

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДЕНА

решением Ученого совета университета
от 28.03.2014 г., протокол № 7
Председатель Ученого совета,
ректор университета



_____ Д.Е. Быков

**Основная образовательная программа
высшего профессионального образования**

Направление подготовки

38.04.03 (080400.68) Управление персоналом

Магистерская программа

Управление персоналом

Квалификация (степень)

магистр

Заочная форма обучения

САМАРА 2014 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
1.1. Основная образовательная программа магистратуры, реализуемая ФГБОУ ВПО «САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» по направлению подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ	3
1.2. Нормативные документы для разработки ООП магистратуры по направлению подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ	3
1.3. Общая характеристика вузовской основной образовательной программы высшего профессионального образования.....	3
1.3.1. Цель (миссия) ООП магистратуры 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.....	3
1.3.2. Срок освоения ООП магистратуры 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ	4
1.3.3. Трудоемкость ООП магистратуры 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ	4
1.4. Требования к абитуриенту	4
2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника ООП магистратуры по направлению подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ	4
2.1. Область профессиональной деятельности выпускника	4
2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника	4
2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника	4
2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника.....	5
3. Компетенции выпускника, формируемые в результате освоения данной ООП ВПО	6
4. Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса при реализации ООП магистратуры по направлению подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.....	10
4.1. Календарный учебный график	10
4.2. Учебный план подготовки магистра по направлению 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.....	11
4.3. Рабочие программы учебных дисциплин	16
4.4. Программы учебной и производственной и педагогической практик.....	48
4.5. Программа научно-исследовательской работы.....	51
5. Фактическое ресурсное обеспечение ООП магистратуры по направлению подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ в Самарском государственном техническом университете.....	52
5.1. Кадровое обеспечение	52
5.2. Материально-техническое обеспечение	53
5.3. Информационно-библиотечное обеспечение	54
6. Характеристики среды Университета, обеспечивающие развитие общекультурных (социально-личностных) компетенций выпускников	56
7. Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения обучающимися ООП магистратуры по направлению подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.....	60
7.1. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация	61
7.2. Государственная итоговая аттестация выпускников ООП магистратуры	62
8. Другие нормативно-методические документы и материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся	62
8.1 Механизм функционирования системы обеспечения качества подготовки обучающихся в ВУЗе	62

1. Общие положения

1.1. Основная образовательная программа магистратуры, реализуемая ФГБОУ ВПО «САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» по направлению подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ООП представляет собой систему документов, разработанную и утвержденную Университетом с учетом требований рынка труда на основе Федерального государственного образовательного стандарта по соответствующему направлению подготовки высшего профессионального образования (ФГОС ВПО), а также с учетом рекомендованной примерной образовательной программы.

ООП регламентирует цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника по данному направлению подготовки и включает в себя: учебный план, рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся, а также программы учебной и производственной практики, календарный учебный график и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.

1.2. Нормативные документы для разработки ООП магистратуры по направлению подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Нормативную правовую базу разработки ООП магистратуры составляют:

- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Федеральный государственный образовательный стандарт по направлению подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ высшего профессионального образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от « 23 » декабря 2010 г. № 2009 ;
- Нормативно-методические документы Минобрнауки России;
- Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Самарский государственный технический университет» от 27.05.2011 г. № 1869.

1.3. Общая характеристика вузовской основной образовательной программы высшего профессионального образования

1.3.1. Цель (миссия) ООП магистратуры 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Миссия ООП заключается в обеспечении образовательной и научной деятельности СамГТУ:

- условий для реализации требований ФГОС ВПО как федеральной социальной нормы, с учетом особенностей научно-образовательной школы университета, актуальных потребностей региональной сферы услуг и рынка труда;
- качества высшего образования на уровне не ниже, установленного требованиями ФГОС ВПО;
- условий для объективной оценки фактического уровня сформированности обязательных результатов образования и компетенций у студентов на протяжении всего периода их обучения в университете;
- условий для объективной оценки (и самооценки) образовательной и научной деятельности университета.

1.3.2. Срок освоения ООП магистратуры 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Нормативный срок освоения ООП ВПО – 2 года, включая последипломный отпуск.

Срок обучения по заочной форме обучения при реализации программы подготовки магистра установлен приказом ректора на основании решения ученого совета ФГБОУ ВПО «СамГТУ» составляет 2 года 5 месяцев.

1.3.3. Трудоемкость ООП магистратуры 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Трудоемкость ООП магистратуры 080400 Управление персоналом составляет 120 зачетных единиц.

1.4. Требования к абитуриенту

Абитуриент должен иметь документ государственного образца о полном высшем образовании.

2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника ООП магистратуры по направлению подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

2.1. Область профессиональной деятельности выпускника

Область профессиональной деятельности магистров включает разработку философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом; кадровое планирование и маркетинг персонала; найм, оценку, прием, аудит, контроллинг и учет персонала; социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала; трудовые отношения; управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами; управление занятостью; организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда; развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом; мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплату труда; социальное развитие персонала; работу с высвобождающимся персоналом; организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры; кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение управления персоналом; оценку затрат на персонал, а также - экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника

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

2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника

- организационно-управленческая и экономическая;
- аналитическая и консультационная;
- научно-исследовательская и педагогическая;
- проектная;

- социально-психологическая.

Конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится магистр, определяются высшим учебным заведением совместно с обучающимися, научно-педагогическими работниками высшего учебного заведения и объединениями работодателей.

2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника

в области организационно-управленческой и экономической деятельности:

- разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;
- формирование системы управления персоналом;
- разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;
- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

в области аналитической и консультационной деятельности;

- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;
- анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию;
- анализ и моделирование процессов управления персоналом;
- использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала;
- финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации;
- проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом;

в области научно-исследовательской и педагогической деятельности:

- выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;
- разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;
- разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;
- поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;
- подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
- разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала;
- разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;
- разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучения персонала;
- организация и участие в образовательном процессе образовательных учреждений Российской Федерации;
- организация и контроль наставничества;
- организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;
- педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах;

в области проектной деятельности:

- разработка и применение современных методов управления персоналом;
- разработка и экономическое обоснование проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом (в том числе в кризисных ситуациях);

- внедрение и оценка социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом;
- в области социально-психологической деятельности:
- разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе с персоналом;
 - разработка и организация внедрения планов социального развития организации;
 - организация управления конфликтами и стрессами, личное участие в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;
 - организация предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

3. Компетенции выпускника, формируемые в результате освоения данной ООП ВПО

Результаты освоения ООП определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т.е. его способностью применять знания, умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

В результате освоения данной ООП выпускник должен обладать следующими компетенциями:

Общекультурные компетенции (ОК):

- способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1);
- способностью к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2);
- владением инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовностью применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач (ОК-3);
- владением навыками самостоятельной творческой работы, умением организовывать свой труд (ОК-4);
- способностью к изменению профиля своей профессиональной деятельности (ОК-5);
- способностью принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6);
- свободным владением иностранным языком как средством профессионального общения, инструментом повышения своего профессионального и личностного уровня (ОК-7);
- способностью к преподавательской деятельности, готовностью реализовывать для различных аудиторий образовательные курсы и программы с использованием современных высоких гуманитарно-образовательных технологий (ОК-8);
- обладанием комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОК-9);
- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);
- умением создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОК-11);
- знанием требования профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями (ОК-12);

- обладанием навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ОК-13).

Профессиональные компетенции (ПК):

- организационно-управленческая и экономическая деятельность:
- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-1);
- владением навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации (ПК-2);
- использованием принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ПК-3);
- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- владением методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации (ПК-5);
- умением оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК-6);
- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7);
- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-8);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-9);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-11);
- умением формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-12);
- знакомством с основами кросскультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде (ПК-13);
- умением разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-14);
- умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-15);
- умением проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций (ПК-16);
- аналитическая и консультационная деятельность:
- умением выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-17);
- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и

организации (ПК-18);

- знанием принципов, форм и методов диагностики организационного развития и умением использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-19);
- знанием технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала (ПК-20);
- знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-21);
- знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-22);
- знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования (ПК-23);
- владением навыками анализа конкурентоспособности и методами оценки эффективности политики оплаты труда в организации (ПК-24);
- владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-25);
- владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-26);
- умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-27);
- владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-28);
- умением определять и формулировать задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации (ПК-29);
- 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 (ПК-30);
- умением своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдении конфиденциальности (ПК-31);
- владением навыками оценки эффективности работы с персоналом (ПК-32);
- умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации (ПК-33);
- научно-исследовательская и педагогическая деятельность:
- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ПК-34);
- умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение (ПК-35);
- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ПК-36);
- умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-37);
- умением применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-38);

- владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования (ПК-39);
- умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-40);
- умением готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-41);
- умением разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала (ПК-42);
- умением разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-43);
- владением современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе обучения персонала (ПК-44);
- владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-45);
- владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие (ПК-46);
- владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-47);
- владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом (ПК-48);
- проектная деятельность: владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом (ПК-49);
- способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом - максимально простую и удобную в пользовании и разработанную на основе новейших методов и методик в данной области - и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-50);
- способностью 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 (ПК-51);
- владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя (ПК-52);
- владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-53);
- социально-психологическая деятельность:
- владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом (ПК-54);
- владением навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации (ПК-55);
- владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56);
- владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-57);
- владением знаниями и навыками предупреждения личной профессиональной деформации и

профессионального выгорания и умением применять их на практике (ПК-58).

4. Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса при реализации ООП магистратуры по направлению подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание и организация образовательного процесса при реализации данной ООП регламентируется учебным планом; рабочими программами учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей); материалами, обеспечивающими качество подготовки и воспитания обучающихся; программами учебных и производственных практик; годовым календарным учебным графиком, а также методическими материалами, обеспечивающими реализацию соответствующих образовательных технологий.

Учебный план составлен с учетом общих требований к условиям реализации основных образовательных программ, сформулированных в разделе 7 ФГОС ВПО по направлению подготовки 080400 Управление персоналом

В учебном плане приведена логическая последовательность освоения циклов и разделов ООП ВПО (дисциплин, практик), обеспечивающих формирование компетенций, указана общая трудоемкость дисциплин, модулей, практик в зачетных единицах, а также их общая и аудиторная трудоемкость в часах.

В базовых частях учебных циклов указан перечень базовых дисциплин в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки 080400 Управление персоналом.

Перечень и последовательность дисциплин в вариативных частях учебных циклов сформирована разработчиками ООП.

Для каждой дисциплины и практики указаны формы промежуточной аттестации.

ООП содержит дисциплины по выбору студентов в объеме не менее одной трети вариативной части суммарно по всем трем учебным циклам ООП.

4.1. Календарный учебный график.

В календарном учебном графике представлена последовательность реализации ООП ВПО направления подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, включая теоретическое обучение, практики, промежуточные и итоговую аттестации, а также каникулы.

Учебный план

Направление подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Квалификация (степень) выпускника магистр

Нормативный срок обучения 2 года 5 месяцев

	Наименование	Формы контроля					Всего часов					ЗЕТ		Распределение ЗЕТ		
							По ЗЕТ	По плану	в том числе			Экспертное	Факт	Курс 1	Курс 2	Курс 3
		Экзамены	Зачеты	Зачеты с оценкой	Курсовые проекты	Курсовые работы			Ауд	СРС	Контроль					
	Итого по ООП (без факультативов)	10	15		1	2	4320	4320	324	1686	150	120	120			
	Б=35% В=65% ДВ(от В)=30.7%								15%	78%	7%					
	Итого по циклам М1, М2	10	15		1	2	2160	2160	324	1686	150	60	60			
	Б=45% В=55% ДВ(от В)=27.2%								14%	80%	6%					
М1	Общенаучный цикл	1	8			1	720	720	104	575	41	20	20			
М1.Б	Базовая часть	1	3				324	324	48	255	21	9	9			
М1.Б.1	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации		1				72	72	10	58	4	2	2	2		
М1.Б.2	Теория организации и организационного проектирования	1					108	108	14	85	9	3	3	3		
М1.Б.3	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом		1				72	72	10	58	4	2	2	2		
М1.Б.4	Развитие систем менеджмента качества		1				72	72	14	54	4	2	2	2		
М1.В	Вариативная часть		5			1	396	396	56	320	20	11	11			
М1.В.ОД	Обязательные дисциплины		4			1	288	288	44	228	16	8	8			

	Наименование	Формы контроля					Всего часов					ЗЕТ		Распределение ЗЕТ		
							По ЗЕТ	По плану	в том числе			Экспертное	Факт	Курс 1	Курс 2	Курс 3
		Экзамены	Зачеты	Зачеты с оценкой	Курсовые проекты	Курсовые работы			Ауд	СРС	Контроль					
M1.В.ОД.1	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом		1				72	72	8	60	4	2	2	2		
M1.В.ОД.2	Современные методы социологических исследований		1				72	72	8	60	4	2	2	2		
M1.В.ОД.3	Современные проблемы управления занятостью		1				72	72	8	60	4	2	2	2		
M1.В.ОД.4	Разработка стратегии управления персоналом		2			2	72	72	20	48	4	2	2		2	
M1.В.ДВ	Дисциплины по выбору		1				108	108	12	92	4	3				
M1.В.ДВ.1																
1	Иностранный язык в деловом и профессиональном общении		1				108	108	12	92	4	3	3	3		
2	Современные проблемы менеджмента		1				108	108	12	92	4	3	3	3		
	Б=30% В=70% ДВ(от В)=32.1%								15%	77%	8%					
M2	Профессиональный цикл	9	7		1	1	1440	1440	220	1111	109	40				
M2.Б	Базовая часть	3	3				432	432	52	341	39	12				
M2.Б.1	Теория и практика кадровой политики государства и организации	1					72	72	8	55	9	2	2	2		
M2.Б.2	Современные проблемы управления персоналом	1					72	72	8	55	9	2	2	2		
M2.Б.3	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений	1					72	72	12	51	9	2	2	2		
M2.Б.4	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности		1				72	72	8	60	4	2	2	2		
M2.Б.5	Технологии управления развитием персонала		1				72	72	8	60	4	2	2	2		
M2.Б.6	Управление организационной культурой		1				72	72	8	60	4	2	2	2		

	Наименование	Формы контроля					Всего часов					ЗЕТ		Распределение ЗЕТ			
							По ЗЕТ	По плану	в том числе			Экспертное	Факт	Курс 1	Курс 2	Курс 3	
		Экзамены	Зачеты	Зачеты с оценкой	Курсовые проекты	Курсовые работы			Ауд	СРС	Контроль						
М2.В	Вариативная часть	6	4		1	1	1008	1008	168	770	70	28					
М2.В.ОД	Обязательные дисциплины	4	3		1	1	684	684	112	524	48	19					
М2.В.ОД.1	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом	1					108	108	12	87	9	3	3	3			
М2.В.ОД.2	Кадровый консалтинг и аудит		1				108	108	12	92	4	3	3	3			
М2.В.ОД.3	Формирование команды	2				2	108	108	18	81	9	3	3		3		
М2.В.ОД.4	Оценка результативности персонала		2				72	72	20	48	4	2	2		2		
М2.В.ОД.5	Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом		2				72	72	20	48	4	2	2		2		
М2.В.ОД.6	Бюджетирование управления персоналом	2					108	108	12	87	9	3	3		3		
М2.В.ОД.7	Стратегическое управление человеческими ресурсами компании	2			2		108	108	18	81	9	3	3		3		
М2.В.ДВ	Дисциплины по выбору	2	1				324	324	56	246	22	9					
М2.В.ДВ.1																	
1	Антикризисное управление персоналом	2					108	108	22	77	9	3	3		3		
2	Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы	2					108	108	22	77	9	3	3		3		
М2.В.ДВ.2																	
1	Управление кадровыми рисками		2				108	108	12	92	4	3	3		3		
2	Контроллинг персонала		2				108	108	12	92	4	3	3		3		
М2.В.ДВ.3																	
1	Оценка эффективности службы управления персоналом	2					108	108	22	77	9	3	3		3		

	Наименование	Формы контроля					Всего часов					ЗЕТ		Распределение ЗЕТ		
							По ЗЕТ	По плану	в том числе			Экспертное	Факт	Курс 1	Курс 2	Курс 3
		Экзамены	Зачеты	Зачеты с оценкой	Курсовые проекты	Курсовые работы			Ауд	СРС	Контроль					
2	Современные подходы к проектированию рабочих мест	2					108	108	22	77	9	3	3		3	
МЗ	Практики, НИР						2160	2160				60	60			
МЗ.Н	Научно-исследовательская работа						324	324				9	9			
МЗ.Н.1	НИР			2			324	324				9	9		9	
МЗ.П	Производственная практика						756	756				21	21			
МЗ.П.1	Производственная практика			12			540	540				15	15	12	3	
МЗ.П.2	Педагогическая практика			2			216	216				6	6		6	
МЗ.Д	Диссертация						1080	1080				30	30	3	6	21

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Максимальный объем учебных занятий обучающихся должен составлять не более 54 академических часов в неделю, включая все виды аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы по освоению основной образовательной программы и факультативных дисциплин, устанавливаемых вузом дополнительно к ООП и являющихся необязательными для изучения обучающимися.

Максимальный объем аудиторной учебной нагрузки в год при освоении основной образовательной программы в заочной форме не составляет более 200 академических часов.

4.3. Рабочие программы учебных дисциплин

В рабочих программах учебных дисциплин четко сформулированы конечные результаты обучения в органичной увязке с осваиваемыми знаниями, умениями и приобретаемыми компетенциями в целом по ООП ВПО направления подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.

Аннотации рабочих программ дисциплин учебного плана по направлению подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

М.1 Общенаучный цикл

Социальная политика государства и управление социальным развитием организации

Дисциплина «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» относится к профессиональному циклу дисциплин (М.1.Б.1.) подготовки магистров по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой экономики и управления организацией.

Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой, информационно-методической, коммуникативной, проектной, исполнительской деятельности:

ОК-6 – способность принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию;

ПК-52 – владеть знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя;

ПК-56 – владеть навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально- психологической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением теоретических и практических основ управления социальными процессами на разных уровнях социальной организации современного общества; характерными особенностями социально-экономических проблем современного российского общества; подходами к их решению в рамках актуальной государственной социальной политики.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, разбор конкретных ситуаций, деловая игра, практические занятия, самостоятельная работа студента, консультации, тьюторство.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме контрольных вопросов и промежуточный контроль в форме зачета. Рубежная аттестация не предусмотрена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные 4 часа, практические 6 часов занятия и 58 часов самостоятельной работы студента, подготовка к зачету (4 часа).

Теория организации и организационного проектирования

Дисциплина «Теория организации и организационного проектирования» относится к базовой части общенаучного цикла дисциплин М.1 подготовки магистров по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой Экономики и управления организацией.

Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Теория организации и организационного проектирования» является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой, аналитической, консультационной, научно-исследовательской и проектной деятельности:

ОК-6 – способность принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию;

ПК - 49 – владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом;

ПК-56 – владеть навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально- психологической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с сущностью проектирования социально-экономических систем, применением методологии организационного проектирования, проведением обследования и анализа действующей системы производства и управления организацией, методами анализа состояния системы управления организацией и ее персоналом, формированием новой системы и внедрения результатов оргпроектирования.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, лекция – визуализация, практические занятия, семинары, самостоятельная работа студента, консультации.

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором в следующих формах: проверка конспектов; тестирование. Рубежная аттестация не предусмотрена. Промежуточный контроль по результатам семестрам по дисциплине проходит в форме экзамена (включает в себя ответ на 2 теоретических вопроса и решение задачи или учебной ситуации).

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные 4 часа, практические 10 часов и 85 часов самостоятельной работы студента.

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом

Дисциплина «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом» относится к дисциплинам общенаучного цикла (М1.Б.3) подготовки магистров по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой экономики и управления организацией.

Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом» является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой, информационно-аналитической, коммуникативной, социально-психологической деятельности:

ОК-6 - способностью принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию;

ПК-31 - умением своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдении конфиденциальности;

ПК-52 - владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя;

ПК-56 - владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Содержание дисциплины включает систему правовых норм, регулирующих трудовые отношения работников и работодателей, а также тесно связанные с ними иные отношения.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, семинары, самостоятельная работа студента, консультации, деловые игры, кейс-стади.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущая аттестация магистров производится по дисциплине в форме устного опроса на практических занятиях, рубежная аттестация студентов не предусмотрена, промежуточный контроль по результатам семестра по дисциплине проходит в форме устного зачета (включает в себя ответ на теоретические вопросы).

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часов. Программой дисциплины предусмотрены практические 10 часов и 58 часов самостоятельной

работы студента, 4 часа промежуточной аттестации (зачёт).

Развитие систем менеджмента качества

Дисциплина «Развитие системы менеджмента качества» является базовой частью общенаучного цикла и опирается на базовые категории и дидактические единицы (М1.Б.4) по направлению подготовки 080400.68 «Управление персоналом» квалификация «Магистр». Дисциплина реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой «Экономика и управление организацией».

Цели и задачи дисциплины.

Целью освоения дисциплины «Развитие системы менеджмента качества» является формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для осуществления проектно-конструкторской, научно-исследовательской, производственно-технологической, организационно-управленческой, экспертно-аналитической деятельности:

ОК-6 - способностью принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию.

ПК-30 - 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.

ПК-49 - владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом.

ПК-51 - способностью 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.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с теоретическими и практическими подходами к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации на основе качества, количественными и качественными методами проведения научных исследований и управления бизнес-процессами.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущая аттестация студентов производится по дисциплине в форме подготовки и сдачи реферата, рубежная аттестация студентов не предусмотрена, промежуточный контроль в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (17 часов), практические занятия (34 часа), самостоятельная работа (21 час).

Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом

Учебная дисциплина «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» относится к базовой части общенаучного цикла и опирается на базовые категории и дидактические единицы (М1.В.ОД.1) по

направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой Экономика и управление организацией.

Цели и задачи дисциплины.

Цель учебной дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» – является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической, аналитической и консультационной, научно-исследовательской и педагогической, проектной, социально-психологической деятельности:

ОК-1 - способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы;

ОК-2 - способность к аналитической работе, умение осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовность применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций;

ОК-3 - владение инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовность применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач;

ОК-4 - владением навыками самостоятельной творческой работы, умением организовывать свой труд;

ОК-5 - способностью к изменению профиля своей профессиональной деятельности;

ОК-6 - способность принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию;

ОК-7 - свободным владением иностранным языком как средством профессионального общения, инструментом повышения своего профессионального и личностного уровня;

ОК-8 - способностью к преподавательской деятельности, готовностью реализовывать для различных аудиторий образовательные курсы и программы с использованием современных высоких гуманитарно-образовательных технологий;

ОК-13 - обладание навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способность использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии;

ПК-13 - знакомством с основами кросскультурных отношений в менеджменте, способность эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде;

ПК-17 - умением выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели;

ПК-34 - умение выявлять и формулировать актуальные проблемы управления персоналом;

ПК-35 - умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение;

ПК-36 - умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;

ПК-41 - умение готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом;

ПК-42 - умение разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала;

ПК-43 - умение разрабатывать учебно-методические материалы для проведения

обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;

ПК-44 - владение современными образовательными технологиями и умение их использовать в процессе обучения персонала;

ПК-45 - владение навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов;

ПК-48 - владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с теоретическими основами организации научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом и организации педагогической деятельности в области управления персоналом.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: практические занятия, самостоятельная работа магистранта, консультации, деловые игры, дискуссии в малых группах.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущая аттестация студентов производится в форме устного опроса, рубежная аттестация студентов не предусмотрена, промежуточный контроль по результатам семестрам по дисциплине проходит в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены практические занятия – 8 часов, 64 часа самостоятельной работы магистранта.

Современные методы социологических исследований

Дисциплина «Современные методы социологических исследований» является обязательной дисциплиной вариативной части общенаучного цикла и опирается на базовые категории и дидактические единицы (М1.В.ОД.2) по направлению подготовки 080400.68 «Управление персоналом» квалификация «Магистр». Дисциплина реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой «Экономика и управление организацией».

Цели и задачи дисциплины.

Целью освоения дисциплины «Современные методы социологических исследований» является формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для осуществления проектно-конструкторской, научно-исследовательской, производственно-технологической, организационно-управленческой, экспертно-аналитической деятельности:

ОК-2 - способностью к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций.

ОК-3 - владением инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовностью применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач.

ПК-39 - владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования.

ПК-48 - владением навыками преподавания специализированных дисциплин,

формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом.

ПК-54 - владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с теоретическими основами социологических исследований, принципов соотношения методологии и методов социологического исследования, объектами и предметами социологии, понятийного аппарата, методами, методиками и процедурами в социологическом исследовании, программами социологических исследований.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лабораторные работы, практические занятия и самостоятельную работу магистранта.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме подготовки и сдачи реферата, рубежный контроль не предусмотрен и промежуточный контроль в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены лабораторные занятия (16 часов), практические занятия (16 часов), самостоятельная работа (40 часов).

Современные проблемы управления занятостью

Дисциплина «Современные проблемы управления занятостью» относится к общенаучному циклу обязательных вариативных дисциплин (М.1.В.ОД.3.) подготовки магистров по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на заочном факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой экономики и управления организацией.

Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Современные проблемы управления занятостью» является формирование профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической; аналитической и консультационной; научно-исследовательской и педагогической; проектной; социально-психологической деятельности:

ОК-1 - способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы;

ОК-9 - обладание комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом;

ПК-1 - умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации;

ПК-4 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

ПК-16 - умение проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее функций;

ПК-18 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов

государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации;

ПК-20 - знание технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала;

ПК-33 - умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, нахождение путей их решения и разработкой системы мер по их практической реализации;

ПК-34 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

ПК-41 - умение готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом;

ПК-47 - владение навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов;

ПК-52 - владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя;

ПК-53 - владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесение результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с созданием эффективных технологий развития персонала в условиях конкурентной среды.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущая аттестация проводится на практических занятиях в форме контроля степени усвоения учебного материала, рубежная аттестация студентов не предусмотрена Промежуточный контроль проходит в виде зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные 4 часа, практические 4 часа, зачет 4 часа и 60 часов самостоятельной работы студента.

Разработка стратегии управления персоналом

Дисциплина «Разработка стратегии управления персоналом» является обязательной дисциплиной вариативной части общенаучного цикла и опирается на базовые категории и дидактические единицы (М1.В.ОД.2) по направлению подготовки 080400.68 «Управление персоналом» квалификация «Магистр». Дисциплина реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой «Экономика и управление организацией».

Цели и задачи дисциплины.

Целью освоения дисциплины «Разработка стратегии управления персоналом» является формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для осуществления организационно-управленческой и экономической; аналитической и консультационной; научно-исследовательской и педагогической; проектной; социально-психологической деятельности:

ОК-1 - способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы;

ОК-11 - умением создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;

ПК-1 - умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации;

ПК-2 - владением навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации;

ПК-3 - использованием принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;

ПК-6 - умением оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития;

ПК-10 - умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

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

ПК-28 - владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета;

ПК-29 - умением определять и формулировать задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации;

ПК-39 - владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования;

ПК-43 - умением разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;

ПК-52 - владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя;

ПК-55 - владением навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с современными научными методами, методиками, способами разработки стратегии управления персоналом, теоретическими основами и закономерностями управления персоналом организации, принципами, методами принятия и реализации решений в управлении персоналом, современными инновационными методами управления персоналом.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия и самостоятельную работу магистранта, в том числе курсовую работу.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости на практических занятиях в форме контроля степени усвоения учебного материала, рубежный контроль не предусмотрен и промежуточный контроль в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (6 часов), практические занятия (14 часов), самостоятельная работа (48 часов), зачет (4 часа).

Иностранный язык в деловом и профессиональном общении

Дисциплина «Иностранный язык в деловом и профессиональном общении» является частью общенаучного цикла дисциплин подготовки студентов по направлению 080400 Управление персоналом и реализуется на Инженерно-Экономическом факультете Самарского государственного технического университета кафедрой «Иностранные языки».

Целью изучения дисциплины «Иностранный язык в деловом и профессиональном общении» является формирование общекультурных, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической, аналитической и консультационной, научно-исследовательской и педагогической, проектной, социально-психологической деятельности:

ОК-5 – способность к изменению профиля своей профессиональной деятельности;

ОК-7 – свободное владением иностранным языком как средством профессионального общения, инструментом повышения своего профессионального и личностного уровня;

ОК-8 – способность к преподавательской деятельности, готовностью реализовывать для различных аудиторий образовательные курсы и программы с использованием современных высоких гуманитарно-образовательных технологий.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с основами лексики и грамматики иностранного языка в рамках профессионально-делового общения, основными грамматическими явлениями, характерными для деловой речи, основами публичной речи: устного сообщения, доклада, презентации, приемами аннотирования, реферирования и перевода литературы по направлению.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: практические занятия и самостоятельная работа студента.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущая аттестация студентов проводится преподавателем, ведущим практические занятия в следующих формах: выполнение письменных и устных домашних заданий (составление диалогов по темам занятия, выполнение лексико-грамматических тестов); использование словарей предусмотрено при чтении текста с последующим реферативным или полным переводом, промежуточный контроль проходит в виде зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Программой дисциплины предусмотрены 12 ч. практических занятий и самостоятельная работа студента в объеме 96 ч.

Современные проблемы менеджмента

Учебная дисциплина «Современные проблемы менеджмента» относится к вариативной части дисциплин по выбору профессионального цикла и опирается на базовые категории и дидактические единицы (М1.В.ДВ.1.2) по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой Экономика и управление организацией.

Цели и задачи дисциплины.

Цель учебной дисциплины «Современные проблемы менеджмента» – формирование общекультурных, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической, аналитической и консультационной, научно-исследовательской и педагогической, проектной, социально-психологической деятельности:

ОК-2 - способностью к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций;

ОК-10 - способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

ПК-34 - умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с теоретическими и практическими основами менеджмента организации.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: практические занятия, самостоятельная работа магистранта, деловые игры, дискуссии в малых группах.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме устного опроса, рубежный контроль не предусмотрен. Промежуточный контроль по дисциплине проходит в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены практические занятия–12 часов, 92 часа самостоятельной работы магистранта.

М.2 Профессиональный цикл

Теория и практика кадровой политики государства и организации

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» относится к профессиональному циклу дисциплин (М.2.Б.1.) подготовки магистров по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой экономики и управления организацией.

Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой, информационно-методической, коммуникативной, проектной, исполнительской деятельности:

ПК-1 – уметь разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации;

ПК-2 – владеть навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации;

ПК-3 – использовать принципы корпоративной социальной ответственности при

разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;

ПК-17 – уметь выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели;

ПК-18 – способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации;

ПК-33 – уметь выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации;

ПК-37 – уметь проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации;

ПК-52 – владеть знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением основ государственного управления, механизмов и инструментов формирования политики государства; механизмов формирования государственной кадровой политики; принципов целеполагания, видов и методов организационного планирования в организации и в сфере управления персоналом; основ разработки и реализации кадровой политики организации.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, кейс-метод, деловые игры, практические занятия, семинары, самостоятельная работа студента, консультации, тьюторство.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме контрольных вопросов, рубежный контроль не предусмотрен и промежуточный контроль в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные 4 часа, практические 4 часа занятия и 55 часов самостоятельной работы студента.

Современные проблемы управления персоналом

Дисциплина «Современные проблемы управления персоналом» является базовой частью цикла профессиональных дисциплин М2.Б2 подготовки магистрантов по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом», профиль "Управление персоналом". Дисциплина реализуется на инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой экономики и управления организацией.

Цели и задачи дисциплины

Целью преподавания дисциплины «Современные проблемы управления персоналом» является формирование у магистрантов общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической; аналитической и консультационной; научно-исследовательской и педагогической; проектной; социально-психологической деятельности:

ОК-9 - обладание комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;

ОК-10 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

ПК-4 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

ПК-5 - владение методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации;

ПК-6 - умение оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития;

ПК-7 - умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

ПК-8 - умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;

ПК-9 - умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;

ПК-10 - умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

ПК-11 - умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;

ПК-14 - умением разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации;

ПК-19 - знанием принципов, форм и методов диагностики организационного развития и умением использовать их в своей профессиональной деятельности;

ПК-20 - знание технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала;

ПК-21 - знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;

ПК-26 - владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний;

ПК-28 - владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета;

ПК-29 - умение определять и формулировать задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации;

ПК-32 - владение навыками оценки эффективности работы с персоналом;

ПК-34 – умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

ПК-35 – умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение;

ПК-55 - владение навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации;

ПК-57 – владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон;

ПК-58 - владение знаниями и навыками предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания и умением применять их на практике.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Содержание дисциплины охватывает следующие ключевые вопросы - разработка философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом, кадровое планирование и маркетинг персонала, наем, оценка, прием, аудит, контроллинг и учет персонала, социализация, адаптация и аттестация персонала, трудовые отношения, управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами, безопасность, условия и дисциплина труда, развитие и обучение персонала, мотивация и стимулирование труда, социальное развитие персонала, работа с высвобождающимся персоналом, кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение управления персоналом, оценка затрат на персонал, а также экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, консультации, дискуссии.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме контрольных вопросов, рубежный контроль не предусмотрен. Промежуточный контроль по дисциплине проходит в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные 4 часа, практические 4 часа и 55 часов самостоятельной работы студента.

Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Дисциплина «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» относится к профессиональному циклу дисциплин (М.2.Б.3.) подготовки магистров по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой экономики и управления организацией.

Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой, информационно-методической, коммуникативной, проектной, исполнительской деятельности:

ПК-4 – владеть современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

ПК-5 – владеть методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации;

ПК-6 – уметь оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития;

ПК-7 – уметь разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

ПК-15 – уметь разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;

ПК-19 – знать принципы, формы и методы диагностики организационного развития и уметь использовать их в своей профессиональной деятельности;

ПК-20 – знать технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала;

ПК-21 – знать методы и владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;

ПК-27 – уметь формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение;

ПК-30 – владеть методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы;

ПК-49 – владеть навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом;

ПК-50 – способность и умение формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом - максимально простую и удобную в пользовании и разработанную на основе новейших методов и методик в данной области - и эффективно реализовывать ее в управленческой практике;

ПК-51 - 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;

ПК-53 – владеть инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц;

ПК-54 – владеть навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением кадровых решений: сущность, содержание, классификация; концептуальных основ и теорий принятия управленческих решений; методов разработки, обоснования и принятия кадровых решений; инновационных направлений разработки, обоснования и принятия кадровых решений; аспектов качества и эффективности кадровых решений.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, кейс-метод, деловые игры, практические занятия, семинары, самостоятельная работа студента, консультации, тьюторство.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме контрольных вопросов, рубежный контроль не предусмотрен и промежуточный контроль в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные 4 часа, лабораторные 4 часа, практические 4 часа занятия и 51 час самостоятельной работы студента.

Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Дисциплина «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности» является базовой дисциплиной профессионального цикла по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на заочном факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой экономики и управления организацией.

Цели и задачи изучения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности» является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической, аналитической и консультационной, научно-исследовательской и педагогической, проектной, социально-психологической деятельности:

ОК-12 - знание требования профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями;

ПК-4 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

ПК-11 - умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;

ПК-23 - знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования;

ПК-24 - владение навыками анализа конкурентоспособности и методами оценки эффективности политики оплаты труда в организации;

ПК-55 - владение навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лабораторные занятия, практические занятия, самостоятельная работа студента, консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль в виде выполнения практических и лабораторных занятий, рубежный контроль не предусмотрен. Промежуточный контроль проходит в виде зачета, как устные ответы на теоретические вопросы. (2 семестр)

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены лабораторные 4 часа, практические 4 часа и 60 часов самостоятельной работы студента.

Технологии управления развитием персонала

Дисциплина «Технологии управления развитием персонала» является базовой дисциплиной профессионального цикла М-2 по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на заочном факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой экономики и управления организацией.

Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Технологии управления развитием персонала» является формирование профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической; аналитической и консультационной; научно-исследовательской и педагогической; проектной; социально-психологической деятельности:

ПК-4 - владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

ПК-8 - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;

ПК-9 - умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;

ПК-10 - умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

ПК-22 - знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации ();

ПК-30 - 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;

ПК-40 - умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения;

ПК-42 - умением разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала;

ПК-43 - умением разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;

ПК-44 - владением современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе обучение персонала;

ПК-45 - владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов;

ПК-46 - владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие;

ПК-47 - владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов;

ПК-50 - способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом – максимально простую и удобную в пользовании и разработанную на основе новейших методов и методик в данной области – и эффективно реализовывать ее в управленческой практике.

Целью освоения дисциплины «Технологии управления развитием персонала» - формирование у магистров умения применять технологии развития персонала в условиях конкурентной среды.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с созданием эффективных технологий развития персонала в условиях конкурентной среды.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме контрольных вопросов и рубежный контроль не предусмотрен. Промежуточный контроль проходит в виде экзамена, как устные ответы на теоретические вопросы.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

Программой дисциплины предусмотрены лекционные 4 часа, практические 4 часа и 60 часов самостоятельной работы студента.

Управление организационной культурой

Дисциплина «Управление организационной культурой» является базовой частью профессионального цикла и опирается на базовые категории и дидактические единицы (М2.Б.6) по направлению подготовки 080400.68 «Управление персоналом» квалификация «Магистр». Дисциплина реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой «Экономика и управление организацией».

Цели и задачи дисциплины.

Целью освоения дисциплины «Управление организационной культурой» является формирование у магистрантов профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической; аналитической и консультационной; научно-исследовательской и педагогической; проектной; социально-психологической деятельности:

ОК-10 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

ОК-12 - знание требований профессиональной этики и готовность поступать в соответствии с этими требованиями;

ОК-13 - обладание навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способность использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии;

ПК-4 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

ПК-12 - умение формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;

ПК-13 - знакомство с основами кросскультурных отношений в менеджменте, способность эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде.

ПК-25 - владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.

ПК-29 - умение определять и формулировать задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации;

ПК-31 - умение своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдении конфиденциальности;

ПК-40 - умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения;

ПК-56 - владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способность лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;

ПК-57 - 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;

ПК-58 - владение знаниями и навыками предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания и умение применять их на практике.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных со знанием структуры, содержания, функций, принципов и методов формирования и развития организационной культуры, основных этапов формирования организационной культуры и специфики каждого этапа, методов диагностики существующей и желательной организационной культуры: анализ документов, наблюдение, опросы, тестирование, моделирование.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лабораторные и практические занятия, самостоятельная работа студента.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме отчетов по контрольным работам и проверки индивидуальных домашних заданий, рубежный контроль не предусмотрен и промежуточный контроль в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены лабораторные занятия (4 часа), практические занятия (4 часа), самостоятельная работа (60 часов).

Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

Дисциплина «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» относится к вариативной части дисциплин профессионального цикла и опирается на базовые категории и дидактические единицы (М2.В.ОД.1) по направлению подготовки 080400.68 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой «Экономика и управление организацией».

Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» является формирование у магистрантов профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической; аналитической и консультационной; научно-исследовательской и педагогической; проектной; социально-психологической деятельности:

ОК-10 - способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

ПК-4 - владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

ПК-13 - знакомством с основами кросскультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде;

ПК-23 - знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования;

ПК-32 - владением навыками оценки эффективности работы с персоналом;

ПК-38 - умением применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели;

ПК-39 - владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования;

ПК-51 - способностью 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;

ПК-53 - владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов связанных с теоретическими и практическими основами экономического анализа системы и технологии управления персоналом.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие виды организации учебного процесса: проблемные лекции, практические занятия, самостоятельная работа магистранта, дискуссии в малых группах.

Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме доклада, рубежный контроль не предусмотрен и промежуточный контроль в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекции - 4 часа, практические занятия - 4 часа, лабораторные – 4 часа, 87 часов самостоятельной работы.

Кадровый консалтинг и аудит

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» является обязательной дисциплиной вариативной части профессионального цикла и опирается на базовые категории и дидактические единицы (М2.В.ОД.2) по направлению подготовки 080400.68 «Управление персоналом» квалификация «Магистр». Дисциплина реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой «Экономика и управление организацией».

Цели и задачи дисциплины.

Целью освоения дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» является формирование у магистрантов профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической; аналитической и консультационной; научно-исследовательской и педагогической; проектной; социально-психологической деятельности:

ОК-1 - способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы;

ОК-2 - способность к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций;

ОК-3 - владение инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовность применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач;

ПК-4 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

ПК-16 - умение проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в

области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций;

ПК-17 - умение выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели;

ПК-31 - умение своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдении конфиденциальности;

ПК-37 - умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;

ПК-41 - умение готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с углубленными теоретическими основами в области методов системного анализа, информационными технологиями, методологией процесса принятия решения, основами методов принятия инвестиционных решений, основами стратегии развития предприятия, прикладного системного анализа, технологий организационного консультирования, современных образовательных технологий обучения в высшем профессиональном учреждении, компетентностного подхода в проектировании образовательных программ нового поколения.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, лабораторные работы, практические занятия и самостоятельную работу магистранта.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме отчетов по контрольным работам, лабораторным работам и проверки самостоятельной, рубежный контроль не предусмотрен и промежуточный контроль в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лабораторные занятия (4 часа), практические занятия (4 часа), самостоятельная работа (92 часа).

Формирование команды

Дисциплина «Формирование команды» является обязательной дисциплиной в вариативной части профессионального цикла М-2 по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на заочном факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой экономики и управления организацией.

Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Формирование команды» является формирование профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической; аналитической и консультационной; научно-исследовательской и педагогической; проектной; социально-психологической деятельности.

ОК6 способностью принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию;

ОК12 - знанием требования профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями;

ОК8 - способностью к преподавательской деятельности, готовностью реализовывать для различных аудиторий образовательные курсы и программы с использованием современных высоких гуманитарно-образовательных технологий;

ПК12 - умением формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;

ПК13 - знанием основ кросскультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде;

ПК25 - владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры;

ПК40 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения;

ПК46 - владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие;

ПК49 - владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом;

ПК54 - владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с созданием эффективного механизма создания профессиональной команды и корпоративной социальной ответственностью.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, консультации, курсовая работа.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме контрольных вопросов и рубежный контроль не предусмотрен. Промежуточный контроль проходит в виде экзамена, как устные ответы на теоретические вопросы. (3семестр).

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные 6 часов, практические 12 часов, экзамен 9 часов и 81 час самостоятельной работы студента.

Оценка результативности персонала

Дисциплина «Оценка результативности персонала» относится к вариативной части профессионального цикла дисциплин (М2.В.ОД.4) подготовки магистров по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой экономики и управления организацией.

Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Оценка результативности персонала» является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для

реализации организационно-управленческой и экономической; аналитической и консультационной; научно-исследовательской и педагогической; проектной; социально-психологической деятельности:

ОК-2 - способность к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций;

ПК-6 - умением оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития;

ПК-16 - умением проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций;

ПК-21 - знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;

ПК-22 - знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;

ПК-23 - знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования;

ПК-32 - владением навыками оценки эффективности работы с персоналом;

ПК-38 - умением применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели;

ПК-53 - владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных со значения оценки персонала как одной из функций управления персоналом, целей и задач оценки персонала, проблем и сложности оценки персонала, современных форм оценки персонала.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, кейс-метод, деловые игры, практические занятия, семинары, самостоятельная работа студента, консультации, тьюторство.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме контрольных вопросов, рубежный контроль не предусмотрен и промежуточный контроль в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные 6 часов, практические 14 часов занятия и 48 часов самостоятельной работы студента.

Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом

Дисциплина «Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом» относится к вариативной части профессионального цикла дисциплин учебного плана направления подготовки магистров 080400 «Управление персоналом» и

опирается на базовые категории и дидактические единицы (М2.В.ОД.5). Дисциплина реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой Экономика и управление организацией.

Цель и задачи дисциплины.

Целью дисциплины «Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом» является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической, аналитической и консультационной, научно-исследовательской и педагогической, проектной и социально-психологической деятельности магистра:

ОК-1 - способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы;

ОК-2 - способность к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций;

ПК-16 - умение проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций;

ПК-21 - знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;

ПК-22 - знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;

ПК-23 - знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования;

ПК-32 - владением навыками оценки эффективности работы с персоналом;

ПК-35 - умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение;

ПК-37 - умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;

ПК-38 - умением применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели;

ПК-45 - владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов;

ПК-47 - владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов;

ПК- 51 - способностью 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;

ПК-53 - владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Дисциплина формирует у студентов представления о неразрывном единстве эффективной профессиональной деятельности с обоснованным предвидением будущей экономической ситуации в рыночной конъюнктуре и развитии предприятия.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие виды организации учебного процесса: лекции, практические занятия, в том числе в интерактивных формах – мини-конференции, конкурс презентаций, круглые столы, дискуссии, самостоятельная работа – подготовка к практическим занятиям, контрольной работе, подготовка индивидуального задания.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль в виде выполнения практических занятий, рубежный контроль не предусмотрен и промежуточный контроль в форме ответов на вопросы зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия – 6 часов, практические занятия - 14 часов, 52 часа самостоятельной работы магистра.

Бюджетирование управления персоналом

Дисциплина «Бюджетирование управления персоналом» относится к вариативной части профессионального цикла дисциплин учебного плана направления подготовки магистров 080400 «Управление персоналом» и опирается на базовые категории и дидактические единицы (М2.В.ОД.6). Дисциплина реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой Экономика и управление организацией.

Цель и задачи дисциплины.

Цель дисциплины «Бюджетирование управления персоналом» является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической, аналитической и консультационной, научно-исследовательской и педагогической, проектной и социально-психологической деятельности магистра:

ОК-2 - способностью к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций;

ПК-5 - владение методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом организации;

ПК-27 - умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с основными принципами управленческого учета, базовыми общепринятыми правилами ведения учета затрат на персонал в организациях, системой сбора, обработки, подготовки информации управленческого характера о затратах на персонал.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие виды организации учебного процесса: лекции, практические занятия, в том числе в интерактивных формах – мини-конференции, конкурс презентаций, круглые столы, дискуссии, самостоятельная работа – подготовка к практическим занятиям, контрольной работе, подготовка индивидуального

задания.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль в виде выполнения практических занятий, рубежный контроль не предусмотрен и промежуточный контроль в форме ответов на вопросы экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия – 6 часов, практические занятия - 6 часов, 96 часов самостоятельной работы магистра.

Стратегическое управление человеческими ресурсами компании

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами компании» является обязательной дисциплиной в вариативной части профессионального цикла и опирается на базовые категории и дидактические единицы (М2.В.ОД.7).по направлению подготовки 080400.68 «Управление персоналом» квалификация «Магистр». Дисциплина реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой «Экономика и управление организацией».

Цели и задачи дисциплины.

Целью освоения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами компании» является формирование у магистрантов общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической; аналитической и консультационной; научно-исследовательской и педагогической; проектной; социально-психологической деятельности:

ОК-1 - способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы;

ОК-4 - владение навыками самостоятельной творческой работы, умение организовать свой труд;

ПК-1 - умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации;

ПК-2 - владение навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации;

ПК-3 - использование принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;

ПК-6 - умение оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития;

ПК-10 - умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

ПК-15 - умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;

ПК-28 - владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета;

ПК-35 - умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение;

ПК-40 - умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других принимать совместные решения;

ПК-41 - умение готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом;

ПК-49 - владение навыками разработки и организации применения современных

методов и технологий управления персоналом;

ПК-50 - способность и умение формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом – максимально простую и удобную в использовании и разработанную на основе новейших методов и методик в данной области – и эффективно реализовывать ее в управленческой практике;

ПК-57 - 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;

ПК-58 - владение знаниями и навыками предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания и умением применять их на практике.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с основными подходами и методами стратегического управления персоналом, содержанием основных методов управления персоналом.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия и самостоятельную работу магистранта, в том числе курсовой проект.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости на практических занятиях в форме контроля степени усвоения учебного материала, рубежный контроль не предусмотрен и промежуточный контроль в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (6 часов), практические занятия (12 часов), самостоятельная работа (81 час).

Антикризисное управление персоналом

Дисциплина «Антикризисное управление персоналом» является дисциплиной по выбору вариативной части (М2.В.ДВ.1) и опирается на базовые категории и дидактические единицы по направлению подготовки 080400.68 «Управление персоналом» квалификация «Магистр». Дисциплина реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой «Экономика и управление организацией».

Цели и задачи дисциплины.

Целью освоения дисциплины «Антикризисное управление персоналом» является формирование у магистрантов общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической; аналитической и консультационной; научно-исследовательской и педагогической; проектной; социально-психологической деятельности:

ОК-2: способности к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций;

ОК-6: способности принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию;

ПК-3: использование принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;

ПК-33: умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые

проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с видами организационных кризисов, систем профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций, политикой информирования персонала, изменениями в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом, изменениями в организации труда, изменениями в бюджете на персонал.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, лабораторные работы, практические занятия, самостоятельную работу студентов.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме отчетов по контрольным работам и проверки индивидуальных домашних заданий, рубежный контроль не предусмотрен и промежуточный контроль в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекции (6 часов), лабораторные работы (10 часов), практические занятия (6 часов), самостоятельная работа (77 часов).

Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы

Дисциплина «Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы» относится к профессиональному циклу М.2 и опирается на базовые категории и дидактические единицы по направлению подготовки 080400.68 «Управление персоналом» квалификация «Магистр». Дисциплина реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой «Экономика и управление организацией».

Цели и задачи дисциплины.

Целями освоения дисциплины являются формирование у магистрантов общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической; аналитической и консультационной; научно-исследовательской и педагогической; проектной; социально-психологической деятельности:

ОК-6 - способностью принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию

ОК-11 умением создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения-

ПК-2 - владением навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации

ПК-4 - владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

ПК-31 -умением своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях,

возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдении конфиденциальности

ПК-32 -владением навыками оценки эффективности работы с персоналом

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения

теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Изучение дисциплины призвано развить у студентов способность и готовность объективно оценивать будущую профессиональную служебную деятельность, а также способность планировать собственный должностной и профессиональный рост на государственной (муниципальной) службе.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, семинары, самостоятельная работа студента.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме контрольных вопросов, рубежный контроль не предусмотрен и промежуточный контроль в форме теста. Промежуточный контроль по дисциплине проходит в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные 8 часов, практические 6 часов и 77 часов самостоятельной работы студента.

Управление кадровыми рисками

Дисциплина «Управление кадровыми рисками» является дисциплиной по выбору вариативной части профессионального цикла(М2.В.ДВ2) и опирается на базовые категории и дидактические единицы по направлению подготовки 080400.68 «Управление персоналом» квалификация «Магистр». Дисциплина реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой «Экономика и управление организацией».

Цели и задачи дисциплины.

Целью освоения дисциплины «Управление кадровыми рисками» является формирование у магистрантов общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической; аналитической и консультационной; научно-исследовательской и педагогической; проектной; социально-психологической деятельности:

ОК-10 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

ПК-3 - использование принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;

ПК-5 - владение методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации;

ПК-13 - знакомство с основами кросскультурных отношений в менеджменте, способность эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде.

ПК-26 - владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний;

ПК-33 - умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных со знанием видов кадровых рисков, способов выявления кадровых рисков, методами оценки и мониторинга кадровых рисков, принципами оценки эффективности управления кадровыми рисками, основными подходами и моделями к пониманию риска в управлении персоналом организации, основными стадиями развития внештатной ситуации.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции и практические занятия, самостоятельная работа студента.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме отчетов по контрольным работам и проверки индивидуальных домашних заданий, рубежный контроль не предусмотрен и промежуточный контроль в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекции (6 часов), практические занятия (6 часов), самостоятельная работа (96 часов).

Контролинг персонала

Дисциплина «Контролинг персонала» относится к вариативной части профессионального цикла подготовки магистров по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой экономики и управления организацией.

Цели и задачи дисциплины

Целями освоения дисциплины «Контролинг персонала» является формирование общекультурных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой, информационно-методической, коммуникативной, проектной, исполнительской деятельности:

ОК-10 - способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

ОК- 11 - умением создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;

ПК-16 - умением проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций;

ПК-25 - владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры;

ПК-33 - умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации;

ПК-36 - умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;

ПК-49 - владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с базовыми понятиями контроллинга, их сущность, взаимосвязь и взаимообусловленность, эволюцией методов обеспечения контроллинга в организации, основами современных подходов к управлению контроллинга в организации, современной концепцией контроллинга, особенностями проведения контроллинга в организации.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа студента.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме контрольных работ, рубежный контроль не предусмотрен. Промежуточный контроль по дисциплине проходит в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия 6 часов, практические занятия 6 часов, и 92 час самостоятельной работы студента.

Оценка эффективности службы управления персоналом

Учебная дисциплина «Оценка эффективности службы управления персоналом» относится к вариативной части дисциплин профессионального цикла и опирается на базовые категории и дидактические единицы (М2.В. ВД.3) по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой Экономика и управление организацией.

Цели и задачи дисциплины.

Целью освоения дисциплины «Оценка эффективности службы управления персоналом» является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической, аналитической и консультационной, научно-исследовательской и педагогической, проектной, социально-психологической деятельности.

ОК-2 - способностью к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций;

ОК-11 - умением создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;

ПК-16 - умением проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций;

ПК-21 - знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;

ПК-22 - знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;

ПК-32 - владением навыками оценки эффективности работы с персоналом;

ПК-36 - умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;

ПК-37 - умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;

ПК-53 - владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с теоретическими и практическими основами экономического анализа системы и технологии управления персоналом.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: практические занятия, самостоятельная работа магистранта, проблемные лекции, дискуссии в малых группах.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме теста, рубежный контроль не предусмотрен. Промежуточный контроль по дисциплине проходит в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекции – 4 часа, практические занятия – 4 часа, лабораторные работы – 4 часа, 96 часов самостоятельной работы магистранта.

Современные подходы к проектированию рабочих мест

Учебная дисциплина «Современные подходы к проектированию рабочих мест» относится к вариативной части дисциплин по выбору и опирается на базовые категории и дидактические единицы (М2.В.ДВ.3) по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой Экономика и управление организацией.

Цели и задачи дисциплины.

Цель учебной дисциплины «Современные подходы к проектированию рабочих мест» – является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической, аналитической и консультационной, научно-исследовательской и педагогической, проектной, социально-психологической деятельности.

ОК-6 - способность принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию;

ОК-8 - способность к преподавательской деятельности, готовность реализовывать для различных аудиторий образовательные курсы и программы с использованием современных высоких гуманитарно-образовательных технологий;

ОК-11 - умение создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;

ПК-5 - владение методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации;

ПК-14 - умение разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с теоретическими основами проектирования, организации и описания, анализа рабочих мест.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: практические занятия, самостоятельная работа магистранта.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме теста, рубежный контроль не предусмотрен. Промежуточный контроль по дисциплине проходит в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия – 18 часов, практические занятия – 18 часов, 36 часов самостоятельной работы магистранта.

4.4. Программы учебной и производственной и педагогической практик.

Практики представляют собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся, закрепляют знания и умения, приобретаемые обучающимися в результате освоения теоретических курсов, вырабатывают практические навыки и способствуют комплексному формированию общекультурных и профессиональных компетенций обучающихся.

При реализации представленной ООП ВПО предусматриваются следующие виды практик: **производственная и педагогическая практики.**

Аннотация программ производственной и педагогической практик по направлению подготовки (специальности) 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Производственная практика

Производственная практика относится к разделу МЗ учебного плана и опирается на базовые категории и дидактические единицы (МЗ.П). Производственная практика магистров является неотъемлемой и составной частью учебного процесса в вузе и выступает средством формирования приобретенных теоретических знаний в систему профессиональных знаний, умений и навыков магистра по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Программа производственной практики реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой Экономика и управление организацией.

Цели и задачи производственной практики.

Целями производственной практики является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической, аналитической и консультационной, научно-исследовательской и педагогической, проектной и социально-психологической деятельности магистра:

ОК-3 - владением инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовностью применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач;

ОК-11 - умением создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;

ПК-4 - владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

ПК-8 - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;

ПК-11 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования

персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;

ПК-15 - умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;

ПК-16 - умение проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций;

ПК-23 - знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования;

ПК-26 - владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний;

ПК-30 - 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;

ПК-32 - владением навыками оценки эффективности работы с персоналом;

ПК-39 - владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования;

ПК-40 - умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения;

ПК-45 - владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов;

ПК-48 - владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом;

ПК-51 - способностью 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;

ПК-55 - владением навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации;

ПК-56 - владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания программы производственной практики.

Содержание производственной практики охватывает круг вопросов, связанных с изучением системы управления персоналом организации - базы практики и разработкой управленческого решения, направленного на устранение выявленных проблем.

Программа производственной практики предусматривает следующие формы организации учебного процесса: экскурсии на базу практики, индивидуальные задания: встречи-беседы с руководителями и специалистами, участие в рабочих совещаниях, проводимых руководителями и специалистами службы управления персоналом, наблюдение за технологиями управленческой деятельности, изучение документов в соответствии с

программной прохождения практики, проведение опросов сотрудников организации, анкетирование, самостоятельная работа магистра, консультации.

Программой производственной практики предусмотрены следующие виды контроля, текущий контроль в форме фиксации посещений экскурсий; выполнение индивидуальных заданий; и промежуточный контроль в форме зачета с оценкой по результатам защиты отчета по практике.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 12 зачетных единиц, 432 часов.

Педагогическая практика

Педагогическая практика относится к разделу М3 учебного плана и опирается на базовые категории и дидактические единицы (М3.П2). Педагогическая практика магистров является неотъемлемой и составной частью учебного процесса в вузе и выступает средством формирования приобретенных теоретических знаний в систему профессиональных знаний, умений и навыков магистра по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Программа производственной практики реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой Экономика и управление организацией.

Цели и задачи педагогической практики.

Целями является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации научно-исследовательской и педагогической деятельности:

ОК-8 - способностью к преподавательской деятельности, готовностью реализовывать для различных аудиторий образовательные курсы и программы с использованием современных высоких гуманитарно-образовательных технологий;

ПК-42 - умением разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала;

ПК-43 - умением разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;

ПК-44 - владением современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе обучения персонала;

ПК-48 - владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания программы.

Содержание педагогической практики предполагает: знакомство со стандартами образования; сравнение образовательных стандартов (ГОС, ФГОС, ФГОСЗ); проработка учебных планов, программ обучения бакалавриата; непосредственная педагогическая деятельность (самостоятельное проведение практических занятий, семинаров, курсового проектирования, чтение пробных лекций по предложенной тематике и др.); работа практиканта с бакалаврами, выполняющими курсовые и дипломные работы, в качестве временного консультанта.

Программой педагогической практики предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль в следующих формах: выполнение индивидуальных заданий по согласованию с руководителем, промежуточный контроль по окончании практики производится в форме зачета с оценкой по результатам защиты отчета по практике.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

4.5. Программа научно-исследовательской работы

Научно-исследовательская работа обучающихся является обязательным разделом ООП магистратуры.

Аннотация программ научно-исследовательской работы по направлению подготовки (специальности) 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Научно-исследовательская работа

Научно-исследовательская работа относится к разделу МЗ учебного плана и опирается на базовые категории и дидактические единицы (МЗ.Н). Научно-исследовательская работа магистров является неотъемлемой и составной частью учебного процесса в вузе и выступает средством формирования приобретенных теоретических знаний в систему профессиональных знаний, умений и навыков магистра по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Программа производственной практики реализуется на Инженерно-экономическом факультете ФГБОУ ВПО «СамГТУ» кафедрой Экономика и управление организацией.

Цели и задачи научно-исследовательская работы.

Целями является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой, информационно-методической, коммуникативной, проектной, исполнительской деятельности:

ОК-3 - владением инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовностью применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач;

ОК-11 - умением создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;

ПК-4 - владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

ПК-8 - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;

ПК-11 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;

ПК-15 - умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;

ПК-16 - умение проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций;

ПК-23 - знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования;

ПК-26 - владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний;

ПК-30 - 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;

ПК-32 - владением навыками оценки эффективности работы с персоналом;

ПК-39 - владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования;

ПК-40 - умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения;

ПК-45 - владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов;

ПК-48 - владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом;

ПК-51 - способностью 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;

ПК-55 - владением навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации;

ПК-56 - владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами.

Задачами освоения дисциплины выступает приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний, умений и навыков, характеризующих определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Требования к уровню освоения содержания программы НИР.

Содержание НИР предполагает выполнение реферативного обзора по одному или нескольким исследовательским вопросам магистерской диссертации и разработку основных направлений научного исследования по теме магистерской диссертации.

Программой НИР предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль в следующих формах: фиксация посещений научно-исследовательских семинаров; выполнение индивидуальных заданий и промежуточный контроль по окончании практики производится в форме зачета с оценкой по результатам публичной защиты отчета на научно-исследовательском семинаре.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 12 зачетных единиц, 432 часов.

5. Фактическое ресурсное обеспечение ООП магистратуры по направлению подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ в Самарском государственном техническом университете

Ресурсное обеспечение ООП формируется на основе требований к условиям реализации основных образовательных программ, определяемых ФГОС ВПО по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» с учетом конкретных особенностей.

5.1. Кадровое обеспечение

К реализации ООП привлечены преподаватели, квалификация которых полностью удовлетворяет требованиям федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 080400.68 Управление персоналом. Привлеченные к данной основной образовательной программе научно-педагогические кадры, имеют, базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, систематически занимаются научной и

научно-методической деятельностью.

К образовательному процессу по дисциплинам профессионального цикла привлечены не менее 20 процентов преподавателей из числа действующих руководителей и ведущих работников профильных организаций, предприятий и учреждений. Не менее 80 процентов преподавателей (в приведенных к целочисленным значениям ставок), обеспечивающих учебный процесс по профессиональному циклу и научно-исследовательскому семинару, имеют российские или зарубежные ученые степени и ученые звания, при этом ученые степени доктора наук (в том числе степень, присваиваемую за рубежом, документы о присвоении которой прошли установленную процедуру признания и установления эквивалентности) или ученое звание профессора должны иметь не менее 20 процентов преподавателей.

При реализации ООП магистратуры, ориентированной на подготовку научных и научно-педагогических кадров, не менее 80 процентов преподавателей, обеспечивающих учебный процесс, имеют ученые степени кандидата, доктора наук (в том числе степень, присваиваемую за рубежом, документы о присвоении которой прошли установленную процедуру признания и установления эквивалентности) и ученые звания.

Общее руководство научным содержанием и образовательной частью ООП магистратуры должно осуществляется штатным научно-педагогическим работником вуза, имеющим ученую степень доктора наук или степень, присваиваемую за рубежом, документы о присвоении которой прошли установленную процедуру признания и установления эквивалентности, и (или) ученое звание профессора соответствующего профиля, стаж работы в образовательных учреждениях ВПО не менее трех лет.

Руководители ООП магистратуры регулярно участвуют в исследовательских (творческих) проектах, имеют публикации в отечественных научных журналах и (или) зарубежных реферируемых журналах, трудах национальных и международных конференций, симпозиумов по профилю, не менее одного раза в пять лет проходят повышение квалификации.

5.2. Материально-техническое обеспечение

Большое внимание в вузе уделяется развитию современной информационно-технической базе для обеспечения образовательного процесса.

Самарский государственный технический университет располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом вуза и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

В состав учебно-лабораторной базы кафедры входят следующие помещения:

- две аудитории для чтения лекций, проведения семинарских занятий и индивидуальной работы со студентами, снабженные мультимедийным проектором;
- аудитория курсового и дипломного проектирования с наглядными пособиями по оформлению курсовых проектов и ВКР;
- четыре научно-исследовательские лаборатории, оснащенные современным оборудованием, где студенты совместно с преподавателями и сотрудниками кафедры выполняют научно-исследовательский практикум, научно-исследовательские ВКР и участвуют в рамках НИРС в выполнении госбюджетных и хоздоговорных работ.

Все курсовые работы и дипломные проекты, выполняются студентами с использованием компьютерных технологий.

Материально техническая база подготовки магистров по направлению «Управление

персоналом» полностью удовлетворяет требованиям ФГОС ВПО.

5.3. Информационно-библиотечное обеспечение

Основная образовательная программа обеспечивается наличием учебно-методических комплексов по всем учебным дисциплинам основной образовательной программы.

Учебный процесс направления подготовки 080400 «Управление персоналом» в достаточном объеме обеспечен библиотечным фондом и современным информационно-программным обеспечением.

Перечень основной рекомендованной литературы включает источники за последние 10 лет. В библиотеке СамГТУ имеется достаточное количество экземпляров основной учебной литературы. В качестве дополнительной учебной литературы рекомендуются также учебные пособия и методические разработки кафедр СамГТУ, а также электронные издания СамГТУ. Обеспеченность основной и дополнительной литературой составляет в среднем 100%.

Библиотекой СамГТУ выписываются и используются в учебном процессе (НИРС, курсовые проекты и ВКР) журналы, отражающие специфику подготовки магистров по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом».

1. [ВИНИТИ](#)- Всероссийский институт научной и технической информации.

2. [ЭБД РГБ - Электронная библиотека диссертаций Российской Государственной Библиотеки](#)

3. [РОСПАТЕНТ](#)

4. [Кодекс \(официальные документы, ГОСТы и др.\)](#)

5. [КонсультантПлюс \(правовые документы\) - доступ с ПК в Медиацентре и компьютерной лаборатории кафедры ЭП \(ауд. 300гк\)](#)

6. [eLIBRARY.RU \(НЭБ - Научная электронная библиотека\)](#)

Зарубежные базы данных:

- ScienceDirect (Elsevier)
- Scopus (Elsevier) - рейтинг научно-исследовательских журналов
- SciVerse (Elsevier) - поисковая система
- eLIBRARY.RU (НЭБ - Научная электронная библиотека)
- OUP - OxfordUniversityPress - OxfordJournals (Журналы издательства Оксфордского университета)
- Iformaworld - база издательства Taylor&Francis
- Science - мультидисциплинарный журнал издательства AAAS (American Association for the Advancement of Science)
- Nature Publishing Group (NPG)- электронные журналы издательства Nature Publishing Group
- AnnualReviews - полнотекстовый мультидисциплинарный ресурс. Тематика - биомедицина, науки о жизни, физические науки и общественные науки
- Orbit - база данных компании Questel по интеллектуальной собственности
- QPAT - патентная база компании Questel

Тестовый доступ к базам данных:

1. [www.POLPRED.com](#)
2. Электронная библиотека издательства "Лань"
3. Routledge журналы по вопросам образования.

Для преподавания дисциплин используются следующие лицензионные профессиональные компьютерные программы: Стат. Эксперт 3.01, Фин. Эксперт, Фин. Эксперт + 3.01, Маркетинг 2.01, Альт Инвест-Прим, Альт Финансы, Альт Инвест, ForecastExpert (сетевая версия), ProjectExpert 7 (сетевая версия), INEC-АФСП, SalesExpert, AuditExpert (сетевая версия), Бухгалтерия 1 С, Корпорация Плюс, Дельта.

Выписывается и используется в учебном процессе (НИР, курсовые, дипломные работы и проекты) следующие журналы:

- «Бухгалтерский учёт»;
- «Банковское дело»;
- «Бюллетень министерства»;
- «Экономика»;
- «Главбух»;
- «Финансовый менеджмент»;
- «Вопросы экономики»;
- «Внешнеэкономический бюджет»;
- «Деньги и кредит»;
- «Маркетинг в России и за рубежом»;
- «Мировая экономика»;
- «Общество и экономика»;
- «Проблемы теории и практики»;
- «Страховое дело»;
- «Финансы»;
- «Экономист»;
- «Рынок ценных бумаг»;
- «Управление персоналом»;
- «Интеллектуальная собственность»;
- «Патенты и лицензии»;
- «Служба кадров»;
- «Высшее образование в России»;
- «Менеджер»;
- «Теория управления»;
- «Кадровое дело»;
- «Кадровый менеджмент»;
- «Кадровое делопроизводство»;
- «Нормирование труда и системы заработной платы»;
- «Трудовое право»;
- «Справочник кадровика».

А также газеты:

- «Коммерсант»;
- «Экономика и жизнь»;
- «Ведомости»;
- «Российская газета».

Сотрудники кафедры и студенты имеют доступ к международным и российским информационным сетям через ИНТЕРНЕТ-ЦЕНТР СамГТУ. Это позволяет своевременно получить информацию из крупнейших научных центров России и мира.

За период с 2009 по 2014г.г. изданы 17 монографий, 53 учебных пособия и методических указаний.

6. Характеристики среды Университета, обеспечивающие развитие общекультурных (социально-личностных) компетенций выпускников

Устав Самарского государственного технического университета и Концепция воспитательной работы определяют воспитание как целенаправленный процесс формирования у студентов высоких гражданских, морально-нравственных, психологических и физических качеств, привычек поведения и действий в соответствии с предъявляемыми обществом социальными и педагогическими требованиями.

Основной целью воспитания, осуществляемого СамГТУ, является создание условий для самореализации личности выпускника университета в гармонии с самим собой и обществом. Именно достижение этой гармонии является стратегическим направлением в воспитательной деятельности университета.

Результаты и эффективность воспитания в условиях Университета определяется тем, что оно обеспечивает усвоение и воспроизводство студентами культурных ценностей и социального опыта, готовностью и подготовленностью молодежи к сознательной активности и самостоятельной творческой деятельности. Важнейшим результатом воспитания является готовность и способность студентов, будущих профессионалов к самоизменению, самостроительству, самовоспитанию.

Взаимосвязь и взаимодействие между собой всех структурных элементов Университета, единство социально-профессионального и общекультурного развития; целевое единствонаучной, учебной, воспитательной, финансовой, хозяйственной и др. сфер деятельности Университета; тесная связь основных направлений воспитательного процесса обеспечивается

комплексным, системным подходами. Выбор приоритетных направлений воспитательной работы СамГТУ связан с двумя взаимодополняющими уровнями. Первый уровень предполагает развитие у студентов социальной компетентности, под которой понимаются знания и умения в области взаимодействия с людьми и общественными институтами, владение приемами профессионального общения и поведения и может рассматриваться как мера личностной зрелости. Второй уровень связан с формированием профессиональной компетентности, которая определяется как интегральная характеристика деловых и личностных качеств специалиста, отражающая уровень знаний, умений и опыт, достаточные для осуществления конкретного рода деятельности, а также нравственную позицию. Воспитательная работа в вузе осуществляется по следующим традиционным направлениям:

- интеллектуальное воспитание;
- духовно-нравственное воспитание;
- гражданско-патриотическое воспитание;
- эстетическое воспитание;
- физическое воспитание;
- правовое воспитание;
- экологическое воспитание;
- воспитательная деятельность по профессиональному развитию студентов;
- развитие студенческого самоуправления;
- профилактика асоциальных форм поведения.

Интеллектуальное воспитание связано с формированием у студентов научного мировоззрения, глубоких теоретических знаний, профессиональной позиции личности. Научное мировоззрение включает в себя: расширение и углубление разносторонних знаний, формирующих научную картину мира; вооружение студентов основными принципами научной методологии, элементами логической культуры мышления; развитие способности самостоятельного пополнения общих и специальных знаний; вооружение студентов навыками творческого подхода к поиску оптимальных действий в нестандартных ситуациях при решении теоретических и практических задач.

Реализацию идей данного направления осуществляет весь педагогический коллектив СамГТУ, в соответствии с воспитательными целями учебных дисциплин. Координаторами данной программы являются выпускающие кафедры университета.

Духовно-нравственное воспитание предполагает формирование у студентов моральных норм, превращение нравственных знаний в нравственные убеждения, воспитание у студентов нравственных чувств (совести, чести, долга, достоинства и т.д.) и нравственных качеств (честности, принципиальности, смелости, последовательности и т.д.), высокой культуры поведения, чувства коллективизма, ответственности за решение общественных проблем.

Духовно-нравственное воспитание реализуют все структуры СамГТУ; общеуниверситетские мероприятия координирует Управление по воспитательной работе.

Организация **гражданско-патриотического воспитания** имеет следующую цель: формирование и развитие у студентов гражданской культуры, чувства любви к Родине, готовности к защите своего Отечества и содействия его к прогрессу, формирование и развитие уважительного отношения к историческому пути его народа, чувства причастности к современным общественным процессам в стране, в родном вузе; формирование представлений о гражданском обществе; знаний национально-государственного устройства страны и специфики социальной и национальной политики государства в современных условиях; преодоление в сознании и поведении студентов проявлений националистических предрассудков; ознакомление с достижениями и особенностями национальных культур народов страны, формирование культуры межнационального общения.

Развитие гражданского и патриотического сознания у студентов осуществляется посредством встреч с ветеранами ВОВ, воинами-интернационалистами, ветеранами труда.

Содержанием эстетического развития студентов является: вооружение их основами эстетической теории, правильным пониманием прекрасного, умения видеть и понимать красоту жизни, труда, эстетику своей будущей профессии, красоту во взаимоотношениях между людьми и в культуре поведения.

К настоящему времени в СамГТУ сложилась эффективная система культурно-просветительской работы и организации досуговых мероприятий со студентами.

Студенты Университета привлекаются к организации и участию во всех общеуниверситетских мероприятиях, таких как:

- «День знаний»
- Конкурс «Творческий дебют»
- «День открытых дверей»
- Праздничные гуляния на Татьянин день
- Фестиваль самодеятельного творчества «Студенческая весна»

Физическое воспитание проводится с целью формирования и развития у студентов культуры физического самосовершенствования для укрепления здоровья, выработки физических и волевых качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности.

Основы его содержания составляют: вооружение студентов научными знаниями по теории физической культуры; формирование осознанной потребности занятиями физическими упражнениями, укреплению здоровья, практическому участию в работе спортивных секций, состязаниях и спортивно-массовых мероприятиях; обеспечение максимального эффекта в ходе физической подготовки молодежи.

Наибольшей популярностью среди студентов пользуются: Межфакультетская спартакиада по баскетболу, волейболу, мини-футболу, настольному теннису, плаванию, шахматам; Дни здоровья, показательные выступления спортсменов СамГТУ. Студенческие спортивные команды Университета – участники и призеры городских, областных, российских спортивных мероприятий.

В Университете работают бесплатные спортивно-оздоровительные секции по различным видам спорта под руководством преподавателей кафедры физической культуры.

Материально-техническая база для физического развития студентов включает спортивные и тренажерные залы, стадионы, необходимый спортивный инвентарь.

Правовое воспитание, направлено на формирование у студентов правовой культуры, уважительного отношения к закону, привитие устойчивых навыков нормативно-правовой оценки своих действий и действий других людей; формирование у молодежи научного правосознания, представлений о правовом государстве, вооружение молодых людей основами юридических знаний о правовом регулировании важнейших сфер жизнедеятельности общества, об основных правах и обязанностях граждан, воспитание у студентов уважения к правовым формам, выработку у молодежи позиции неприятия противозаконных действий и готовности активного противодействия им.

Экологическое восприятие связано с формированием и развитием у студентов экологического сознания, выработкой бережного отношения к окружающей природной среде, навыков рационального использования природных ресурсов. Основными элементами содержания экологического воспитания выступает: совершенствование знаний студентов о системе взаимосвязей между обществом и природой, экологические проблемы современности и ответственности в вопросах охраны окружающей среды и рационального природопользования; практическое участие студентов в водозащитных и природо–восстановительных мероприятиях.

Воспитательная деятельность по профессиональному развитию студентов. Центральным звеном профессионального образования является профессиональное становление – развитие личности в процессе профессионального обучения и освоения профессии. Воспитательная деятельность по профессиональному развитию личности студентов включает: развитие профессиональной направленности, компетентности, профессионально важных качеств, ориентацию на индивидуальную траекторию развития личности обучаемого; помощь и поддержку в развитии учебных умений; формирование способности к личностному самоопределению и выработке нового профессионального стиля жизнедеятельности; отождествления себя с будущей профессией и формирование готовности к ней, развитие способностей к профессиональной самопрезентации.

Развитие студенческого самоуправления. Главной целью студенческого самоуправления является развитие и углубление демократических традиций Университета, воспитание у студентов гражданской ответственности и активного, творческого отношения к учёбе, общественно-полезной деятельности, формирование лидерских качеств у будущих специалистов. Модель студенческого самоуправления университета представлена следующими формами: студенческим советом Университета; студенческим профкомом; студенческими активами факультетов; студенческим советом общежития.

Студенческий совет – руководящий орган системы студенческого самоуправления,

создан как постоянно действующий представительный и координирующий орган студентов СамГТУ. Целью Студенческого Совета является осуществление деятельности, направленной на решение важных вопросов жизнедеятельности студенческой молодёжи, развитие её социальной активности, поддержку и реализацию социальных инициатив. Основными задачами деятельности Студенческого совета СамГТУ являются:

- Представление интересов студентов СамГТУ, в том числе в решении образовательных, социально-бытовых и прочих вопросов;
- Сохранение и развитие демократических традиций студенчества, патриотического отношения к духу и традициям СамГТУ;
- Содействие органам управления СамГТУ в решении образовательных и научных задач, в организации досуга и быта студентов, в пропаганде здорового образа жизни;
- Проведение работы, направленной на повышение сознательности студентов СамГТУ и их требовательности к уровню своих знаний;
- Информирование студентов о деятельности СамГТУ;
- Содействие реализации общественно значимых молодёжных инициатив.

Студенческий профком ведёт работу по защите социальных, экономических и образовательных прав и интересов студентов. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов, касающихся прав и льгот студентов. Оказывает определённую материальную помощь студентам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Студенческий совет общежития ставит своими задачами организацию воспитательной работы со студентами, проживающими в общежитии; обеспечение успешной адаптации студентов-первокурсников к условиям жизни в общежитии; удовлетворение потребностей студентов, проживающих в общежитиях в интеллектуальном, культурном, физическом и нравственном развитии.

Обучение в школе актива способствовало тому, что студенты смогли принимать более деятельное участие в работе вузовских, городских и областных молодёжных организаций, в проведении анкетирования и социологических опросов в студенческой среде, организации различных молодёжных мероприятий, общеуниверситетских праздников, вечеров, благотворительных акций, интеллектуальных игр, круглых столов, экологических субботников и трудовых десантов.

В целях реализации государственной молодёжной политики ректорат и органы студенческого самоуправления Университета тесно взаимодействуют с молодёжными структурами и общественными организациями г.о. Самара и Самарской области.

Участие в студенческом самоуправлении даёт широкие возможности для реализации личностного потенциала студентов, формирования и развития дополнительных компетенций.

Профилактика асоциальных форм поведения. Основные направления профилактической работы в вузе включают в себя:

- Осуществление антитабачной, антиалкогольной и антинаркотической пропаганды и просвещения среди студенческой молодёжи университета;
- Создание и развитие волонтерского движения по профилактике наркомании;
- Совершенствование форм организации досуга студенческой молодёжи;
- Совершенствование форм информационно-методического обеспечения профилактики наркомании в вузе.

В университете проводятся следующие специальные профилактические мероприятия со студентами:

- Организация выступлений специалистов (врачей-наркологов, сотрудников органов внутренних дел, госнаркоконтроля, учёных и др.) перед студентами университета по проблемам табакокурения, потребления алкоголя, наркотиков и ВИЧ-инфицирования молодёжи;
- Организация консультативного приёма психолога, врача-нарколога для студентов из «группы риска»;
- Ежегодное проведение месячника «профилактика наркомании и ВИЧ-инфекции в студенческой среде»;
- Анализ индивидуальной работы деканатов. Кураторов академических групп со студентами «группы риска» и их родителями;
- Проведение конкурсов социальной рекламы (стенгазет, плакатов, слоганов, частушек) антитабачной, антинаркотической и антиалкогольной направленности;
- Размещение в университете и студенческих общежитиях стендов с информацией антинаркотического содержания;
- Проведение студенческим советом университета различных акций антитабачной и антиалкогольной направленности;
- Проведение тематических культурно-массовых и спортивных мероприятий. Направленных на противодействие саморазрушающим видам поведения студенческой молодёжи.

Целенаправленная работа по профилактике асоциального поведения студентов вуза осуществляется на основании «Плана мероприятий по профилактике наркомании, табакокурения и социального поведения студентов СамГТУ, разрабатываемого на каждый учебный год.

Ежемесячно проводятся рейды заместителей деканов факультетов по проверке правопорядка в общежитиях и на территории университета с целью недопущения асоциального поведения студентов вуза.

Работа по профилактике наркотической зависимости проводится, были организованы встречи-беседы с послушниками братства – бывшими наркоманами, которые откровенно и искренне рассказывали о своей наркотической зависимости и способов избавления от неё.

Таким образом, воспитательная работа в СамГТУ при координации управления по воспитательной работе носит системный характер, имеет всеобъемлющий охват, доступные формы по направлениям деятельности и прозрачную структуру. Отлажена система контроля за распределением фонда материальной помощи студентам, отстроена системная работа со студентами-сиротами и студентами, оставшимися без попечения родителей, выполняется программа по оздоровлению и курортно-санаторному лечению студентов.

Регулярный мониторинг социального положения студентов позволяет своевременно осуществлять поддержку студентов, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Администрация университета активно поддерживает студенческие инициативные проекты.

7. Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения обучающимися ООП магистратуры по направлению подготовки 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

В соответствии с ФГОС ВПО по направлению подготовки 080400 Управление персоналом оценка качества освоения обучающимися основных образовательных программ

включает текущий контроль успеваемости, промежуточную и итоговую государственную аттестацию обучающихся. Университет обеспечивает гарантию качества подготовки. В том числе путём:

- Обеспечения компетентности преподавательского состава;
- Привлечения представителей работодателей к организации и проведению занятий, практик и итоговой государственной аттестации выпускников;
- Разработки объективных процедур оценки уровня знания и умений обучающихся, компетенций выпускников;
- Информирования общественности о результатах своей деятельности, планах, инновациях.

Конкретные формы и процедуры текущего и промежуточного контроля знаний по каждой дисциплине (практике) устанавливаются рабочими программами дисциплин (практик) в соответствии с учебными планами и локальными актами университета.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ООП (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) создаются фонды оценочных средств, включающие типовые знания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретённых компетенций. Фонды оценочных средств ежегодно перерабатываются структурными подразделениями университета.

7.1. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация

Система оценок при проведении промежуточной аттестации обучающихся, формы, порядок и периодичность ее проведения указаны в Уставе высшего учебного заведения. Ученым советом ВУЗа утверждено Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Промежуточная аттестация осуществляется в форме сдачи курсовых экзаменов, защиты курсовых работ (проектов), отчетов по производственной и педагогической практикам, сдачи зачетов, проводимых в соответствии с графиком учебного процесса.

В процессе обучения успеваемость обучающихся (знания, умения и навыки) определяются на экзаменах оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Для дисциплин и видов работы, по которым формой текущего либо промежуточного контроля является зачет, устанавливаются оценки «зачтено» и «не зачтено».

По решению Ученого совета ВУЗа при промежуточной аттестации обучающихся может применяться также многобалльная система оценки знаний.

Студенты, обучающиеся в ВУЗе по образовательным программам высшего профессионального образования, при промежуточной аттестации сдают в течение учебного года не более 10 экзаменов и 12 зачетов.

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ООП создаются, согласуются со всеми заинтересованными сторонами и утверждаются на уровне руководства высшего учебного заведения фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

В составе данных фондов присутствуют вопросы к зачетам и экзаменам; тесты; описания конкретных ситуаций; сценарии деловых игр; примерная тематика курсовых работ/ проектов, рефератов и т.п., а также иные формы контроля, позволяющие оценить степень сформированности компетенций обучающихся.

Оценочные средства учитывают профильную специфику обучения и включают в себя большой блок элементов, стимулирующих и оценивающих не только индивидуальные, но и командные способности и навыки.

Для обеспечения постоянного улучшения системы оценки качества освоения обучающимися учебного материала, закрепления и развития компетенций, знаний, умений и навыков, в том числе на основе творческой переработки зарубежного опыта, мнения специалистов-практиков, преподавателей смежных дисциплин.

7.2. Государственная итоговая аттестация выпускников ООП магистратуры

Государственная итоговая аттестация выпускника магистратуры является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме.

Государственная итоговая аттестация состоит из защиты магистерской выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа выполняется в виде магистерской диссертации в период прохождения практики и выполнения научно-исследовательской работы и представляет собой самостоятельную и логически завершенную выпускную квалификационную работу, связанную с решением задач тех видов деятельности, к которым готовится магистрант (организационно-управленческой, экономической, аналитической, консультационной, научно-исследовательской, педагогической, проектной, социально-психологической).

При выполнении выпускной квалификационной работы, обучающиеся должны показать свою способность и умение, опираясь на полученные углубленные знания, умения и сформированные общекультурные и профессиональные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения. Обучающийся должен показать владением теоретическими знаниями в области стратегического и корпоративного управления персоналом, умение их использовать для решений практических проблем, владение необходимым спектром организационного инструментария управления, готовность к практической работе, умение использовать научные методы исследования при решении конкретных деловых проблем, умение обосновывать, формулировать практические рекомендации, грамотно обобщать результаты анализа, логически правильно делать выводы по улучшению деятельности в области управления персоналом.

8. Другие нормативно-методические документы и материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся

8.1 Механизм функционирования системы обеспечения качества подготовки обучающихся в ВУЗе

Система менеджмента качества ФГБОУ ВПО СамГТУ ориентирована на непрерывное совершенствование деятельности, установление взаимовыгодных отношений с потребителями, выявление и удовлетворение их требований к качеству оказываемых образовательных услуг.

Система менеджмента качества университета разработана как средство реализации принятой учёным советом Университета, достижения целей этой в области и обеспечения уверенности в том, что качество предоставляемых услуг соответствует требованиям потребителей и нормативной документации.

Комплект документов системы менеджмента качества (СМК) определяет организационную структуру, процессы, процедуры и ресурсы для управления качеством образования в соответствии с требованиями ГОСТ Р ИСО 9001 с учётом особенностей,

своих высшему учебному заведению.

Документы СМК взаимосвязаны между собой и обеспечивают:

- Установление и совершенствование политики и целей в области качества и методов их реализации;
- Установление текущих и будущих требований потребителей по постоянному улучшению качества образования;
- Четкое регламентирование требований, положений и процедур СМК, включая распределение прав, обязанностей и ответственности должностных лиц, структурных подразделений и исполнителей с поставщиками и потребителями;
- Описание процедур по обеспечению качества, управлению качеством и улучшению качества;
- Определение критериев оценки деятельности университета и конкретных исполнителей по вопросам качества и отражение информации о результатах этой деятельности;
- Установление потребностей в необходимых ресурсах, включая персонал и его подготовку.

Документация СМК включает документы внутреннего и внешнего происхождения.

К документам внешнего происхождения относятся – законы, постановления, государственные стандарты образования, отраслевые правила, рекомендации, справочники, классификаторы, документированная информация о конкретных требованиях потребителей и других заинтересованных сторон.

К документам внутреннего происхождения, разработанным СамГТУ, относятся:

- Политика в области качества;
- Руководство по качеству;
- Стандарты университета;
- Положения о структурных подразделениях, должностные инструкции сотрудников СамГТУ;
- Нормативно- правовые документы, регламентирующие:
 - а) учебную работу;
 - б) воспитательную работу;
 - в) научно – исследовательскую деятельность сотрудников;
 - г) научно-исследовательскую деятельность студентов.