

**Описание основной профессиональной образовательной программы высшего образования
(ОПОП ВО) по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом**

Магистерская программа: «Технологии принятия кадровых решений» (прикладная магистратура).

Руководитель программы д.э.н., проф. Радько С.Г.

1. Квалификация, присваиваемая выпускникам - магистр

2. Форма обучения – очная, очно-заочная

3. Нормативный срок освоения ОПОП ВО - 2 года.

4. Срок освоения ОПОП по очно-заочной форме обучения – 2года 6 месяцев

5. Требования к абитуриенту: правом обучения по программе обладают граждане РФ и зарубежных стран, успешно завершившие обучение по одной из основных образовательных программ высшего образования и имеющие диплом о высшем образовании.

5. Область профессиональной деятельности выпускника – разработка философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом, кадровое планирование и маркетинг персонала; найм, оценка, прием, аудит, контроллинг и учет персонала, социализация, профориентация, адаптация и аттестация персонала; трудовые отношения; управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала и организации; правление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами, управление занятостью; организация, нормирование, регламентация, безопасность, условия и дисциплина труда; развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировка, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом, мотивация и стимулирование персонала, в том числе оплата труда; социальное развитие персонала; работа 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; оценка и бюджетирование затрат на персонал, а также - экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

6. Объекты профессиональной деятельности выпускника – службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите; научно-исследовательские организации; профессиональные организации.

7. Виды профессиональной деятельности, к которому готовится выпускник: организационно-управленческая и экономическая

8. Планируемые результаты освоения образовательной программы. В результате освоения ОПОП выпускник будет обладать следующими компетенциями:
Общекультурными компетенциями (ОК):

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.

Общепрофессиональными компетенциями (ОПК):

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

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

ОПК-3 – 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 использования и развития персонала;

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

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

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

ОПК-8 – 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-9 – способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

ОПК-10 – 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-11 – умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

ОПК-12 – умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.

ДОПК-1 – способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

Профессиональными компетенциями (ПК):

ПК-1 – умение 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-2 – умение 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-3 – умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

ПК-4 – умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;

ПК-5 – умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;

ПК-6 – умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

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 – способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;

ПК-9 – способность 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 – умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.

9. В результате освоения ОПОП ВО выпускник сможет разрабатывать стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию; формировать системы управления персоналом; разработка кадровой политики и инструментов ее реализации; кадровое планирование и маркетинг персонала; управлять службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом); производить экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал; давать оценку экономической и социальной эффективности управления персоналом; аналитическая и консультационная деятельность:

осуществлять поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом; проводить анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию; анализ и моделирование процессов управления персоналом; осуществлять анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; использовать в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала; производить финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации; осуществлять проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом.