

**Частное образовательное учреждение
высшего образования
«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»**

Утверждаю

Ректор ЧОУ ВО «Курский
институт менеджмента,
экономики и бизнеса»



_____ Г.П. Огорокова

«30» августа 2019 г.

Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования по направлению подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»
Профиль «Стратегическое управление персоналом»

Квалификация выпускника	<i>магистр</i>
Нормативный срок обучения	<i>2 года по очной форме 2,5 года по заочной форме</i>
Форма обучения	<i>очная, очно-заочная, заочная</i>

Курск 2019

Основная профессиональная образовательная программа на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. N 367)

Автор:

Д.э.н., профессор Шатохин М. В.

ОПОП утверждена на Ученом совете ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса» (протокол №1 от 30.08.2019 г.).

Нормативную правовую базу разработки ОПОП бакалавриата составляют:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).
2. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденный приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 года № 301.
3. Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденный приказом Минобрнауки России от 29 июня 2015 г. № 636;
4. Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, утвержденное приказом Минобрнауки России от 27 ноября 2015 г. № 1383
5. Приказ Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования».
6. Приказ Минобрнауки России от 23.07.2013 N 611 «Об утверждении Порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования».
7. Приказ Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. N 367 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры)"
8. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. N 367)

1. Общая характеристика образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность/профиль Стратегическое управление персоналом

По итогам освоения образовательной программы Управление персоналом, направленность/профиль Стратегическое управление персоналом выпускникам присваивается квалификация «магистр» (академическая магистратура).

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, включает:

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

найм, оценку, прием, аудит, контроллинг и учет персонала, социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;

трудовые отношения;

управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала и организации;

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

организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда;

развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом, мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплата труда;

социальное развитие персонала;

работу с высвобождающимся персоналом;

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

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

оценку и бюджетирование затрат на персонал, а также - экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, являются:

службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности;

службы управления персоналом государственных и муниципальных

органов управления;

службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;

организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите;

научно-исследовательские организации;

профессиональные организации.

Исходя из потребностей рынка труда, программа академической магистратуры ориентирована на аналитический и консультационный, научно-исследовательский и педагогический вид профессиональной деятельности.

Выпускник, освоивший программу магистратуры, в соответствии с видами профессиональной деятельности должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

аналитическая и консультационная деятельность:

поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;

анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию;

анализ и моделирование процессов управления персоналом; анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;

использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала;

финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации;

проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом;

научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;

разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;

разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;

поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;

подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;

разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала;

разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;

разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучения персонала;

организация и участие в образовательном процессе образовательных учреждений Российской Федерации;

организация и контроль наставничества;

организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;

педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах.

Целью образовательной программы 38.04.03 Управление персоналом, направленность/профиль Стратегическое управление персоналом является подготовка профессионала высокого уровня, социально мобильного, целеустремленного, организованного, трудолюбивого, ответственного, с гражданской позицией, толерантного, готового к продолжению образования и включению в инновационную деятельность на основе овладения общекультурными и профессиональными компетенциями, полноценной и гибкой личности, способной ориентироваться в сложных реалиях современного мира и самостоятельно принимать адекватные решения, а так же развитие у студентов личностных качеств и формирование общекультурных (универсальных) и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Направленность (профиль) образовательной программы обусловлена потребностями регионального рынка труда в квалифицированных специалистах в сфере управления персоналом организаций разных организационно-правовых форм, а также имеющейся кадровой, учебно-методической и материальной базой университета.

Планируемыми результатами освоения программы магистратуры являются общекультурные, общепрофессиональные, профессиональные компетенции, установленные федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (далее – образовательным стандартом).

Общекультурные компетенции (ОК):

способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);

готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Профессиональные компетенции (ПК):

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).

Этапы формирования компетенций, обеспечивающие достижение планируемых результатов образовательной программы 38.04.03 Управление персоналом, направленность/профиль Стратегическое управление персоналом

Коды компетенций	Дисциплины (модули), практики, итоговая (государственная итоговая) аттестация	Этапы формирования компетенций			
		1 курс		2 курс	
		семестры			
		1	2	3	4
ОК-1	Философские проблемы современности	+			
	Научно-исследовательская работа	+		+	
	Государственная итоговая аттестация				+
ОК-2	Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений		+		
	Антикризисное управление персоналом				+
	Государственная итоговая аттестация				+
ОК-3	Теория организации и организационного проектирования	+			
	Организация научно-исследовательской и образовательной деятельности в области управления персоналом	+			
	Научно-исследовательская работа			+	+
	Государственная итоговая аттестация				+
ОПК-1	Иностранный язык в академическом общении	+			
	Государственная итоговая аттестация				+
ОПК-2	Формирование организационной культуры и командообразование		+		
	Технологии управления конфликтами и стрессами			+	
	Диагностика морально-психологического климата в организации			+	
	Специализированный адаптационный курс по технологиям управления конфликтами и стрессами			+	
	Государственная итоговая аттестация				+
ОПК-3	Концепция стратегического управления персоналом		+		
	Теория организации и организационного проектирования	+			
	Научно-исследовательская работа			+	

