

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов»
Экономический факультет

Принято Ученым советом
экономического факультета

протокол № 10 от 23.04.2019 г.

Утверждаю
проректор по учебной работе

А.П. Ефремов

_____ 2019 г.



**Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования**

Направление подготовки (специальность)

38.04.03 «Управление персоналом»

в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.09.2013 г. № 1061.

Программа разработана в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН, утвержденным приказом ректора 03.07.2017 г. № 589

Квалификация выпускника магистр

Направленность программы (профиль, специализация):

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

Нормативный срок освоения программы 2 года

Форма обучения - очная

Руководитель программы:

к.э.н., доцент

кафедры менеджмента

Вавилина А.В.

30.04.2019 г.

Согласовано:

Председатель МССН

Зав. кафедрой Менеджмента

д.э.н., профессор

Ефремов В.С.

30.04.2019 г.

Согласовано:

Декан факультета

д.э.н., профессор

Мосейкин Ю.Н.

30.04.2019 г.

2019 г.

Описание образовательной программы

Общая характеристика ОП ВО

1.1. Цель (миссия) ОП ВО.

Миссия основной образовательной программы высшего образования реализуемой в Российском университете дружбы народов по подготовке магистров по направлению 38.04.03. «Управление персоналом» магистерская программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде» базируется на подготовке высококвалифицированных конкурентоспособных, адаптивных специалистов нового поколения в области управления персоналом для качественного кадрового обеспечения и реализации кадрового потенциала международных бизнес-организаций. для работы в международных компаниях, организациях крупного, среднего и малого бизнеса различных отраслей экономики, органах государственного и муниципального управления, способных быстро адаптироваться и принимать эффективные управленческие решения в условиях динамичной среды.

Она разработана в соответствии с Образовательным стандартом (ОС) по направлению подготовки **38.04.03 Управление персоналом** высшего образования (ВО) (магистратура), утвержденный приказом ректора Российского университета дружбы народов от «3» июля 2017 г. № 589, **Национальной рамкой квалификаций** Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов. Утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 №148н, **Профессиональным стандартом** Специалист по управлению персоналом. Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н Регистрационный номер 559 и внутренними нормативными документами. Миссия определяет общие принципы и организацию работ по реализации образовательной программы по направлению 38.04.03. «Управление персоналом» на экономическом факультете РУДН: цели и задачи, содержание и ожидаемые результаты, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника. Миссия является фундаментом для перспективного и текущего планирования деятельности при осуществлении подготовки магистров и ориентирована на опережающее выявление проблем, не допуская необходимости корректировки её в процессе реализации.

Задачи реализации образовательной программы по направлению подготовки 38.04.04. «Управление персоналом»:

- совершенствование структуры, содержания и организации учебной деятельности с учетом передового опыта отечественных и зарубежных университетов;
- укрепление кадрового потенциала и материальной базы, совершенствование методического и информационного обеспечения образовательного процесса;
- привлечение представителей бизнеса и некоммерческой сферы к проведению тренингов, мастер классов и ведения спецкурсов;
- расширение спектра предлагаемых дисциплин и курсов по новым и приоритетным направлениям социально-экономического развития;
- привлечение работодателей и заказчиков для разработки образовательных программ;
- развитие академической мобильности.

Главной конечной целью обучения и воспитания студентов программы «Управление персоналом в кросс-культурной среде» является формирование разносторонней успешной личности, обладающей общекультурными и профессиональными компетенциями. Большое внимание уделяется профессиональной подготовке, направленной на приобретение и совершенствование практических навыков в выполнении своих обязанностей, углубление и укрепление знаний, подготовке

специалистов, способных выполнять свои профессиональные обязанности, как в Российской Федерации, так и в любом регионе мира. Задачи обучения магистерской программы «Управление персоналом в кросс-культурной среде» таковы, что выпускники магистерской программы способны успешно конкурировать на рынке труда. Перечень общекультурных и профессиональных компетенций, которыми должен обладать выпускник в результате освоения данной образовательной программы, полностью отвечает профессиональной деятельности и также удовлетворяет требованиям работодателей всех представленных стран. Решение этих задач опирается на постоянное развитие учебно-методической, информационно-инновационной и материально-технической базы кафедр и совершенствование образовательной, научно-инновационной, международной и внеучебной работы.

