



УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор-проректор по учебной работе

А.Б. Безбородов

«24» июня 2016 г.

**Образовательная программа высшего образования по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом**

Программа подготовки: академическая магистратура

Магистерская программа: Современные технологии в управлении человеческими ресурсами

Квалификация (степень) – магистр

Форма обучения – очная, очно-заочная, заочная

Образовательная программа разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденным приказом Минобрнауки России от 08.04.2015 г. № 367.

Срок освоения образовательной программы:

- для очной формы обучения – 2 года;
- для очно-заочной формы обучения- 2, 4 года;
- для заочной формы обучения- 2, 4 года.

Общая трудоемкость программы составляет 120 зачетных единиц за весь период обучения, включает все виды аудиторной и самостоятельной работы магистрантов, практики и время, отводимое на контроль качества освоения ОП ВО.

Цель – подготовка магистров по управлению персоналом, способных в современных условиях осуществлять управление человеческими ресурсами на основе современных методов и технологий в целях максимального повышения эффективности деятельности организации и удовлетворения потребностей сотрудников.

Характеристика профессиональной деятельности выпускников:

1. Область профессиональной деятельности:

- разработка философии организации, 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;
- управление 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, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом, мотивация и стимулирование персонала, оплата труда персонала;
- социальное развитие персонала;
- работа с высвобождающимся персоналом;
- организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом;
- кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение управления персоналом;
- оценка и бюджетирование затрат на персонал, оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;
- управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

2. Объекты профессиональной деятельности:

- 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.

3. Виды профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая и экономическая;
- аналитическая и консультационная;
- социально- психологическая;
- проектная.

Планируемые результаты освоения образовательной программы: выпускник должен обладать следующими компетенциями:

ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

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

ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

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

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

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

ОПК-4 способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

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

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

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

ОПК-8 владение 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;

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

ОПК-10 владение 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 умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

ОПК-12 умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;

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;

ПК-11 умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели;

ПК-12 владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности;

ПК-13 знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;

ПК-14 знание и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;

ПК-15 знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике;

ПК-16 владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры;

ПК-17 владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний;

ПК-18 умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение;

ПК-19 владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета;

ПК-20 умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора;

ПК-21 умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации;

ПК-30 владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик;

ПК-31 способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности управления;

ПК-32 владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя;

ПК-33 владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц;

ПК-34 владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации;

ПК-35 владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;

ПК-36 владение 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.

Преимущества и особенности образовательной программы в РГГУ:

- наличие научной школы, подготовка специалистов в области управления персоналом с 1991 года;
- привлечение к учебному процессу высококвалифицированных преподавателей, в том числе ведущих зарубежных вузов, авторов учебников и монографий, директоров по персоналу крупных российских и зарубежных компаний;
- проведение всех видов практик, а также научных исследований магистрантов на предприятиях реального сектора экономики.