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

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель образовательной программы

доц.,к.т.н.,доц.
(должность, уч. степень, звание)

А.Б. Песоцкий
(инициалы, фамилия)

(подпись)
«__20__» ___02_____ 2026 г

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

образовательной программы высшего образования

Укрупненная группа направлений подготовки: 38.00.00 Экономика и управление

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность: Стратегическое управление персоналом организации

Форма обучения: очная

Санкт-Петербург 2026

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Общие сведения об образовательной программе (ОП)

Образовательная программа по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», направленности «Стратегическое управление персоналом организации» разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», утверждённый приказом Минобрнауки России от 12 августа 2020 г. №952, а также нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными 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 получения образования в очной форме обучения –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: Блок1 «Дисциплины (модули)», Блок2 «Практика», Блок3 «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)

– 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сфере организации выполнения научно-исследовательских работ в соответствии с тематическим планом организации)

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

–организационно-управленческий;

– научно-исследовательский;

–информационно-аналитический;

– педагогический.

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

Область ПД (по Реестру Минтруда)	**Типы задач ПД**	**Задачи ПД**	**Объекты ПД (или области знания)**
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	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

		управлению персоналом организации Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.	муниципальных органов управления.
07 Стратегическое и операционное управление персоналом организации	научно-исследовательский	Исследование процессов управления персоналом, разработка и обоснование предложений по их совершенствованию. Разработка новых подходов в области управления человеческими ресурсами в организации	Управленческие процессы, возникающие в организациях различных организационно-правовых форм, в органах государственного и муниципального управления.
07 Стратегическое и операционное управление персоналом организации 08 Финансы и экономика	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	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 (УК) выпускников и индикаторы их достижения

Код	Компетенция	Код	Индикатор
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.З.1	знать методы критического анализа и системного подхода; методики разработки стратегии действий для выявления и решения проблемных ситуаций
		УК-1.З.2	знать цифровые ресурсы, инструменты и сервисы, включая интеллектуальные, для решения задач/проблем профессиональной деятельности
		УК-1.У.1	уметь искать нужные источники информации; анализировать, сохранять и передавать информацию с использованием цифровых средств; вырабатывать 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.З.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.З.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.З.1	знать методики формирования команды; методы эффективного руководства коллективом; основные теории лидерства и стили руководства
		УК-3.З.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.З.1	знать правила и закономерности личной и деловой устной и письменной коммуникации; современные коммуникативные технологии на русском и иностранном(ых) языке(ах)
		УК-4.З.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.З.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.З.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 (ОПК) выпускников и индикаторы их достижения

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.З.1. Знать: способы поиска информации и механизмы решения актуальных проблем в управленческой деятельности предприятий. ОПК-1.З.2. Знать: способы проведения маркетинговых исследований, направленных на решение конкретных управленческих задач; методы стратегического сегментирования и позиционирования компании. ОПК-3.З.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.З.1. Знать: основные понятия и современные приемы обработки информации, принципы обработки эмпирических и экспериментальных данных. ОПК-2.З.2. Знать: технологии обработки и анализа информации, включая изучение данных с использованием методов искусственного интеллекта 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.З.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.З.1. Знать: методы разработки стратегии инновационного развития предприятия; принципы управления инновациями. ОПК-4.З.2. Знать: методические основы формирования конкурентной стратегии предприятия. ОПК-4.З.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	ОПК-5.З.1. Знать: требования и принципы представления результатов проведенного исследования.

исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	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)
Тип задач профессиональной деятельности: 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 социальной эффективности управления персоналом.	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.З.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.З.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.З.3. Знать влияние внешних и внутренних предпосылок на изменения, формы изменений, типологию стратегий организационных изменений,стратегии и инструменты осуществления изменений. ПК-1.У.1. Уметь определять стратегические цели в области управления персоналом, кадровую политику и уместные подходы к стратегическому	07.003 (ОТФ Н.7)

			управлению человеческими ресурсами,проводить стратегический анализ деятельности организации и выявлять взаимосвязь стратегий в стратегической пирамиде на примере учебной ситуации на основе результатов прикладного исследования. ПК-1.У.2. Уметь определять источники власти и ожидания основных заинтересованных сторон в деятельности предприятия при управлении группами (командами) сотрудников, проектами и сетями. 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. 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. 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 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.	
Тип задач профессиональной деятельности: научно-исследовательская				
Исследование процессов управления персоналом, разработка и обоснование предложений по их	Управленческие процессы, возникающие в организациях различных организационно-правовых форм, в	ПК-2. Способен проводить самостоятельные прикладные исследования с целью разработки	ПК-2.З.1 Знать цели, стратегию управления человеческими ресурсами, кадровую политику управления персоналом организации; основные методы, способы и инструменты управления персоналом по	07.003 (ТФ G/01.7) 40.008 (ТФ D/01.7)