1.2. Основные сведения.

Уровень подготовки основной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская специализация «Управление персоналом в кросс-культурной среде» - магистратура.

Срок освоения ООП магистратуры по профилю подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская специализация «Управление персоналом в кросс-культурной среде» по очной форме обучения, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, независимо от применяемых образовательных технологий, составляет 2 года.

Трудоемкость освоения студентом данной ООП за весь период обучения в соответствии с ОС ВО РУДН по данному направлению составляет 120 зачетных единиц и включает все виды аудиторной и самостоятельной работы студента, практики, время, отводимое на контроль качества освоения студентом ООП. Трудоемкость по очной форме обучения за учебный год составляет 60 зачетных единиц. Зачетная единица равна 36 часам.

Объем программы магистратуры составляет 120 зачетных единиц (з.е.) вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы несколькими организациями, осуществляющими образовательную деятельность, с использованием сетевой формы, реализации обучения по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренного обучения.

В соответствии с образовательным стандартом высшего образования по данному направлению подготовки, а также направленности образовательных программ, реализуемых в ФГАОУ ВО РУДН, выпускник подготовлен к следующим видам профессиональной деятельности:

а) организационно-управленческая и экономическая (основной вид профессиональной деятельности);

б) социально-психологическая (дополнительный вид профессиональной деятельности);

Выпускник данной программы получит следующие знания, умения и навыки:

-разработке философии, концепций, кадровой политики и стратегий управления персоналом;

- кадровое планирование и маркетинг персонала;

- найм, прием, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала;

- социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;

- трудовые отношения; управление 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 профессиональную переподготовку, стажировку, управление деловой карьерой и

- служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом;
- мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплату труда;
 - социальное развитие персонала; работу с высвобождающимся персоналом;
 - организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в т.ч. ее организационной структуры;
 - кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом;
 - оценку затрат на персонал, а также оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в т.ч. кадровый) консалтинг.
 - организация проведения научных исследований: определение заданий для групп и отдельных исполнителей, выбор инструментария исследований, анализ их результатов, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования, подготовка обзоров и отчетов по теме исследования;
 - разработка моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, оценка и интерпретация полученных результатов;
 - выявление и формулирование актуальных научных проблем;
 - подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций.

Высшее образование по основной образовательной программе магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская специализация «Управление персоналом в кросс-культурной среде».

1.3. Особенности реализации ОП ВО.

При реализации программ магистратуры по данному направлению подготовки могут применяться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. При обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии должны предусматривать возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

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

1.4. Потребность рынка труда в выпускниках данной ОП ВО.

Мировая практика развития рынка труда показывает, что управление персоналом является актуальной областью профессиональной деятельности в большинстве развитых и развивающихся стран. Несмотря на кризисные явления в мировой и национальной экономике, профессия «управление персоналом» престижна и востребована на рынке труда. Спрос на высококвалифицированных специалистов в области управления персоналом в различных отраслях экономики остается стабильно высоким.

Увеличение направлений производственной и непроизводственной деятельности, делает необходимым находить, подбирать, оценивать, адаптировать, обучать, выстраивать карьерные стратегии в соответствии с целями организаций, приводят к востребованности специалистов в области управления персоналом и кадровых работников. В рейтинге самых востребованных профессий в России в 2018-2019 гг. на рынке труда со стороны работодателей в топ-позицию вошли специалисты по персоналу. Ежегодный рейтинг составляет Ассоциация труда и трудового права в России.

Как показывает практика, компании-лидеры рынка связывают свое дальнейшее развитие и укрепление конкурентоспособности с внедрением современных управленческих технологий, обеспечивающими относительную устойчивость в условиях экономической нестабильности. Таким образом, требования к квалификации и компетентности специалистов-управленцев постоянно повышаются. Экономический кризис показал, насколько важным является умение компаний не только сокращать затраты, но и находить новые инновационные решения для сохранения устойчивости бизнеса в непростых и сложно предсказуемых макроэкономических условиях. Те компании, которые смогли правильно оценить ситуацию и сконцентрироваться на

интеграции и координации как внутренних бизнес-процессов, так и взаимоотношений с партнерами, смогли не только удержать свои рыночные позиции, но и укрепить их.