	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)		+		
	Государственная итоговая аттестация				+
ОПК-4	Концепция стратегического управления персоналом		+		
	Технологии использования и развития персонала				+
	Государственная итоговая аттестация				+
ОПК-5	Формирование организационной культуры и командообразование		+		
	Технологии управления конфликтами и стрессами			+	
	Диагностика морально-психологического климата в организации			+	
	Специализированный адаптационный курс по технологиям управления конфликтами и стрессами			+	
	Государственная итоговая аттестация				+
ОПК-6	Концепция стратегического управления персоналом		+		
	Проектирование кадровой политики			+	
	Государственная итоговая аттестация				+
ОПК-7	Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений		+		
	Технологии использования и развития персонала				+
	Государственная итоговая аттестация				+
ОПК-8	Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений		+		
	Кадровый консалтинг и аудит		+		
	Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом			+	
	Оценка результативности труда персонала и эффективности службы управления персоналом			+	
	Преддипломная практика				+
	Государственная итоговая аттестация				+
ОПК-9	Концепция стратегического управления персоналом		+		
	Проектирование кадровой политики			+	
	Технологии рекрутмента			+	
	Организация работы рекрутингового агентства			+	
	Государственная итоговая аттестация				+
ОПК-10	Оптимизация кадрового делопроизводства и кадрового учета	+			
	Научно-исследовательская работа			+	+

	Государственная итоговая аттестация				+
	Кибербезопасность				+
ОПК-11	Организация научно-исследовательской и образовательной деятельности в области управления персоналом	+			
	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков		+		
	Научно-исследовательская работа		+		
	Государственная итоговая аттестация				+
ОПК-12	Концепция стратегического управления персоналом		+		
	Научно-исследовательская работа			+	
	Преддипломная практика				+
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-11	Концепция стратегического управления персоналом		+		
	Преддипломная практика				+
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-12	Теория организации и организационного проектирования	+			
	Кадровый консалтинг и аудит		+		
	Научно-исследовательская работа			+	
	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)		+		
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-13	Кадровый консалтинг и аудит		+		
	Технологии рекрутмента			+	
	Организация работы рекрутингового агентства			+	
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-14	Концепция стратегического управления персоналом		+		
	Кадровый консалтинг и аудит		+		
	Технологии использования и развития персонала				+
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-15	Кадровый консалтинг и аудит		+		
	Научно-исследовательская работа			+	+
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-16	Формирование организационной культуры и командообразование		+		
	Технологии управления конфликтами и стрессами			+	
	Диагностика морально-психологического климата в организации			+	
	Специализированный адаптационный курс по технологиям управления конфликтами и стрессами			+	

	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-17	Концепция стратегического управления персоналом		+		
	Управление безопасностью персонала				+
	Управление кадровыми рисками				+
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-18	Кадровый консалтинг и аудит		+		
	Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом			+	
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-19	Оптимизация кадрового делопроизводства и кадрового учета	+			
	Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом			+	
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-20	Кадровый консалтинг и аудит		+		
	Проектирование кадровой политики			+	
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-21	Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений		+		
	Формирование организационной культуры и командообразование		+		
	Технологии управления конфликтами и стрессами			+	
	Диагностика морально-психологического климата в организации			+	
	Специализированный адаптационный курс по технологиям управления конфликтами и стрессами			+	
	Преддипломная практика				+
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-22	Организация научно-исследовательской и образовательной деятельности в области управления персоналом	+			
	Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом			+	
	Научно-исследовательская работа	+			+
	Преддипломная практика				+
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-23	Концепция стратегического управления персоналом		+		
	Кадровый консалтинг и аудит		+		
	Оценка результативности труда персонала и эффективности службы управления персоналом			+	
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-24	Организация научно-исследовательской и образовательной деятельности в области управления персоналом	+			

	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков		+		
	Научно-исследовательская работа	+	+	+	+
	Преддипломная практика				+
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-25	Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений		+		
	Оптимизация кадрового делопроизводства и кадрового учета	+			
	Антикризисное управление персоналом				+
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-26	Организация научно-исследовательской и образовательной деятельности в области управления персоналом	+			
	Технологии использования и развития персонала				+
	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)		+		
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-27	Организация научно-исследовательской и образовательной деятельности в области управления персоналом	+			
	Технологии использования и развития персонала				+
	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)		+		
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-28	Концепция стратегического управления персоналом		+		
	Технологии использования и развития персонала				+
	Государственная итоговая аттестация				+
ПК-29	Организация научно-исследовательской и образовательной деятельности в области управления персоналом	+			
	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)		+		
	Государственная итоговая аттестация				+

Квалификация, присваиваемая выпускникам основной профессиональной образовательной программы 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое управление персоналом» – магистр.

Объем программы 120 зачетных единиц.

Формы обучения очная, заочная.

Срок получения образования при очной форме обучения 2 года, при заочной форме обучения 5 лет.