совершенствованию. Разработка новых подходов в области управления человеческими ресурсами в организации	органах государственного и муниципального управления.	успешных практик в процессах (системы) операционного управления персоналом организации на основе критического анализа результатов исследования.	аспектам кадрового менеджмента в организации. ПК-2.З.2. Знать основы теории корпоративных финансов, методики и инструментарий финансового планирования. ПК-2.З.3 Знать 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. ПК-2.З.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. ПК-2.У.1. Уметь использовать подходы к кадровому менеджменту в деятельности организации по результатам, полученным отечественными и зарубежными исследователями; применять инструменты выявления и анализа управленческих проблем в области кадрового менеджмента. ПК-2.У.2. Уметь анализировать и оценивать ситуацию в сфере занятости, определять уместность подходов в области поиска, отбора и найма сотрудников, учитывать региональные аспекты управления трудовыми ресурсами. ПК-2.У.3. 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. 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. ПК-2.В.2. 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. ПК-2.В.3. 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.	
Тип задач профессиональной деятельности: 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 совершенство-ванию. 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.	ПК-3. Способен осуществлять администрирование процессов операционного управления персоналом организации на основе результатов прикладного исследования в соответствии с разработанной программой.	ПК-3.3.1. Знать основы документального обеспечения процессов кадрового менеджмента, как формируется кадровая политика, порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системе управления персоналом, методы анализа количественного и качественного состава персонала организации. ПК-3.3.2. Знать сущность и определения финансовой деятельности корпораций; содержание и виды финансовой политики предприятия. 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. ПК-3.3.4. Знать концепцию заинтересованных сторон как модель интерпретации социальной ответственности корпорации, интеграционные модели управления для согласования интересов заинтересованных сторон, формы	07.003 (ТФ G/03.7)

			социального партнерства и взаимодействия с профессиональными союзами и иными организациями. 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. ПК-3.У.2. Уметь рассчитывать значения изменений стоимости в результате структурных преобразований (слияния, поглощения) и операционных управленческих решений компании. ПК-3.У.3. Уметь рассчитывать основные показатели, характеризующие занятость и состояние рынка труда, проводить оценку принятого метода организации и нормирования труда, а также действующей системы оплаты труда персонала. 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. 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. ПК-3.В.2. Владеть навыками оценки экономической целесообразности краткосрочных и стратегических финансовых	

			решений в части управления активами компании и источниками их финансирования. 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 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.	
Анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений с учетом рисков. Анализ существующих процессов управления персоналом, разработка и обоснование предложений по их совершенство-ванию. 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.	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	ПК-4.З.1. Знать особенности восприятия человеком информации, в том числе финансовой ПК-4.З.2. Знать методы и инструменты количественного и качественного анализа, а также прогнозирования рисков. ПК-4.З.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 ПК-4.У.1. Уметь применять модели «Поведенческих финансов» в различных ситуациях, связанных с принятием решений для выявления возможных угроз и рисков. ПК-4.У.2. Уметь разрабатывать рекомендации по оптимизации процесса управления рисками 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 ПК-4.В.1. Владеть навыками интерпретации основных эвристик поведенческих	08.018 (ОТФ F.7)

			финансов для прогнозирования возможных угроз и рисков. ПК-4.В.2. Владеть навыками анализа, оценки и прогнозирования наиболее критичных рисков объекта (бизнес-процесса, проекта, программы, подразделения). 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	
Тип задач профессиональной деятельности: 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	ПК-5. Способен разрабатывать учебно-методическое обеспечение и реализовывать программы, направленные на совершенствование профессионального обучения персонала.	ПК-5.З.1 Знать перечень отдельных законов и иных нормативно-правовых актов 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 программы планов проведения отдельных учебных занятий, методического обеспечения и оценки эффективности их использования.	01.003 (В/01.6)

4. ХАРАКТЕРИСТИКА РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4.1.Общесистемные требования к 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 «pro.guap.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).

4.2.5. Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

4.3. Кадровые условия реализации ОП ВО

4.3.1. Реализация ОП обеспечивается педагогическими работниками 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).

4.3.5. Общее руководство научным содержанием программы магистратуры осуществляется научно-педагогическим работником ГУАП, имеющим ученую степень (в том числе ученую степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую в Российской Федерации), осуществляющим самостоятельные научно-исследовательские (творческие) проекты (участвующим в осуществлении таких проектов) по направлению подготовки, имеющим ежегодные публикации по результатам указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях, а также осуществляющим ежегодную апробацию результатов указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности на национальных и международных конференциях

4.4. Оценка качества подготовки обучающихся по ОПВО

Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся по ОП ВО определяется в рамках системы внутренней оценки, а также системы внешней оценки. Порядок проведения внутренней и внешней оценки качества образовательной деятельности установлен локальным нормативным актом ГУАП

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.

Приложение 1

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 Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 марта 2022 г. № 109н
08 Финансы и экономика		
2.	08.018	Профессиональный стандарт «Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 апреля 2025 г. N 264н
40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности		
3.	40.008	Профессиональный стандарт «Специалист по организации и управлению научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 февраля 2014 г. № 86н (ред. от 12.12.2016)
01 Образование		
4.	01.003	Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 № 652н