Очевидно, что создание базы знаний, умений и навыков обучающихся по программе студентов в перспективе станет одним решающих условий успешного применения современных концепций и технологий в различных отраслях и одним из базовых источников устойчивого конкурентного преимущества компаний. Сложившаяся экономическая ситуация диктует те условия, в которых наличие высококвалифицированных специалистов в области управления персоналом у организаций превратится в стратегический ресурс, требующий высокого уровня разносторонних и глубоких знаний персонала. Актуальность подготовки магистратов по программе «Управление персоналом в кросс-культурной среде» (направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом») определяется:

- новыми подходами и инновациями в кадровой политике государства и организаций;
- необходимостью профессионального формирования и организации работы служб управления персоналом как в государственных органах, так и в бизнес-организациях в кросс-культурной среде;
- насущной необходимостью проектирования и реализации на практике современных кадровых и социальных технологий в управлении персоналом;
- подготовкой востребованных кадров, владеющих знаниями, умениями и навыками в области управления персоналом.

Магистерская программа дает возможность расширения, углубления и практического использования знаний в сфере управления персоналом, направлена на формирование комплекса компетенций с учетом современных требований к системам управления персоналом и кадровым технологиям в кросс-культурной среде.

Высокие требования, предъявляемые сегодня бизнесом к квалификации персонала в области управления, обуславливают необходимость формирования многоступенчатой структуры подготовки молодых специалистов. Таким образом, ОП 38.04.03 «Управление персоналом» готовит востребованных на рынке специалистов, которым обеспечено трудоустройство в компаниях различных отраслей.

Потенциальными работодателями–потребителями выпускников данной ОП, являются предприятия и организации практически всех отраслей: предприятия торговли (оптовые предприятия, дистрибьюторы, дилеры, розничные сети); предприятия сферы услуг, банки, IT-компании, туристические компании, аналитические и консалтинговые компании и многие другие.

Из числа конкретных компаний, где уже работают выпускники ОП 38.04.03 «Управление персоналом» можно указать такие крупные отечественные и зарубежные известные компании как: ОАО «РОСНАНО», «Siemens», “ССЛ” (“Center for Creative Leadership”), ОАО «Банк ВТБ», ЗАО «КМПГ», «Ситибанк», международная банковская группа “Societe General”, “Samsung”, “Mars”, Unilever, P&G, Nike, Coca-Cola, Nestle, Данон Юнимилк, Газпром, Роснефть, Лукойл, Газпромнефть, Сибур, РусАл, Сбербанк, Северсталь, Балтика, ЗМ Россия, X5 Ритейл Групп, М.Видео, Эльдorado, McDonald's Дикси, Магнит, Л'Этуаль, Медтехника, E&Y, PWC, IBM, SAP AG, Oracle, MBS, КРОК Инкорпорейтед, крупные медиахолдинги: «MTV», телеканал “Russia Today”, ОАО «РБК-ТВ», министерства и ведомства Российской Федерации и зарубежных стран.

1.5. Требования к абитуриенту.

Абитуриент должен иметь документ государственного образца о высшем образовании и о квалификации.

Университет осуществляет прием граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства (далее - граждане, лица, поступающие, абитуриенты) на обучение по образовательным программам высшего образования на основании Правил приема в федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов» на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры на будущий учебный год.

Прием на обучение по программам магистратуры проводится на основании оцениваемых по сто балльной шкале результатов письменного междисциплинарного экзамена по направлению менеджмент, которые признаются в качестве результатов вступительных испытаний.

1.6. Характеристика профессиональной деятельности выпускника ОП:

1.6.1 Область профессиональной деятельности.

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, включает:

- разработку философии, концепций, кадровой политики и стратегий управления персоналом;
- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- найм, прием, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала;
- социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;
- трудовые отношения; управление 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 профессиональную переподготовку, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом;
- мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплату труда;
- социальное развитие персонала; работу с высвобождающимся персоналом;
- организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в т.ч. ее организационной структуры;
- кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом;
- оценку затрат на персонал, а также оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в т.ч. кадровый) консалтинг.

1.6.2 Объект профессиональной деятельности.

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.

1.6.3 Виды профессиональной деятельности.

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

- а) организационно-управленческая и экономическая (основной вид профессиональной деятельности);
- б) социально-психологическая (дополнительный вид профессиональной деятельности);

Конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится обучающийся, определены высшим учебным заведением и выпускающей кафедрой совместно с заинтересованными участниками образовательного процесса: обучающимися и работодателями. В связи с тем, что в ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов» реализуется ОПОП магистратуры по направлению «Управление персоналом» по программе прикладной магистратуры (направленность (профиль) «Управление персоналом организации в кросс-культурной среде») в качестве основного вида профессиональной деятельности магистранта выбрана организационно-управленческая и экономическая, в качестве не основного вида деятельности выбрана социально-психологическая. Однако в программе представлен весь набор профессиональных компетенций, соответствующих и другим видам профессиональной деятельности.

1.6.4 Задачи профессиональной деятельности.

Выпускник, освоивший программу магистратуры, в соответствии с видом (видами) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа магистратуры, готов решать следующие **профессиональные задачи**:

а) в области организационно-управленческой и экономической деятельности:

- 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.

д) в области социально-психологической деятельности:

- разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе с персоналом;
- разработка и организация внедрения планов социального развития организации;
- организация управления конфликтами и стрессами, личное участие в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;
- организация предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

1.7. Требования к результатам освоения ОП ВО.

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

Выпускник Университета должен обладать следующими **общекультурными компетенциями (ОК)**:

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

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

1.7.2. Выпускник Университета должен обладать следующими

Общепрофессиональными компетенциями (ОПК):

- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности. Владеть иноязычной коммуникативной компетенцией в официальной, деловой, учебно-профессиональной, научной, социокультурной, повседневно бытовой в сферах иноязычного общения (ОПК-1);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2)
- владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОПК-3);
- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);
- способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5),
- способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6);
- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);
- владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8);
- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);
- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10);
- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);
- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12).

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

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

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

- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);
- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);
- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);
- способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8);
- способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9);
- умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10);

социально-психологическая деятельность:

- владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации (ПК-34);
- владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-35);
- владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-36).

1.7.4. Университет разрабатывает образовательные программы в соответствии с настоящим образовательным стандартом и с учетом соответствующих примерных основных образовательных программ.

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

1.7.6. При проектировании программы магистратуры Университет может дополнить набор компетенций выпускников с учетом ориентации программы на конкретные области знания и (или) вид (виды) деятельности.

1.7.8. При проектировании программы магистратуры Университет самостоятельно устанавливает требования к результатам обучения по отдельным дисциплинам (модулям) и практикам с учетом требований соответствующих примерных основных образовательных программ.

1.8. Матрица компетенций.

Матрица компетенций, которая отражает связь между содержанием ОП ВО и запланированными образовательными результатами находится в Приложении 1

Таблица №1- Соответствие ОС ВО РУДН по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом Профессиональному стандарту «Специалист по управлению персоналом»

<p>Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом высшего образования (ВО) (магистратура), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «29» Апреля 2015 г. № 37058</p>	<p>Национальная рамка квалификаций Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов. Утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 №148н</p>	<p>Профессиональный стандарт Специалист по управлению персоналом. Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н Регистрационный номер 559</p>
<p>- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1); - умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2); - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3); - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала</p>	<p>Полномочия и ответственность Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, в том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений. Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений Характер умений Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных. Разработка новых методов, технологий Характер знаний Понимание методологических основ профессиональной деятельности. Создание</p>	<p>Обобщенная трудовая функция Операционное управление персоналом и подразделением организации Трудовая функция Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения 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</p>

<p>организации (ПК-4); - умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5); - умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6); - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7); - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8); - способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9); - умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10)</p>	<p>новых знаний прикладного характера в определенной области. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и/или организации Основные пути достижения уровня квалификации Образовательные программы высшего образования - программы магистратуры или специалиста. Дополнительные профессиональные программы. Практический опыт.</p>	<p>политике Необходимые умения Организовывать работу персонала структурного подразделения Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации Создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения Применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой Определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала Внедрять стратегию по управлению персоналом Составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета Представлять интересы организации и вести переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, взаимодействовать с государственными организациями Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом Организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом Соблюдать нормы этики</p>
--	--	--

