

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный университет  
аэрокосмического приборостроения»

УТВЕРЖДАЮ  
Руководитель направления 38.04.02  
д-р техн. наук, проф.

  
\_\_\_\_\_ В.Б. Сироткин  
(подпись) (инициалы, фамилия)

«24» \_\_\_\_\_ » 06 \_\_\_\_\_ 2021 г.

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА**  
**образовательной программы высшего образования**

Укрупненная группа подготовки: 38.00.00 Экономика и управление

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность: Управление человеческими ресурсами

Форма обучения: очная

Санкт-Петербург 2021

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Общие сведения об образовательной программе (ОП)

Образовательная программа по направлению 38.04.02 «Менеджмент», направленности «Управление человеческими ресурсами» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (утвержден Минобрнауки РФ от 12 августа 2020 г. №952, зарегистрирован в Минюсте РФ от 21.08.2020 №59391), а также государственными нормативными актами и локальными актами ГУАП.

Образовательная программа разработана с учетом:

- профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников, перечень которых приведен в Приложении 1.

Выпускнику, освоившему образовательную программу, присваивается квалификация: «магистр».

Обучение по образовательной программе осуществляется в очной форме. Срок обучения по очной форме – 2 года.

Объем образовательной программы – 120 зачетных единиц.

Язык, на котором осуществляется образовательная деятельность: русский.

### 1.2. Цель образовательной программы

Целью образовательной программы является формирование у выпускника:

- универсальных и общепрофессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО;

- профессиональных компетенций, установленных ГУАП, на основе профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников, а также на основе анализа требований к профессиональным компетенциям, предъявляемых к выпускникам на рынке труда, обобщения отечественного и зарубежного опыта, проведения консультаций с ведущими работодателями, объединениями работодателей отрасли, в которой востребованы выпускники, приведенных в разделе 2 настоящего документа.

### 1.3. Структура образовательной программы

Структура образовательной программы включает следующие блоки: Блок 1 «Дисциплины (модули)», Блок 2 «Практика», Блок 3 «Государственная итоговая аттестация».

В рамках образовательной программы выделяется обязательная часть, установленная ФГОС ВО, и часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Объем обязательной части, без учета объема государственной итоговой аттестации, составляет не менее **15** процентов общего объема образовательной программы.

## **2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ**

### 2.1. Общее описание профессиональной деятельности выпускников

Области профессиональной деятельности и сферы профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие программу, могут осуществлять профессиональную деятельность:

- 07 Стратегическое и операционное управление персоналом организации.
- 08 Финансы и экономика (в сфере управления рисками).
- 01 Образование и наука (в сфере профессионального обучения)

Выпускники, освоившие образовательную программу, готовы решать задачи профессиональной деятельности следующих типов:

- организационно-управленческий;
- информационно-аналитический;
- педагогический.

### 2.2. Перечень основных задач и объектов (или областей знаний) профессиональной деятельности (ПД) выпускников

<b>Область ПД (по Реестру Минтруда)</b>	<b>Типы задач ПД</b>	<b>Задачи ПД</b>	<b>Объекты ПД (или области знания)</b>
07 Стратегическое и операционное управление персоналом организации	организационно-управленческий	Участие в разработке корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также в разработке и реализации стратегии (системы) управления персоналом (человеческими ресурсами) организации Разработка и реализация системы (процесса) операционного управления персоналом и работы структурного подразделения. Администрирование процессов и документооборота по стратегическому и операционному управлению персоналом организации Оценка экономической и	Управленческие процессы, возникающие в организациях различных организационно-правовых форм, в органах государственного и муниципального управления. Службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в различных сферах деятельности, государственных и муниципальных органов управления.

		социальной эффективности управления персоналом.	
07 Стратегическое и операционное управление персоналом организации	информационно-аналитический	Анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений с учетом рисков. Анализ существующих процессов управления персоналом, разработка и обоснование предложений по их совершенствованию. Проведение оценки эффективности предлагаемых мероприятий и проектов с учетом фактора неопределенности и риска.	Управленческие процессы, возникающие в организациях различных организационно-правовых форм, в органах государственного и муниципального управления.
08 Финансы и экономика (в сфере управления рисками)	информационно-аналитический	Анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений с учетом рисков. Анализ существующих процессов управления персоналом, разработка и обоснование предложений по их совершенствованию. Проведение оценки эффективности предлагаемых мероприятий и проектов с учетом фактора неопределенности и риска.	Управленческие процессы, возникающие в организациях различных организационно-правовых форм, в органах государственного и муниципального управления.
01 Образование и наука (в сфере профессионального обучения)	педагогический	Организация учебной деятельности персонала предприятия. Проектирование компонентов процесса профессионального обучения и мониторинг результатов в сфере повышения квалификации персонала.	Образовательный процесс в сфере повышения квалификации персонала организации

### 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОП

#### 3.1. Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения (УК)

Код	Компетенция	Код	Индикатор
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.3.1	знать методы критического анализа и системного подхода; методики разработки стратегии действий для выявления и решения проблемных ситуаций
		УК-1.3.2	знать цифровые ресурсы, инструменты и сервисы для решения задач/проблем профессиональной деятельности
		УК-1.У.1	уметь искать нужные источники информации; воспринимать, анализировать, сохранять и передавать информацию с использованием цифровых средств; выработать стратегию действий для решения проблемной ситуации
		УК-1.В.1	владеть навыками системного и критического мышления; методиками постановки цели, определения способов ее достижения
		УК-1.В.2	владеть навыками использования алгоритмов и цифровых средств, предназначенных для анализа информации и данных
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.3.1	знать этапы жизненного цикла проекта; виды ресурсов и ограничений для решения проектных задач; необходимые для осуществления проектной деятельности правовые нормы и принципы управления проектами

		УК-2.3.2	знать цифровые инструменты, предназначенные для разработки проекта/решения задачи; методы и программные средства управления проектами
		УК-2.У.1	уметь определять целевые этапы, основные направления работ; объяснять цели и формулировать задачи, связанные с подготовкой и реализацией проекта
		УК-2.У.2	уметь выдвигать альтернативные варианты действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов действий по проекту
		УК-2.В.1	владеть навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла
		УК-2.В.2	владеть навыками решения профессиональных задач в условиях цифровизации общества
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3.1	знать методики формирования команды; методы эффективного руководства коллективом; основные теории лидерства и стили руководства
		УК-3.3.2	знать цифровые средства, предназначенные для взаимодействия с другими людьми и выполнения командной работы
		УК-3.У.1	уметь вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели; использовать цифровые средства, предназначенные для организации командной работы
		УК-3.В.1	владеть навыками организации командной работы; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
		УК-3.В.2	владеть навыками использования цифровых средств, обеспечивающих удаленное взаимодействие членов команды
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.3.1	знать правила и закономерности личной и деловой устной и письменной коммуникации; современные коммуникативные технологии на русском и иностранном(ых) языке(ах)
		УК-4.3.2	знать современные технологии, обеспечивающие коммуникацию и кооперацию в цифровой среде
		УК-4.У.1	уметь применять на практике технологии коммуникации и кооперации для академического и профессионального взаимодействия, в том числе в цифровой среде, для достижения поставленных целей
		УК-4.В.1	владеть навыками межличностного делового общения на русском и иностранном(ых) языке(ах) с применением современных технологий и цифровых средств коммуникации
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3.1	знать правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия
		УК-5.У.1	уметь взаимодействовать с представителями иных культур с соблюдением этических и межкультурных норм
		УК-5.В.1	владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.3.1	знать основные принципы профессионального и личностного развития с учетом особенностей цифровой экономики и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки и образования
		УК-6.У.1	уметь определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности на основе самооценки, в том числе с использованием цифровых средств; решать задачи собственного личностного и профессионального развития
		УК-6.В.1	владеть навыками решения задач самоорганизации и собственного личностного и профессионального развития на основе самооценки, самоконтроля, в том числе с

