУ; Попова Людмила Николаевна, кандидат философских наук, доцент кафедры Социологии и управления персоналом Финансово-экономического института СВФУ; Романова Елена Валерьевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры Экономической теории Финансово-экономического института СВФУ; Афанасьева Елена Леонидовна, кандидат философских наук, программный директор Пространства коллективной работы «Точка кипения» СВФУ; Оглезнева Татьяна Николаевна, кандидат исторических наук, заведующая кафедрой Гражданское право и процесс СВФУ; Мельникова Надежда Михайловна, кандидат психологических наук, доцент кафедры Менеджмент Финансово-экономического института СВФУ; Баишева Анастасия Николаевна, главный специалист по кадрам. Управления по работе с персоналом и кадровой политике -Отдел по работе с персоналом и кадровому делопроизводству СВФУ;
Перечень вступительных испытаний	Профильное собеседование
Контакты	Руководитель магистерской программы: Михайлова Анна Викторовна, доцент кафедры Социологии и управления персоналом ФЭИ СВФУ, к.социол.н. Раб.тел. +7(4112) 496-799, e-mail: soccaf@mail.ru https://www.s-vfu.ru/universitet/rukovodstvo-i-struktura/instituty/fei/@fei_svfu