		<p>делового общения Необходимые знания Методы, способы и инструменты управления персоналом Цели, стратегия развития и бизнес-план организации Политика управления персоналом организации Методы анализа количественного и качественного состава персонала Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормам труда Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Технологии и методы формирования и контроля бюджетов Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда Структура организации Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Основы налогового законодательства Российской Федерации Основы миграционного законодательства Российской Федерации, в части привлечения и трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства Основы административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц</p>
--	--	--

		<p>Законодательство Российской Федерации по защите персональных данных</p> <p>Локальные нормативные акты организации в области управления персоналом</p> <p>Порядок заключения договоров (контрактов)</p> <p>Нормы этики делового общения</p> <p>Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними</p>
--	--	---

8. Требования к результатам освоения образовательной программы Образовательная программа **38.04.03 «Управление персоналом»**
программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»

Вид профессиональной деятельности: *организационно-управленческая и экономическая, социально-психологическая*

	Наименование дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом	Общекультурные компетенции		
		ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации , использованию творческого потенциала
Блок 1	Базовая часть			
	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях	+	+	+
	Иностранный язык делового и профессионального общения	+	+	+
	Кадровый менеджмент: российский и международный опыт		+	+
	Современные технологии управления развитием персонала			
	Вариативная часть			
	Технология рекрумента: зарубежная и российская практика	+	+	
	Оценка эффективности труда и управления персоналом		+	+
	Кросс-культурный менеджмент	+	+	+
	Кадровая безопасность и охрана труда	+	+	+
	Государственная и региональная кадровая политика	+	+	+

	Стратегии управления персоналом в международных компаниях	+	+	+
	Анализ работы и технология грейдинга в международных компаниях	+	+	+
	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом	+	+	+
	Нормирование и организация труда в международных организациях	+	+	+
	Теория личности: психология, лидерство, работа в команде/ Личность в управлении поведением персонала			
	IT-технологии работы с персоналом/Мировые информационные ресурсы			
	Кадровый аудит/Консалтинг в управлении персоналом			
	Корпоративная социальная ответственность/Этика бизнеса			
	Управление талантами/Управление знаниями			
Блок 2	Вариативная часть			
	Учебная практика Практика по получению первичных профессиональных знаний и умений профессиональной деятельности			
	Преддипломная практика Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности			
	НИР	+	+	+
	Государственная итоговая аттестация			

	Наименование дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом	Общекультурные компетенции					
		готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и	ОПК-5 - владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом	ОПК-4 - способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности	ОПК 5 - способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать,	ОПК- 6- способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в
Блок 1	Базовая часть						
	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях		+		+		
	Иностранный язык делового и профессионального общения	+			+		
	Кадровый менеджмент: российский и международный опыт				+	+	
	Современные технологии управления развитием персонала	+			+		+
	Вариативная часть						
	Технология рекрумента: зарубежная и российская						+

	практика						
	Оценка эффективности труда и управления персоналом						
	Кросс-культурный менеджмент			+			+
	Кадровая безопасность и охрана труда						+
	Государственная и региональная кадровая политика				+		
	Стратегии управления персоналом в международных компаниях						+
	Анализ работы и технология грейдинга в международных компаниях			+	+		
	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом		+				+
	Нормирование и организация труда в международных организациях			+	+		
	Теория личности: психология, лидерство, работа в команде/ Личность в управлении поведением персонала					+	
	IT-технологии работы с						

	персоналом/Мировые информационные ресурсы						
	Кадровый аудит/Консалтинг в управлении персоналом				+		
	Корпоративная социальная ответственность/Этика бизнеса						+
	Управление талантами/Управление знаниями						
Блок 2	Вариативная часть						
	Учебная практика Практика по получению первичных профессиональных знаний и умений профессиональной деятельности						
	Преддипломная практика Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности			+	+	+	
	НИР	+	+	+	+	+	+

	Наименование	Общепрофессиональные компетенции
--	---------------------	---

	дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом	ОПК-7- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их	ОПК 8- владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области	ОПК 9 - способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и	ОПК-10 - владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со служебными	ОПК-11- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления	ОПК-12- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления
Блок 1	Базовая часть						
	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях		+			+	+
	Иностранный язык делового и профессионального общения						
	Кадровый менеджмент: российский и международный опыт		+			+	
	Современные технологии управления развитием персонала	+					
	Вариативная часть						
	Технология рекрумента: зарубежная и	+				+	

