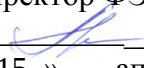


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М.К. АММОСОВА»
(СВФУ)

УТВЕРЖДАЮ

Директор ФЭИ

 / А.Т. Набережная
« 15 » апреля 2021 г.

**ОПИСАНИЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Направленность Управление человеческими ресурсами

Форма обучения: очная, заочная

Якутск 2021

Состав проектной группы по разработке образовательной программы:

Михайлова Анна Викторовна, к.э.н., доцент, зав. кафедрой социологии и управления персоналом Финансово-экономического института – *руководитель проектной группы;*

Попова Людмила Николаевна, к.соц.н., доцент, кафедры социологии и управления персоналом Финансово-экономического института – *член проектной группы;*

Романова Оксана Дмитриевна, к.соц.н., доцент, кафедры социологии и управления персоналом Финансово-экономического института – *член проектной группы;*

Федоров Юрий Юрьевич, к.э.н., доцент, зав. кафедрой социологии и управления персоналом Финансово-экономического института – *член проектной группы;*

Охлопкова Яна Валерьевна, старший преподаватель кафедры социологии и управления персоналом Финансово-экономического института – *член проектной группы;*

Барашкова Клавдия Дмитриевна, старший преподаватель кафедры социологии и управления персоналом Финансово-экономического института – *член проектной группы;*

Чиряева Вероника Сергеевна, руководитель по персоналу группы компаний «Виктория», - *член проектной группы*

Захарова Наталья Филипповна, заместитель директора по персоналу группы компаний «Адгезия», - *член проектной группы*

Одобрено на заседании выпускающей кафедры социологии и управления персоналом ФЭИ СВФУ

Одобрено на заседании выпускающей кафедры Социологии и управления персоналом ФЭИ

	Зав. кафедрой	Руководитель программы*
протокол №__ от «__»_____ 20__ г.	_____/_____	_____/_____

Нормоконтроль на уровне учебного подразделения:

ПРОВЕРЕНО

Специалист УМО/деканата

Сроки/ дата проведения
нормоконтроля

_____/_____

РЕКОМЕНДОВАНО

Учебно-методической
ФЭИ

комиссией

Председатель УМК

Директор/декан

протокол №__ от «__»_____ 20__ г. _____/_____ _____/_____

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
1.1. Описание образовательной программы.....	
1.2. Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции), соотнесенные с требованиями профессионального стандарта	8
1.2.1. Характеристики обобщенных трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт, к выполнению которых готовится выпускник программы магистратуры.....	9
1.2.2. Взаимосвязь результатов освоения образовательной программы (компетенций) и квалификационных характеристик (признаков профессиональной деятельности).....	9
2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН И КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК	10
2.1. Учебный план	10
2.2. Календарный учебный график.....	10
3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	10
3.1. Рабочие программы дисциплин (модулей).	10
3.2. Рабочие программы практик.....	11
3.3. Программа государственной итоговой аттестации.	11
3.4. Матрица компетенций	11
3.5. Фонд оценочных средств	11
3.6. Методические материалы.....	11

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Описание образовательной программы¹

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 и образовательной программы	Форма обучения: очная, заочная Срок освоения: 2 года и 2 года и 6 месяцев 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	Корпорация "Адгезия"

¹Для размещения на сайте.

работодатели	Кадровое агентство «Статус» Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Саха (Якутия) Акционерная организация «Сахаэнерго» ПАО Якутсэнерго ФГАОУ ВО Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова Управление федерального казначейства по Республике Саха (Якутия) АКБ Алмазэргиэнбанк Мебельный салон «Виктория» Торговая сеть Хозмаркет Якутск АО Алмазы Анабара Администрация Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия), Аппарат Государственного Собрания (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия), Окружная администрация ГО «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) – 102 з.е., в том числе базовая часть – 46 з.е., вариативная часть – 56 з.е. Блок 2 Практика – 12 з.е. Блок 3 Государственная итоговая аттестация – 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
Характеристик и профессиональной	Область профессиональной деятельности выпускников: 01 Образование и наука (в сферах: образования; научных исследований); 07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в

деятельности выпускников	сфере аналитического обеспечения, стратегического и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности); 33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочие) (в сфере аналитического обеспечения и руководства деятельностью по оказанию профессиональных услуг населению по поиску работы, обучению и повышению квалификации); сфера консалтинга. Выпускники могут осуществлять профессиональную деятельность в других областях профессиональной деятельности и (или) сферах профессиональной деятельности при условии соответствия уровня их образования и полученных компетенций требованиям к квалификации работника. Типы задач профессиональной деятельности выпускников: • информационно-аналитический; • организационно-управленческий; • проектный; • научно-исследовательский; Задачи профессиональной деятельности: <u>Информационно-аналитический:</u> 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; <u>Организационно-управленческий:</u> 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. <u>Проектный:</u> 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; <u>Научно-исследовательский:</u> 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; Объекты профессиональной деятельности выпускников или область знания (при необходимости): • 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.
Требования	Профстандарт Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 6

профессиональ ных стандартов (при наличии) или ЕКС	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 результатам освоения программы (в соответствии с актуализирова нным ФГОС ВО и указанием дополнительн ых компетенций)	В результате освоения программы магистратуры у выпускника должны быть сформированы универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции. Выпускник должен обладать следующими универсальными компетенциями (УК): Системное и критическое мышление. УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий. Разработка и реализация проектов. УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла. Командная работа и лидерство. УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. Коммуникация. УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия. Межкультурное взаимодействие. УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение). УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки. Выпускник должен обладать следующими общепрофессиональными компетенциями (ОПК): ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных

	областях; ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач; ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность; ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации; ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. С учетом профессиональных стандартов, направленности программы на конкретные области знания и (или) тип (типы) набор компетенций выпускников дополнен следующими профессиональными компетенциями: Выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК) по типам профессиональной деятельности: тип профессиональной деятельности: <u>Информационно-аналитическая:</u> ПК-1. Способен анализировать стратегические направления деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленных целей. <u>Организационно-управленческая.</u> ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации. ПК-3. Способен внедрять кадровые технологии в операционную деятельность организации для достижения стратегических целей организации. <u>Проектная.</u> ПК-4. Способен осуществлять операционное управление персонала организации и работы структурного подразделения. ПК-5. Способен оценивать эффективность стратегических проектов в области управления персоналом. <u>Научно-исследовательская.</u> ПК-6. Способен анализировать деятельность подсистем системы управления персоналом и разрабатывать рекомендации по ее совершенствованию. ПК-7. Способен осуществлять научный поиск и разработку новых подходов и методов к решению профессиональных
--	---

	управленческих задач.	
Дисциплины (модули)	кт	Дисциплины (модули)
	Базовая (обязательная) часть	
	Б1.О.01	Методология научных исследований
	Б1.О.02	Межкультурная коммуникация в профессиональной сфере
	Б1.О.03	Управление проектами
	Б1.О.04	Иностранный язык в научной сфере
	Б1.О.05	Менеджмент
	Б1.О.06	Иностранный язык в профессиональной сфере
	Б1.О.07	Психология лидерства
	Б1.О.08	Управление персоналом в цифровой экономике
	Б1.О.09	Трудовое право, корпоративные стандарты управления персоналом
	Б1.О.10	Кадровый учет и делопроизводство персонала
	Б1.О.11	Управление в социальной сфере
	Б1.О.12	Корпоративная культура и лояльность персонала
	Б1.О.13	Охрана труда и оценка специальных условий труда
	Б1.О.14	Цифровые системы и технологии управления персоналом
	Б1.О.15	Стратегическое управление персоналом и кадровое планирование
	Вариативная часть (часть, формируемая участниками образовательных отношений)	
	Вариативная обязательная часть	
	Б1.В.01	Социально-экономическая статистика в кадровом учете
	Б1.В.02	Управление информационной и кадровой безопасностью
	Б1.В.03	Управление конфликтами в организации
	Б1.В.04	Управление мотивацией и лояльностью персонала
	Б1.В.05	HR-аналитика
	Б1.В.06	Кадровая политика и кадровый аудит в организации
	Б1.В.07	Управление изменениями в организации
	Б1.В.08	1С: зарплата и кадры
	Элективные дисциплины	
	Б1.В.ДВ.01	
	Б1.В.ДВ.01.01	Социально-экономические и экологические риски в Арктике
	Б1.В.ДВ.01.02	Актуальные проблемы циркумполярного мира
	Б1.В.ДВ.02	
	Б1.В.ДВ.02.01	Кадровое планирование и маркетинг персонала
	Б1.В.ДВ.02.02	Практикум управленческих задач по УЧР

	Б1.В.ДВ.03	
	Б1.В.ДВ.03.01	Управленческая психология
	Б1.В.ДВ.03.02	Профессиональная диагностика
	Б1.В.ДВ.04	
	Б1.В.ДВ.04.01	Социология и психология управления персоналом
	Б1.В.ДВ.04.02	HR системы и цифровые инструменты
	Б1.В.ДВ.05	
	Б1.В.ДВ.05.01	Методы социологического исследования в управлении персоналом
	Б1.В.ДВ.05.02	Социологический мониторинг кадровой работы
	Б1.В.ДВ.06	
	Б1.В.ДВ.06.01	Цифровая экономика
	Б1.В.ДВ.06.02	Креативная экономика
	Б1.В.ДВ.07	
	Б1.В.ДВ.07.01	Бюджетирование и управленческий учет
	Б1.В.ДВ.07.02	Экономика управления персоналом
Практики	Б3.1.	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
		Учебная практика
	Б2.О.01(Н)	Учебная практика
	Б2.О.02(П)	Производственная практика. Профессиональная практика по профилю деятельности
	Б2.О.03(Н)	Производственная практика. Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работе)
		Часть, формируемая участниками образовательных отношений
	Б2.У.	Учебная практика
	Б2.В.01(У)	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
	Б2.П.	Производственная практика
	Б2.В.02(Пд)	Производственная преддипломная практика
Практика стационарная.		
Государственная итоговая аттестация	Подготовка и защита выпускной квалификационной работы (ВКР).	
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.О.03	Управление проектами
	Б1.О.10	Кадровый учет и делопроизводство персонала
	Б1.О.14	Цифровые системы и технологии управления персоналом

	Б1.В.05	HR-аналитика
	Б1.В.06	Кадровая политика и кадровый аудит в организации
	Б1.В.08	1С: зарплата и кадры
	Б1.В.ДВ.02.01	Кадровое планирование и маркетинг персонала
	Б1.В.ДВ.02.02	Практикум управленческих задач по УЧР
		Учебная практика
	Б2.О.01(Н)	Учебная практика
	Б2.О.02(П)	Производственная практика. Профессиональная практика по профилю деятельности
	Б2.О.03(Н)	Производственная практика. Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работе)
		Часть, формируемая участниками образовательных отношений
	Б2.У.	Учебная практика
	Б2.В.01(У)	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
	Б2.П.	Производственная практика
	Б2.В.02(Пд)	Производственная преддипломная практика
Сведения о профессорско-преподавательском составе, необходимом для реализации образовательной программы	Квалификация педагогических работников соответствует квалификационным требованиям, указанным в квалификационном справочнике и (или) профессиональным стандартам (при наличии). Не менее 70 % численности педагогических работников, участвующих в реализации программы магистратуры, и лиц, привлекаемых к реализации программы на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), должны вести научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля), составляет 100 %, что соответствует требованию ФГОС не менее 70 %. Не менее 5 % численности педагогических работников, участвующих в реализации программы магистратуры и лиц, привлекаемых к реализации программы на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), должны являться руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (иметь стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет) составляет 39%, что соответствует требованию ФГОС не менее 5 %.	

	Не менее 60 % численности педагогических работников, привлекаемых к образовательной деятельности на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), имеют ученую степень (в том числе ученую степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации).
Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда	При реализации программы магистратуры каждый обучающийся в течение 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 - техническое и учебно-методическое обеспечение	СВФУ располагает материально-технической базой, учебно-методическим обеспечением, необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения и электронными библиотечными системами. Библиотечный фонд СВФУ укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляров каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), практик.
Ведущие преподаватели	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 СВФУ;
Перечень вступительных испытаний	Профильное собеседование
Контакты	Руководитель магистерской программы: Михайлова Анна Викторовна, доцент кафедры Социологии и управления персоналом ФЭИ СВФУ, к.экон.н. г. Якутск, ул. Белинского 58, каб. 417 Раб.тел. +7(4112) 496-799, e-mail: mikanya23@mail.ru

1.2. Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции), соотнесенные с требованиями профессионального стандарта
1.2.1. Характеристики обобщенных трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт регистрационный номер 559 «Специалист по управлению персоналом», (Приказ Минтруда от 06.10.2015 г. № 691н), к выполнению которых готовится выпускник программы магистратуры

Наименование обобщенной трудовой функции:

- операционное управление персоналом и подразделением организации;
- стратегическое управление персоналом организации.

Трудовые функции:

- Администрирование процессов и документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом и работе структурного подразделения;
- Разработка системы операционного и стратегического управления персоналом и работы
- Реализация операционного и стратегического управления персоналом и работы структурного подразделения;

Выпускник должен знать (необходимые знания):

- Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними
- Локальные нормативные акты организации в области управления персоналом
- Методы анализа количественного и качественного состава персонала
- Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности
- Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала
- Методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов
- Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности
- Методы, способы и инструменты управления персоналом
- Нормы этики делового общения
- Основы административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц
Законодательство Российской Федерации по защите персональных данных
- Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу
- Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда
- Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
- Технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал
- Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
- Цели, стратегия развития и бизнес-план организации
- Выпускник должен уметь (необходимые умения):
- Анализировать информацию по поставщикам услуг в области управления персоналом и по условиям заключаемых договоров
- Вести переговоры по вопросам социального партнерства с представительными органами работников
- Внедрять стратегию по управлению персоналом
- Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации
- Определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала
- Организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом
- Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации
- Организовывать работу персонала структурного подразделения

- Применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой
- Проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом
- Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом
- Разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала
- Разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом
- Соблюдать нормы этики делового общения
- Создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения
- Составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета

Выпускник должен владеть следующими практическими навыками (трудовые действия):

- Анализ успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации
- Постановка оперативных целей по вопросам управления персоналом
- Разработка планов, программ и процедур в управлении персоналом
- Разработка предложений по структуре подразделения и потребности в персонале
- Разработка предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике
- Разработка предложений о затратах и формированию бюджета на персонал
- Разработка предложений по заключению договоров по управлению персоналом с поставщиками услуг и проведение предварительных процедур по их заключению.
- Анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений
- Постановка стратегических целей в управлении персоналом
- Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом
- Разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала
- Формирование системы оплаты и организации труда
- Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации
- Разработка программ, принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда

- Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга

1.2.2. Взаимосвязь результатов освоения образовательной программы (компетенций) и квалификационных характеристик (признаков профессиональной деятельности)

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения по дисциплинам (модулям), практикам
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК – 1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; УК – 1.2. Определяет необходимую информацию для решения проблемной ситуации и проектирует процессы по их устранению; УК – 1.3. Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников; УК – 1.4. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов; УК – 1.5. Строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения.	Знать: • специфику научного мышления и научной рациональности, критерии научности; • основные единицы философско-методологического анализа науки, специфику их применения в конкретных областях научного знания; • строение научного знания, уровни, механизмы и формы его развития; методы научного исследования. Уметь: • анализировать проблемную ситуацию, выделяя ее базовые составляющие и связи между ними; • отличать научные исследования от ненаучных; • обосновать выбор темы исследования, критически оценивать место выбранной проблематики в предметном исследовательском пространстве; • критически анализировать научные тексты и выступления, выявлять содержащуюся в них неявную информацию; • выстраивать, реконструировать и оценивать научную аргументацию; • оценивать возможные последствия и риски принятых

			решений; вырабатывать стратегию действий, принимать рациональные решения для ее реализации. Владеть: • методиками постановки цели, определения способов ее достижения, разработки стратегии действий; • методиками критического анализа информации для повышения эффективности процесса принятия решений; • приемами ведения дискуссии и полемики, навыками аргументированного изложения собственной точки зрения с использованием системных и междисциплинарных подходов; методами оценки последствий и рисков принятых решений и определения путей их устранения.
Разработка и реализация проектов	и УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК – 2.1. Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления. УК – 2.2. Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты. УК – 2.3. Предлагает и обосновывает способы решения поставленных управленческих задач. УК – 2.4. Разрабатывает план реализации проекта с учетом возможных правовых, региональных,	Знать: • функциональные области управления проектами; • методологию управления проектами; • методы разработки и реализации проектов в профессиональной деятельности; • этапы жизненного цикла, разработки и реализации проекта; об актуальных проблемах, приоритетных задачах развития северных и арктических территорий РФ. Уметь: • разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной профессиональной проблемы; • ставить цель и формулировать задачи,

		социально-экономических рисков реализации и возможностей их устранения, планирует необходимые ресурсы. УК- 2.5. Управляет командой, коммуникациями проекта на всех этапах его жизненного цикла. УК – 2.6. Анализирует риски проекта, управляет ими в рамках имеющихся ресурсов. УК – 2.7. Завершает проект с представлением результатов проекта.	связанные с подготовкой и реализацией проекта; • разрабатывать проект (портфель проектов) с учетом анализа рисков его реализации, определять целевые этапы, основные направления и результаты работ участников проекта; • управлять проектом (портфелем проектов) на всех этапах жизненного цикла с учетом требований правовых норм, имеющих изменения в проекте, зон ответственности участников проекта; • организовывать работу команды по реализации проекта в соответствии с планом-графиком; • организовывать контроль реализации проекта в соответствии с разработанным планом-графиком; вносить коррективы в реализации проекта для достижения результатов. Владеть: • навыками разработки и управления проектами; • навыками представления проектов в информационном пространстве.
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК – 3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели. УК – 3.2. Организует и корректирует работу команды в социальном взаимодействии и командной работе, организывает и руководит работой команды. УК – 3.3. Разрешает конфликты и противоречия при	Знать: • содержание, методы применения и возможности различных стратегий поведения как руководителя командной работы; • правила организации и управления командной работой с учетом социально-психологических особенностей членов команды; • нормы и установленные правила этики руководителя командной работы. Уметь: • определять свою роль

		деловом общении на основе учета интересов всех сторон, создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат при руководстве работой команды. УК – 3.4. Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели; разрабатывает план реализации стратегии для достижения поставленной цели. УК – 3.5. Распределяет полномочия членам команды, организует обратную связь по обсуждению результатов реализации стратегии для достижения поставленной цели.	как руководителя в команде; • анализировать и давать характеристику последствиям (результатам) личных управленческих действий; • строить командную стратегию для достижения поставленной цели, разрабатывать план реализации стратегии; • делать выводы из позитивных отзывов и критических замечаний коллег и учитывать их при руководстве командной деятельности; • учитывать в своей деятельности интересы и особенности поведения членов команды; • разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон, создавать рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат при руководстве работой команды; • анализировать эффективность деятельности трудового коллектива как малой социальной группы. Владеть: • навыками диагностики и анализа проблем команды; • навыками формирования команды; • навыками управления командой; эмпирическими методами социальной психологии, умением использовать их на практике руководителя команды.
Коммуникация	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на	УК – 4.1. Устанавливает контакты и организует общение в соответствии с потребностями совместной деятельности, используя	Знать • языковые средства общения (иностранный язык) в диапазоне общеевропейских уровней B2-C1; • принципы и

	иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	современные коммуникативные технологии. УК – 4.2. Составляет типовую деловую документацию для академических и профессиональных целей на русском и иностранном языках; УК – 4.3. Создает различные академические и профессиональные тексты на иностранном(ых) языке(ах). УК – 4.4. Представляет результаты, организует обсуждение исследовательской и проектной деятельности на различных публичных мероприятиях на русском и иностранном языках.	содержание академического и профессионального взаимодействия на русском и иностранном языках; основные аспекты деловой документации на русском и иностранном языках для академических и профессиональных целей. Уметь: • вести устную и письменную деловую и академическую коммуникацию на русском и иностранном языках; • выступать с академической и профессиональной презентацией на русском и иностранном языках, структурируя выступление согласно существующим требованиям и сопровождая его наглядным (визуальным) представлением материала, участвовать в ее обсуждении; выполнять полный/выборочный, аннотационный, реферативный письменный перевод академических и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, перевод заголовков собственных статей и их аннотаций с русского на иностранный язык. Владеть • навыками академического и профессионального общения в соответствии с потребностями совместной деятельности, используя современные коммуникативные технологии на русском и иностранном языках; • навыками составления типовой деловой документации для академических и профессиональных целей на
--	--	--	--

			русском и иностранном языках; навыками представления результатов, организации обсуждения исследовательской и проектной деятельности на русском и иностранном языках.
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК – 5.1. Демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям в профессиональном взаимодействии. УК – 5.2. Анализирует социально значимые проблемы, явления и социокультурные процессы. УК – 5.3. Обосновывает выбор ценностных ориентиров, формирует и отстаивает гражданскую позицию. УК – 5.4. Толерантно и конструктивно выстраивает взаимодействие в коллективе с учетом национальных и социокультурных особенностей с целью успешного выполнения профессиональных задач и создания условий для социальной интеграции.	Знать: • научные подходы в сфере межкультурного взаимодействия; • специфику социокультурных процессов Арктического региона в профессиональной сфере; национально-региональные, этнокультурные религиозные особенности субъектов РФ при решении профессиональных задач. Уметь: • анализировать особенности социокультурного взаимодействия в профессиональной деятельности; внедрять опыт традиционно-инновационной деятельности в профессиональной сфере. Владеть: приемами и средствами создания поликультурной среды для межкультурного взаимодействия в ходе решения профессиональных задач.
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК – 6.1. Оценивает и формирует свои ресурсы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует в процессе саморазвития и самосовершенствования, профессионального	Знать: • структуру и тенденции развития профессионального поля; • состояние и тенденции развития современного рынка труда; приоритетные направления экономического развития РФ, северного и арктического