			использованием цифровых средств
--	--	--	---------------------------------

### 3.2. Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения (ОПК)

Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.	ОПК-1.3.1. Знать: способы поиска информации и механизмы решения актуальных проблем в управленческой деятельности предприятий. ОПК-1.3.2. Знать: способы проведения маркетинговых исследований, направленных на решение конкретных управленческих задач; методы стратегического сегментирования и позиционирования компании. ОПК-3.3.3. Знать: традиционные и инновационные методы и средства для анализа и решения задач в области управления. ОПК-1.У.1. Уметь: критически оценивать современные тенденции развития менеджмента ОПК 1.У.2. Уметь: оценивать условия и последствия решаемых маркетинговых задач. ОПК 1.В.1. Владеть навыками решения маркетинговых задач на основе обобщения и анализа практик управления.
ОПК-2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе, использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении управленческих и исследовательских задач.	ОПК-2.3.1. Знать: основные понятия и современные приемы обработки информации, принципы обработки эмпирических и экспериментальных данных. ОПК-2.3.2. Знать: технологии обработки и анализа информации. ОПК-2.У.1. Уметь: оценивать и представлять многомерные наблюдения; пользоваться графическими редакторами используемого программного обеспечения. ОПК-2.У.2. Уметь: использовать мягкие вычисления для решения управленческих задач. ОПК-2.В.1. Владеть: навыками решения управленческих и исследовательских задач с помощью интеллектуальных технологий (нечеткой логики и нейронных сетей).
ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.	ОПК-3.3.1. Знать: особенности стратегического управления организацией в динамичной внешней среде с высоким уровнем неопределенности. ОПК-3.У.1. Уметь: разрабатывать комплексные управленческие решения в соответствии с поставленными задачами. ОПК-3.У.2. Уметь: принимать стратегические решения в нестабильных условиях внешней среды с высоким уровнем неопределенности. ОПК-3.В.1. Владеть: навыками применения методов анализа и подготовки аналитических материалов для принятия решений на микроуровне и их оценки. ОПК 3.В.2. Владеть: навыками оценки влияния структурных и культурных факторов на восприятие стратегий конкретной организации.
ОПК-4. Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций.	ОПК-4.3.1. Знать: методы разработки стратегии инновационного развития предприятия; принципы управления инновациями. ОПК-4.3.2. Знать: методические основы формирования конкурентной стратегии предприятия. ОПК-4.3.3. Знать: методы руководства и лидерства в процессе управления проектом. ОПК-4.У.1. Уметь: выполнять анализ потенциала инновации; описывать инновационный проект как объект управления. ОПК-4.У.2. Уметь: подготовить маркетинговое обоснование по внедрению технологий и продуктовых инноваций; проводить оценку рыночных возможностей предприятия. ОПК-4.У.3. Уметь: использовать в процессной и проектной деятельности современные практики управления, лидерские и коммуникативные навыки, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения. ОПК-4.В.1. Владеть: навыками анализа внешней среды и выявления перспективных направлений развития предприятия.

	ОПК-4.В.2. Владеть: навыком анализа, проектирования и организации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в команде для достижения поставленной цели.
ОПК-5. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	ОПК-5.3.1. Знать: требования и принципы представления результатов проведенного исследования. ОПК-5.У.1. Уметь: представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи, доклада или проекта. ОПК-5.В.1. Владеть: навыками определения и обоснования практической значимости избранной темы научного исследования в менеджменте. ОПК-5.В.2. Владеть: навыками обобщения результатов исследований актуальных проблем управления, полученных отечественными и зарубежными исследователями.

3.3. Профессиональные компетенции (ПК) выпускников и индикаторы их достижения на основе профессиональных стандартов (ПС) (обобщенных трудовых функций (ОТФ)/трудовых функций (ТФ)), анализа опыта и пр.:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Основание (ПС(ТФ/ОТФ), анализ опыта)
<b>Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий</b>				
Участие в разработке корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также в разработке и реализации стратегии (системы) управления персоналом (человеческими ресурсами) организации . Разработка и реализация системы (процесса) операционного управления персоналом и работы структурного подразделения. Администрирование процессов и документооборота по стратегическому и операционному управлению персоналом организации. Оценка экономической и социальной	Управленческие процессы, возникающие в организациях различных организационно-правовых форм, в органах государственного и муниципального управления. Службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в различных сферах деятельности, государственных и муниципальных органов управления.	ПК-1. Способен осуществлять стратегический анализ и участвовать в разработке стратегии (системы) управления персоналом для достижения стратегических целей организации.	ПК-1.3.1. Знать: концепцию управления человеческими ресурсами и преимущества и ограничения различных подходов к стратегическому управлению персоналом с учетом ответственности за социальные и этические последствия их разработки; теоретические и практические подходы отечественных и зарубежных исследователей к разработке стратегий (системы) управления персоналом организации. ПК-1.3.2 Знать: методы и инструменты целеполагания, методы стратегического анализа количественного и качественного состава персонала, интеграционные модели управления для согласования интересов заинтересованных сторон, концепцию заинтересованных сторон как модель интерпретации социальной ответственности корпорации. ПК-3.3.3. Знать: влияние внешних и внутренних предпосылок на изменения, формы изменений, типологию стратегий организационных изменений, стратегии и инструменты осуществления изменений.	07.003 (ОТФ Н.7)

<p>эффективности управления персоналом.</p>			<p>ПК-1.У.1. Уметь: определять стратегические цели в области управления персоналом, кадровую политику и уместные подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами, проводить стратегический анализ деятельности организации и выявлять взаимосвязь стратегий в стратегической пирамиде на примере учебной ситуации на основе результатов прикладного исследования.</p> <p>ПК-1.У.2. Уметь: определять источники власти и ожидания основных заинтересованных сторон в деятельности предприятия при управлении группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.</p> <p>ПК-1.У.3. Уметь: формулировать гипотезы управленческих проблем, принимать управленческие решения на этапах диагностики текущей деятельности организации, разработки стратегии изменений и оценивать их последствия.</p> <p>ПК-1.В.1. Владеть: навыками проведения стратегического анализа деятельности организации для разработки стратегических целей и корпоративных программ совершенствования деятельности и решения задач подразделений на основе результатов прикладного исследования.</p> <p>ПК-1.В.2. Владеть: навыками разработки планов, программ и процедур вовлеченности персонала, как внутренних заинтересованных сторон, в процессы принятия управленческих решений, а также повышения приверженности персонала</p> <p>ПК-1.В.3. Владеть навыками принятия стратегических решений при разработке корпоративных социальных программ, планов, процедур по управлению персоналом на основе результатов прикладного исследования с учетом влияния этических и культурных факторов на восприятие стратегий управления изменением в организации.</p>	
---	--	--	---	--

		<p>ПК-2. Способен проводить самостоятельные прикладные исследования с целью разработки успешных практик в процессах (системы) операционного управления персоналом организации на основе критического анализа результатов исследования.</p>	<p>ПК-2.3.1 Знать: цели, стратегию управления человеческими ресурсами, кадровую политику управления персоналом организации; основные методы, способы и инструменты управления персоналом по аспектам кадрового менеджмента в организации.</p> <p>ПК-2.3.2. Знать: основы теории корпоративных финансов, методики и инструментарий финансового планирования.</p> <p>ПК-2.3.3 Знать: основы миграционного законодательства Российской Федерации, в части привлечения и трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства; сущность и специфику социально-экономических явлений и процессов, происходящих в сфере занятости, формы, методы, основные направления и технологии работы службы занятости населения с работодателями, участие работодателей в обеспечении занятости населения.</p> <p>ПК-2.3.4. Знать модели оплаты труда, подходы в области организации оплаты труда и нормирования труда на предприятии, методику расчета рабочего времени и производительности труда, модели управления мотивацией и вовлеченности персонала в деятельность организации.</p> <p>ПК-2.У.1. Уметь: применять инструменты выявления и анализа управленческих проблем в области кадрового менеджмента; методы управления развитием и эффективностью использования человеческих ресурсов организации; использовать подходы к кадровому менеджменту в деятельности организации по результатам, полученным отечественными и зарубежными исследователями.</p> <p>ПК-2.У.2. Уметь: выявлять несоответствия текущего финансового состояния предприятия его финансовым целями.</p> <p>ПК-2.У.3. Уметь: анализировать и оценивать ситуацию в сфере занятости, определять уместность подходов в области</p>	<p>07.003 (ТФ G/01.7)</p>
--	--	--	--	-------------------------------

			<p>поиска, отбора и найма сотрудников, учитывать региональные аспекты управления трудовыми ресурсами.</p> <p>ПК-2.У.4. Уметь: проводить исследования и определять уместность подходов в области организации оплаты труда и нормирования труда на предприятии, определять рабочее время и производительность труда; управлять мотивацией и дисциплиной труда персонала, его вовлеченностью в деятельность организации.</p> <p>ПК-2.В.1. Владеть: навыками анализа успешных корпоративных практик по вопросам оперативного управления персоналом организации, постановки оперативных целей по аспектам кадрового менеджмента, навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом.</p> <p>ПК-2.В.2. Владеть: навыками разработки финансового плана предприятия, с учетом состояния финансового рынка</p> <p>ПК-2.В.3. Владеть: навыками исследования макроэкономических и региональных показателей экономики; оценки емкости регионального рынка рабочей силы, потребности в кадрах на уровне региона, определения эффективности деятельности органов управления трудовыми ресурсами.</p> <p>ПК-2.В.4. Владеть навыками исследования и оценки трудовых показателей предприятия, составления программы совершенствования мотивации и оплаты труда персонала, а также предложений по формированию бюджета на персонал и определения эффективности деятельности управления персоналом организации.</p>	
<b>Тип задач профессиональной деятельности: информационно-аналитический</b>				
Анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих	Управленческие процессы, возникающие в организациях различных	ПК-3. Способен осуществлять администрирование процессов операционного	ПК-3.3.1. Знать: основы документального обеспечения процессов кадрового менеджмента, как формируется кадровая политика, порядок	07.003 (ТФ G/03.7)

<p>решений с учетом рисков. Анализ существующих процессов управления персоналом, разработка и обоснование предложений по их совершенствованию.</p> <p>Проведение оценки эффективности предлагаемых мероприятий и проектов с учетом фактора неопределенности и риска.</p>	<p>организационно-правовых форм, в органах государственного и муниципального управления.</p>	<p>управления персоналом организации на основе результатов прикладного исследования в соответствии с разработанной программой.</p>	<p>формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системе управления персоналом, методы анализа количественного и качественного состава персонала организации.</p> <p>ПК-3.3.2. Знать: сущность и определения финансовой деятельности корпораций; содержание и виды финансовой политики предприятия.</p> <p>ПК-3.3.3 Знать: основы документального обеспечения, как формируется кадровая политика и ее связь со стратегией занятости региона, закономерности развития и функционирования рынка труда, содержание основных теоретических подходов к его оценке.</p> <p>ПК-3.3.4. Знать: концепцию заинтересованных сторон как модель интерпретации социальной ответственности корпорации, интеграционные модели управления для согласования интересов заинтересованных сторон, формы социального партнерства и взаимодействия с профессиональными союзами и иными организациями.</p> <p>ПК-3.У.1. Уметь: разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений, анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам и их результатам, формулировать оперативные цели по аспектам управления персоналом, оценивать эффективность мероприятий и проектов с учетом факторов риска изменений на основе результатов прикладного исследования.</p> <p>ПК-3.У.2. Уметь: рассчитывать значения изменений стоимости в результате структурных преобразований (слияния, поглощения) и операционных управленческих решений компании.</p> <p>ПК-3.У.3. Уметь: рассчитывать основные показатели, характеризующие занятость и состояние рынка труда, проводить оценку принятого метода организации и</p>	
--	--	--	---	--

			<p>нормирования труда, а также действующей системы оплаты труда персонала.</p> <p>ПК-3.У.4. Уметь: проводить переговоры и представлять интересы организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах работников по вопросам персонала, принимать управленческие решения по согласованию интересов заинтересованных сторон и оценивать их последствия.</p> <p>ПК-3.В.1. Владеть: навыками подготовки предложений по развитию компонентов системы операционного управления персоналом на основе инструментов кадрового менеджмента, навыками документационного оформления результатов операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, результатов аудита работы с персоналом.</p> <p>ПК-3.В.2. Владеть: навыками оценки экономической целесообразности краткосрочных и стратегических финансовых решений в части управления активами компании и источниками их финансирования.</p> <p>ПК-3.В.3. Владеть: навыками аналитической работы и подготовки предложений по развитию инструментов управления занятостью, учитывая социальные, этноконфессиональные и культурные различия народов., оценивать эффективность мероприятий и проектов с учетом факторов риска</p> <p>ПК-3.В.4. Владеть навыками документационного оформления результатов прикладного исследования применения интеграционных моделей управления для согласования интересов заинтересованных сторон, создания программ по вовлечению и участию внутренних потребителей в улучшении отношений с конечными потребителями.</p>	
--	--	--	---	--

		<p>ПК-4. Способен прогнозировать степень влияния риска на организацию, оценивать последствия, а также разрабатывать рекомендации по повышению эффективности управления рисками для решения стратегических задач в условиях неопределенности</p>	<p>ПК-4.3.1. Знать: особенности восприятия человеком информации, в том числе финансовой</p> <p>ПК-4.3.2. Знать: методы и инструменты количественного и качественного анализа, а также прогнозирования рисков.</p> <p>ПК-4.3.3. Знать: правила действий в нестандартных ситуациях и меру социальной и этической ответственности за принятые решения, а также прогнозирования финансовых рисков снижения производительности труда и мотивации персонала</p> <p>ПК-4.У.1. Уметь: применять модели «Поведенческих финансов» в различных ситуациях, связанных с принятием решений для выявления возможных угроз и рисков.</p> <p>ПК-4.У.2. Уметь: разрабатывать рекомендации по оптимизации процесса управления рисками</p> <p>ПК-4.У.3. Уметь: применять модели мотивации и стимулирования труда персонала в ситуациях, связанных с принятием решений для выявления возможных угроз и финансовых рисков</p> <p>ПК-4.В.1. Владеть: навыками интерпретации основных эвристик поведенческих финансов для прогнозирования возможных угроз и рисков.</p> <p>ПК-4.В.2. Владеть: навыками анализа, оценки и прогнозирования наиболее критичных рисков объекта (бизнес-процесса, проекта, программы, подразделения).</p> <p>ПК-4.В.3. Владеть навыками анализа и прогнозирования трудовых показателей деятельности, навыками оценки рисков реализации программы совершенствования мотивации и оплаты труда персонала, а также рисков выполнения бюджета на персонал организации</p>	08.018 (ТФ С/08.7)
<b>Тип задач профессиональной деятельности: педагогический</b>				
Организация учебной деятельности	Образовательный процесс в сфере повышения	ПК-5. Способен разрабатывать учебно-	ПК-5.3.1 Знать: перечень отдельных законов и иных нормативно-правовых актов	Анализ опыта, пожелания

персонала предприятия. Проектирование компонентов процесса профессионального обучения и мониторинг результатов в сфере повышения квалификации персонала	квалификации персонала организации	методическое обеспечение и реализовывать программы, направленные на совершенствование профессионального обучения персонала.	Российской Федерации в сфере профессионального обучения. ПК-5.У.1. Уметь: разрабатывать локальные нормативные акты организации, регулирующие аспекты профессионального обучения персонала. ПК-5.В.1. Владеть: навыками разработки учебных программ и планов проведения отдельных учебных занятий, методического обеспечения и оценки эффективности их использования.	потенциальных работодателей
---	------------------------------------	---	--	-----------------------------

#### **4. ХАРАКТЕРИСТИКА РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

##### 4.1. Общесистемное обеспечение реализации образовательной программы

4.1.1. ГУАП располагает на праве собственности или ином законном основании материально-техническим обеспечением образовательной деятельности (помещениями и оборудованием) для реализации образовательной программы в соответствии с учебным планом. Материально-техническое обеспечение, в том числе специализированное оборудование и лаборатории, указанные во ФГОС (при наличии), указывается в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик и программе ГИА.

4.1.2. Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде «рго.guar.ru» (далее – ЭОС ГУАП) из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории ГУАП, так и вне ее.

4.1.3. При реализации образовательной программы возможно применение электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий.

4.1.4. Реализация ОП в сетевой форме не предусмотрена.

##### 4.2. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение ОП

4.2.1. Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных ОП, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, перечень и состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик. Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

Перечень помещений для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭОС ГУАП, указывается в рабочих программах дисциплин (модулей).

4.2.2. ГУАП обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению при необходимости).

4.2.3. При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), практик, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

4.2.4. Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, в том числе электронно-библиотечным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению (при необходимости).

#### 4.3. Кадровое обеспечение реализации ОП

4.3.1. Реализация ОП обеспечивается педагогическими работниками ГУАП (ПР ГУАП), а также лицами, привлекаемыми ГУАП к реализации ОП на иных условиях.

4.3.2. Квалификация научно-педагогических работников отвечает квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах (при наличии).

4.3.2. Не менее 70 процентов численности педагогических работников, участвующих в реализации ОП, и лиц, привлекаемых к реализации ОП на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), ведут научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля).

4.3.3. Не менее 5 процентов численности педагогических работников ГУАП, участвующих в реализации ОП, и лиц, привлекаемых ГУАП к реализации ОП на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), является 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).

4.3.4. Не менее 60 процентов численности педагогических работников и лиц, 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).

#### 4.4. Оценка качества подготовки обучающихся по ОП

Оценка качества освоения образовательной программы включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и государственную итоговую аттестацию выпускников. Конкретные формы промежуточной аттестации обучающихся определяются учебным планом.

## **5. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ**

Главной целью (миссией) программы является применение компетентностного подхода для формирования у магистрантов базовых теоретических знаний, практических навыков и компетенций, необходимых для проведения стратегической оценки политики и практики управления человеческими ресурсами в организации.

Программа нацелена на подготовку менеджеров высокой квалификации в области управления человеческими ресурсами для отделов стратегического планирования и информационно-аналитических отделов компаний реального сектора экономики и научно-исследовательских организаций и подразделений, связанных с решением управленческих проблем. Программа ориентирована на развитие компетенций выпускников, способных участвовать в формировании стратегии управления человеческими ресурсами и разрабатывать тактику поведения персонала в заданных производственных условиях в компании, учитывая динамику изменения влияющих факторов внешней среды.

Методологической основой для реализации магистерской программы являются различные сочетания проблемно-ориентированного, системного, процессного и ситуационного подходов к выявлению предметной области исследования и формированию рекомендаций по разрешению сложной управленческой проблемы. Преподавание дисциплин программы предусматривает активное применение интерактивных форм обучения.

Кафедра поддерживает профессиональные контакты с техническими институтами университета, обеспечивая системность и целостность подготовки магистров. Используются современные лаборатории университета и аудитории, оснащенные

мультимедийным оборудованием, обеспечивающие практическую направленность реализации образовательной программы.

Ответственный за ОП ВО

\_\_\_\_\_  
доцент, к.т.н.  
(должность, уч. степень)

\_\_\_\_\_  
  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
А. Б. Песоцкий  
(ФИО)

Приложение 1 к общей характеристике

**Перечень профессиональных стандартов,  
соответствующих профессиональной деятельности выпускников**

№ п/п	Код ПС	Наименование области профессиональной деятельности. Наименование профессионального стандарта
07 Стратегическое и операционное управление персоналом организации		
1.	07.003	Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Минтруда России N 691н от 6 октября 2015 г. (зарегистрирован в Минюсте РФ 19 октября 2015 г., регистрационный N 39362)
08 Финансы и экономика		
2.	08.018	Профессиональный стандарт «Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 августа 2018 г. N 564н (зарегистрирован в Минюсте РФ 17 сентября 2018 г., регистрационный № 52177)