	российская практика						
	Оценка эффективности труда и управления персоналом		+			+	+
	Кросс-культурный менеджмент						+
	Кадровая безопасность и охрана труда						
	Государственная и региональная кадровая политика			+			
	Стратегии управления персоналом в международных компаниях		+		+		
	Анализ работы и технология грейдинга в международных компаниях		+		+	+	
	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом						
	Нормирование и организация труда в международных организациях		+	+	+		
	Теория личности: психология, лидерство, работа в						

	команде/ Личность в управлении поведением персонала						
	IT-технологии работы с персоналом/Мировые информационные ресурсы				+		
	Кадровый аудит/Консалтинг в управлении персоналом		+				
	Корпоративная социальная ответственность/Этика бизнеса			+			
	Управление талантами/Управление знаниями	+			+		
Блок 2	Вариативная часть						
	Учебная практика Практика по получению первичных профессиональных знаний и умений профессиональной деятельности						
	Преддипломная практика Практика по получению профессиональных умений и опыта			+			+

	профессиональной деятельности						
	НИР	+	+	+	+	+	+

Наименование дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом		Профессиональные компетенции					
		ПК-1- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами	ПК-2- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления	ПК-3- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора	ПК-4- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	ПК-5- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	ПК-6- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
Блок 1	Базовая часть						
	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях	+	+				
	Иностранный язык делового и профессионального общения						
	Кадровый менеджмент:	+	+		+		

	российский и международный опыт						
	Современные технологии управления развитием персонала	+	+		+	+	
	Вариативная часть						
	Технология рекрумента: зарубежная и российская практика			+	+	+	+
	Оценка эффективности труда и управления персоналом		+				+
	Кросс-культурный менеджмент	+					
	Кадровая безопасность и охрана труда			+			
	Государственная и региональная кадровая политика	+					
	Стратегии управления персоналом в международных компаниях	+	+	+			
	Анализ работы и технология грейдинга в международных компаниях		+				+
	Развитие трудового законодательства и	+					

	его влияние на управление персоналом						
	Нормирование и организация труда в международных организациях		+				+
	Теория личности: психология, лидерство, работа в команде/ Личность в управлении поведением персонала	+	+				
	IT-технологии работы с персоналом/Мировые информационные ресурсы						
	Кадровый аудит/Консалтинг в управлении персоналом						+
	Корпоративная социальная ответственность/Этика бизнеса						
	Управление талантами/Управление знаниями					+	
Блок 2	Вариативная часть						
	Учебная практика Практика по получению						

	первичных профессиональных знаний и умений профессиональной деятельности						
	Преддипломная практика Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	+	+	+	+	+	+
	НИР	+	+	+	+	+	+

	Наименование дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом	Профессиональные компетенции					
		ПК-7- умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	ПК-8- способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	ПК-9- способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	ПК-10- умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	ПК-34- владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	ПК-35-владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами
Блок 1	Базовая часть						
	Современные проблемы управления персоналом в		+		+		

	международных компаниях							
	Иностранный язык делового и профессионального общения							
	Кадровый менеджмент: российский и международный опыт	+	+			+	+	
	Современные технологии управления развитием персонала	+						
	Вариативная часть							
	Технология рекрумента: зарубежная и российская практика	+						
	Оценка эффективности труда и управления персоналом					+	+	
	Кросс-культурный менеджмент		+					+
	Кадровая безопасность и охрана труда			+				
	Государственная и региональная кадровая политика			+		+		
	Стратегии	+			+	+	+	

	управления персоналом в международных компаниях							
	Анализ работы и технология грейдинга в международных компаниях	+						
	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом			+	+		+	
	Нормирование и организация труда в международных организациях			+				
	Теория личности: психология, лидерство, работа в команде/ Личность в управлении поведением персонала						+	+
	IT-технологии работы с персоналом/Мировые информационные ресурсы							
	Кадровый аудит/Консалтинг в управлении							

	персоналом							
	Корпоративная социальная ответственность/Этика бизнеса				+			
	Управление талантами/Управление знаниями							
Блок 2	Вариативная часть							
	Учебная практика Практика по получению первичных профессиональных знаний и умений профессиональной деятельности							
	Преддипломная практика Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	+		+	+		+	
	НИР	+	+	+	+	+	+	