		роста. УК – 6.2. Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки. УК – 6.3. Определяет и анализирует стратегию собственного профессионального развития с использованием инструментов непрерывного образования. УК – 6.4. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта саморазвития и самосовершенствования, профессионального роста, динамично изменяющихся требований рынка труда.	регионов. Уметь: • анализировать, оценивать и корректировать планы личного и профессионального развития с учетом имеющихся ресурсов; • анализировать и отбирать лучшие практики построения профессиональной деятельности; • планировать траектории и стратегию профессионального развития, исходя из запросов профессиональной среды и требований современного рынка труда; • анализировать и оценивать возможности реализации личностных качеств, временных и других ресурсов при реализации траектории личностно-профессионального развития на основе принципа образования в течение всей жизни и требования рынка труда; анализировать, критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, корректировать их с учетом динамично изменяющихся требований современного рынка труда и стратегии личного развития. Владеть: • способами самоопределения в ситуациях выбора на основе собственной позиции, опыта и с учетом имеющихся ресурсов; методами эффективного планирования и организации времени для самосовершенствования, саморегулирования, самореализации.
Применение	ОПК-1. Способен	ОПК-1.1. Понимает	Знать:

фундаментальных знаний	применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, производственной управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук на продвинутом уровне. ОПК-1.2. Понимает лучшие мировые практики по управлению персоналом и практики применения трудового права в организации. ОПК-1.3. Создает комплексные системы по управлению персоналом в организации. ОПК-1.4. Формулирует профессиональные задачи и предлагает решения, новые подходы для повышения эффективности управленческих решений. ОПК-1.5. Использует передовые и разрабатывает новые инструменты при решении профессиональных задач в области управления персоналом.	• теоретические основы инновационной деятельности и ее современные концепции в сфере управления персоналом; • теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом; • передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом; Уметь: • с использованием методов абстрактного мышления, анализа и синтеза анализировать альтернативные варианты решения исследовательских задач и оценивать экономическую эффективность реализации вариантов исследований по управлению персоналом и в смежных областях; • основными методами социологических исследований (анкетирование, интервью, наблюдение, социометрический метод, текстовая методика, приемы контентанализа); уметь формулировать профессиональные задачи и разрабатывать решения для повышения эффективности управленческих решений. Владеть: • навыками разработки необходимого для этого инструментария и осуществления контроля факторов в социальном эксперименте; • навыками использования методов разработки, обоснования и принятия кадровых решений; • измерения социологической информации, а также признаков, характеризующих объект
-------------------------------	---	---	--

			исследования; современными методами и технологиями для эффективного управления персоналом
Применение фундаментальных знаний	ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1. Применяет современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа. ОПК-2.2. Использует современные методы и средства анализа решения исследовательских задач. ОПК-2.3. Разрабатывает и осуществляет исследовательские проекты для информационного обеспечения принятия управленческих решений. ОПК-2.4. Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении управленческих и исследовательских задач.	Знать: - актуальные проблемы управления персоналом; методы количественного и качественного анализа при обработке и анализе решений управленческих и исследовательских задач; Уметь: - составлять обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом; осуществлять исследовательские проекты для информационного обеспечения принятия управленческих решений. Владеть: - навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации; навыками использования интеллектуально-информационно-аналитических систем при решении управленческих и исследовательских задач.
Исследовательская деятельность	ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их экономическую и социальную эффективность	ОПК-3.1. Понимает концепции стратегического управления персоналом, виды кадровых стратегий на углубленном уровне, современные теории и практики управления изменениями в организации. ОПК-3.2. Применяет методы оценки эффективности	Знать: - теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом; концепции стратегического управления персоналом, виды кадровых стратегий на углубленном уровне, современные теории и практики управления изменениями в организации. Уметь: - методами анализа отчетности по управлению персоналом для выявления ресурсов с целью улучшения

		персонала, современные теории лидерства и психологии управления на продвинутом уровне. ОПК-3.3. Разрабатывает стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией бизнеса и динамикой рыночной среды, а также комплекс мероприятий по реализации принятой стратегии управления персоналом и оценивает их экономическую и социальную эффективность. ОПК-3.4. Иницирует и сопровождает проекты по управлению изменениями в организации. ОПК-3.5. Разрабатывает и реализовывает программы по развитию лидеров в целях долгосрочного устойчивого развития организации.	деятельности организации, а также приемами постановки стратегических целей в управлении персоналом; оценивать риски, доходность и эффективность принимаемых решений в управлении персоналом и принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации Владеть: • анализом успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений; методами анализа отчетности по управлению персоналом для выявления ресурсов с целью улучшения деятельности организации, а также приемами постановки стратегических целей в управлении персоналом.
Исследовательская деятельность	ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1. Понимает принципы и методы организации проектной деятельности, управления командой. ОПК-4.2. Применяет модели и методы управления изменениями в современной организации. ОПК-4.3. Организует	Знать: • принципы и методы организации проектной деятельности, управления командой; • модели и методы управления изменениями в современной организации; • систему методов организационного проектирования, этапы становления и развития теории организации, сущность организационного проектирования социально –

		работу персонала подразделения. ОПК-4.4. Разрабатывает модель управления изменениями в организации и формирует карту бизнес-процессов. ОПК-4.5. Применяет современные цифровые технологии поддержки проектной деятельности и программные продукты сопровождения бизнес-процессов в организации.	экономических систем; • основные показатели социальной и экономической эффективности совершенствования системы управления персоналом; современные цифровые технологии поддержки проектной деятельности и программные продукты сопровождения бизнес-процессов в организации. Уметь: • методами реализации основных управленческих функций в сфере оценки экономической и социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом; • применять методологию проектирования производственной системы и системы управления организацией, рассчитывать экономическую и социальную эффективность результатов организационного проектирования; применять количественные и качественные методы оценки социальной и экономической эффективности совершенствования системы управления персоналом. Владеть: • методами анализа состояния системы управления организацией и ее персоналом, технологиями внедрения результатов оргпроектирования и методами расчета затрат на управление организацией и ее персоналом и разработку организационного проекта; • навыками формирования бюджетов на персонал, технологиями проведения аудита и контроллинга в системе управления персоналом
--	--	--	--

			организации; навыками использования современных цифровых технологий поддержки проектной деятельности и программные продукты сопровождения бизнес-процессов в организации.
Разработка и внедрение профессиональных методов и технологий	ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1. Использует современные информационные технологии и пакеты прикладных программ в управлении персоналом и смежных областях. ОПК-5.2. Использует электронные ресурсы для поиска, накопления, обработки и передачи информации. ОПК-5.3. Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении управленческих задач.	Знать: • Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними; • Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации информации; • Современные информационные технологии и пакеты прикладных программ в управлении персоналом; Уметь: • Пользоваться информационными ресурсами и базами данных, при этом сохраняя конфиденциальность информации; • Работать с информационными системами и базами данных системы управления персоналом; Использовать электронные ресурсы для поиска, накопления, обработки и передачи информации; Владеть: • Информационными технологиями, обеспечивающими сохранность конфиденциальной информации в управлении персоналом; • Навыками подготовки и анализа отчетной и статистической информации в системе управления персоналом; • Навыками применения

			интеллектуальных информационно-аналитических систем при решении управленческих задач.
Тип профессиональной деятельности - информационно-аналитическая	ПК-1. Способен анализировать стратегические направления деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленных целей.	ПК-1.1. Применяет комплексный (интегрированный) подход к формированию стратегии управления персоналом организации и построению ее основных бизнес-процессов. ПК-1.2. Проводит анализ внешней среды организации и сравнивает альтернативные стратегии управления персоналом. ПК-1.3. Использует современные подходы и практики управления персоналом для повышения эффективности деятельности организации. ПК-1.4. Применяет современные (в том числе цифровые) технологии для организации деятельности по управлению персоналом в организации. ПК-1.5. Выбирает и применяет адекватные содержанию управленческой задачи количественные методы принятия решения.	Знать: • стратегии управления персоналом, интеграцию системы управления персоналом в бизнес-процессы организации; • методики планирования и прогнозирования потребности в персонале; • методы оценки, результатов и эффективности труда работников; • современные подходы и практики управления персоналом для повышения эффективности деятельности организации. Уметь: • проводить анализ внешней среды организации и сравнивает альтернативные стратегии управления персоналом; • формировать планы и мероприятия по управлению персоналом; • применять количественные методы для обоснования принятия управленческих решений. Владеть: • навыками применения современных (в том числе цифровых) технологий для организации деятельности по управлению персоналом в организации; • навыками применения комплексного (интегрированного) подхода к формированию стратегии управления персоналом организации и построению ее основных бизнес-процессов.

Тип- профессиональной деятельности - организационно- управленческая	ПК – 2. Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации.	ПК – 2.1. Уметь анализировать проблемное поле в области управления персоналом и принимать стратегические решения в рамках общих целей организации. ПК – 2.2. Владеть инструментарием доведения стратегических целей по управлению персоналом до каждого конкретного подразделения компании для понимания их значимости и успешной реализации. ПК – 2.3. Способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.	Знать: - теоретические основы стратегий развития сфере управления персоналом; методы оценки эффективности реализации кадровых мероприятий в соответствии со стратегическими целями организации; Уметь: - оценивать риски, доходность и эффективность принимаемых решений в управлении персоналом и принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации; проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение стратегических целей организации. Владеть: - современным инструментарием по управлению кадровым потенциалом, навыками прогнозирования последствий и оценки эффективности ожидаемых результатов управленческих решений; - навыками разработки стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
Тип- профессиональной деятельности - организационно- управленческая	ПК – 3. Способен внедрять кадровые технологии в операционную деятельность организации для достижения стратегических целей организации.	ПК – 3.1. Знать методы проведения аудита, контроля оперативных управленческих процессов для достижения стратегических целей организации.	Знать: - базовые понятия, категории и классификации конфликтов и стрессов в организации, факторы и условия возникновения конфликтов в трудовом коллективе; - методы проведения аудита, контроля оперативных

		ПК – 3.2. Владеть способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру. ПК – 3.3. Уметь определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	управленческих процессов. Уметь: • применять основные методы и стратегии профилактики конфликтов и стрессов в организации, а также использовать принципы анализа, текущего и оперативного контроля и управления организационными конфликтами; • определять зоны ответственности работников и подразделений, ставить задачи руководителям подразделений и обеспечивать ресурсы для их исполнения. Владеть: • стратегиями посреднической деятельности при решении конфликтных ситуаций, методами системы стратегического, текущего и оперативного контроля в области стратегий управления конфликтами и стрессами в организации; • методами текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
Тип профессиональной деятельности - проектная	ПК-4. Способен осуществлять операционное управление персоналом организации и работы структурного подразделения.	ПК – 4.1. Уметь разрабатывать кадровые мероприятия в соответствии со стратегическими целями организации. ПК – 4.2. Владеть технологиями операционного управления персоналом организации и работой структурного подразделения организации.	Знать: • общепрофессиональные теоретические и методические основы трудового права, а также структуру и основные положения Трудового кодекса Российской Федерации; системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям (специальностям), нормы труда. Уметь: • принимать правовые решения и совершать иные юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством, в том числе понимать и самостоятельно разрабатывать

			документы правового характера (трудовые договоры, приказы и распоряжения и т.п.); анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений. Владеть: • навыками осуществления ключевых процедур в сфере правового регулирования труда (заключении, изменения и прекращения трудового договора, применения поощрений и дисциплинарных взысканий и т.п.), уметь правильно толковать нормы трудового права и правильно их использовать в профессиональной деятельности; • навыками документационного и организационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений.
Тип профессиональной деятельности - проектная	ПК-5. Способен оценивать эффективность стратегических проектов в области управления персоналом.	ПК – 5.1. Владеть навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации. ПК – 5.2. Реализация системы стратегического управления персоналом организации ПК – 5.3.	Знать: • методы оценки эффективности стратегических проектов в области управления персоналом; • стратегии управления персоналом организации базовые кадровые мероприятия, инструменты, направленные на ее реализацию; • организационные аспекты управления развитием персонала организации; методы оценки, результатов и эффективности труда работников Уметь: • разработать кадровую политику с помощью

		Разработать систему стратегического управления персоналом организации; ПК – 5.4. Администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации.	стратегических инструментов управления персоналом; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом. Владеть: • 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; • Владеть современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; технологиями планирования деятельности и разработки мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации.
Тип профессиональной деятельности - научно-исследовательская	ПК-6. Способен анализировать деятельность подсистем системы управления персоналом и разрабатывать рекомендации по ее совершенствованию.	ПК – 6.1. Владеть 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. ПК – 6.2. Оценивать экономическую и социальную	Знать: • систему методов организационного проектирования, этапы становления и развития теории организации, сущность организационного проектирования социально – экономических систем; • основные показатели социальной и экономической эффективности совершенствования системы управления персоналом; технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал. Уметь: • применять методологию проектирования производственной системы и системы управления

		эффективность управления персоналом	организацией, рассчитывать экономическую и социальную эффективность результатов организационного проектирования; применять количественные и качественные методы оценки социальной и экономической эффективности совершенствования системы управления персоналом; Владеть: • методами реализации основных управленческих функций в сфере оценки экономической и социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом; • оценки эффективности системы обучения и развития персонала оценки эффективности системы обучения и развития персонала; • навыками формирования бюджетов на персонал, технологиями проведения аудита и контроллинга в системе управления персоналом организации
Тип профессиональной деятельности - научно-исследовательская	ПК-7. Способен осуществлять научный поиск и разработку новых подходов и методов к решению профессиональных управленческих задач.	ПК – 7.1. Уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом ПК – 7.2. Владеть навыками разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-	Знать: • теоретические основы формирование концепции кадровой политики государства и организации; • специфику научной школы в области управления персоналом; • организационно-экономические модели управления персоналом; Уметь: • выявлять приоритетные направления практических проблем в области управления персоналом; • определять цель, задачи и составлять план научного исследования в профессиональной сфере;

		стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели. ПК – 7.3. Демонстрировать навыки поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.	• разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение; • составлять обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом. Владеть: • методами выбора приоритетных направлений развития управления персоналом; • современными методами проведения исследований для выявления актуальных научных проблем в области управления персоналом; • количественными качественными методами анализа при принятии решений в области управления персоналом; • навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации.
--	--	--	---

Наименование обобщенной трудовой функции:

- операционное управление персоналом и подразделением организации;
- стратегическое управление персоналом организации.

Трудовые функции:

- Администрирование процессов и документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом и работе структурного подразделения;
- Разработка системы операционного и стратегического управления персоналом и работы
- Реализация операционного и стратегического управления персоналом и работы структурного подразделения;

Выпускник должен знать (необходимые знания):

- Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними
- Локальные нормативные акты организации в области управления персоналом
- Методы анализа количественного и качественного состава персонала

- Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности
- Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала
- Методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов
- Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности
- Методы, способы и инструменты управления персоналом
- Нормы этики делового общения
- Законодательство Российской Федерации по защите персональных данных
- Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу
- Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда
- Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
- Технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал
- Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
- Цели, стратегия развития и бизнес-план организации
- **Выпускник должен уметь (необходимые умения):**
- Анализировать информацию по поставщикам услуг в области управления персоналом и по условиям заключаемых договоров
- Вести переговоры по вопросам социального партнерства с представительными органами работников
- Внедрять стратегию по управлению персоналом
- Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации
- Определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала
- Организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом
- Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации
- Организовывать работу персонала структурного подразделения
- Применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой
- Проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом
- Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом
- Разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала

- Разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом
- Соблюдать нормы этики делового общения
- Создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения
- Составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета

Выпускник должен владеть следующими практическими навыками (трудовые действия):

- Постановка оперативных целей по вопросам управления персоналом
- Разработка планов, программ и процедур в управлении персоналом
- Разработка предложений по структуре подразделения и потребности в персонале
- Разработка предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике
- Разработка предложений о затратах и формированию бюджета на персонал
- Анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений
- Постановка стратегических целей в управлении персоналом
- Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом
- Разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала
- Формирование системы оплаты и организации труда
- Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации
- Разработка программ, принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда
- Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга

Содержание и код компетенции	Квалификационные характеристики (признаки профессиональной деятельности на основе п.1.2.1)
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Знать: • Цели, стратегия развития и бизнес-план организации Уметь: • Внедрять стратегию по управлению персоналом • Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации • Ставить стратегические цели в управлении персоналом Владеть практическими навыками:

	• Методиками стратегических целей в управлении персоналом • Анализировать успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Знать: Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности Уметь: Разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом Владеть практическими навыками: Анализировать успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знать: Нормы этики делового общения Уметь: Соблюдать нормы этики делового общения Применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; Владеть практическими навыками: • Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Знать: • Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними; • Основы внутренних коммуникаций. Уметь: • Определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала Владеть практическими навыками: • Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации • Разработка программ, принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знать: • Методы, способы и инструменты управления персоналом • Нормы этики делового общения Уметь: • Вести переговоры по вопросам социального партнерства с представительными органами работников

	Владеть практическими навыками: Разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Знать: - Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала Уметь: - Разработка планов, программ и процедур в управлении персоналом Владеть практическими навыками: - Разработка предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, производственной управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Знать: - Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда; Уметь: - Вести переговоры по вопросам социального партнерства с представительными органами работников Владеть практическими навыками: - Разработка предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Знать: - Методы анализа количественного и качественного состава персонала - Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности - Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала Уметь: - Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом - Составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета Владеть практическими навыками: - Разработка программ, принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда - Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их экономическую и социальную эффективность	Знать: • Методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов • Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности • Методы, способы и инструменты управления персоналом Уметь: • Анализировать информацию по поставщикам услуг в области управления персоналом и по условиям заключаемых договоров • Проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом Владеть практическими навыками: • Разработка предложений о затратах и формированию бюджета на персонал • Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Знать: • Законодательство Российской Федерации по защите персональных данных • Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Уметь: • Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации • Организовывать работу персонала структурного подразделения Владеть практическими навыками: • Постановка оперативных целей по вопросам управления персоналом • Разработка планов, программ и процедур в управлении персоналом
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Знать: • Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними Уметь: • Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом Владеть практическими навыками: • Разработка программ, принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда
ПК-1. Способен анализировать стратегические направления деятельности системы	Знать: • Методы, способы и инструменты управления персоналом

управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленных целей.	Уметь: - Внедрять стратегию по управлению персоналом Владеть практическими навыками: - Постановка оперативных целей по вопросам управления персоналом
ПК – 2. Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации.	Знать: - Локальные нормативные акты организации в области управления персоналом Уметь: - Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации Владеть практическими навыками: - Постановка стратегических целей в управлении персоналом
ПК – 3. Способен внедрять кадровые технологии в операционную деятельность организации для достижения стратегических целей организации.	Знать: - Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала - Методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов - Методы, способы и инструменты управления персоналом Уметь: - Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации - Организовывать работу персонала структурного подразделения Владеть практическими навыками: - Постановка оперативных целей по вопросам управления персоналом - Разработка планов, программ и процедур в управлении персоналом
ПК-4. Способен осуществлять операционное управление персоналом организации и работы структурного подразделения.	Знать: - Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности Уметь: - Внедрять стратегию по управлению персоналом Владеть практическими навыками: - Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга
ПК-5. Способен оценивать эффективность стратегических проектов в области управления персоналом.	Знать: - Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала - Методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов - Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности Уметь:

	• Проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом • Составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета Владеть практическими навыками: • Разработка предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике
ПК-6. Способен анализировать деятельность подсистем системы управления персоналом и разрабатывать рекомендации по ее совершенствованию.	Знать: • Технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал • Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала • Технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал Уметь: • Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом • Разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала • Разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом Владеть практическими навыками: • Разработка планов, программ и процедур в управлении персоналом • Разработка предложений по структуре подразделения и потребности в персонале • Разработка предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике • Разработка предложений о затратах и формированию бюджета на персонал
ПК-7. Способен осуществлять научный поиск и разработку новых подходов и методов к решению профессиональных управленческих задач.	Знать: • Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права • Локальные нормативные акты организации в области управления персоналом Уметь: • Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации • Определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала • Организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом • Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и

	локальными актами организации • Организовывать работу персонала структурного подразделения Владеть практическими навыками: • Анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений • Постановка стратегических целей в управлении персоналом • Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом • Разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала
--	---

2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН И КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

2.1. Учебный план

2.2. Календарный учебный график

3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1. Рабочие программы дисциплин (модулей).

3.2. Рабочие программы практик.

3.3. Программа государственной итоговой аттестации.

3.4. Матрица компетенций

3.5. Фонд оценочных средств

3.6. Методические материалы