

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

УТВЕРЖДАЮ
Ректор



Н.М. Прусс

Протокол № 5 от « 27 » 06. 2016г

**ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Квалификация выпускника – Магистр

Нормативный срок освоения программы – 2 года

Казань

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	4
1.1. Основная профессиональная образовательная программа высшего образования (ОПОП ВО) магистратуры, реализуемая вузом по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»	4
1.2. Нормативные документы для разработки ОПОП по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура)....	4
1.3. Общая характеристика вузовской ОПОП по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура)	5
1.4. Требования к абитуриенту	6
2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника вуза по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура).....	6
2.1. Область профессиональной деятельности выпускника	6
2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника	7
2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника	7
2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника	7
3. Компетенции выпускника вуза, формируемые в результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»	9
4. Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса при реализации ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»	13
4.1. Календарный учебный график	
4.2. Учебный план подготовки по направлению	
4.3. Аннотации рабочих программ дисциплин	
4.4. Программы практик и организации научно-исследовательской работы обучающихся (аннотации)	
5. Ресурсное обеспечение ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура).....	13
5.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение образовательного процесса при реализации ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура)	13
5.2. Кадровое обеспечение реализации ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура).....	14
5.3. Основные материально-технические условия для реализации образовательного процесса в вузе в соответствии с ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура).....	15

6.	Характеристики социально-культурной среды вуза, обеспечивающие развитие общекультурных компетенций выпускников по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура)	16
7.	Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения обучающимися магистерской программы по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»	19
7.1.	Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	19
7.2.	Государственная итоговая аттестация студентов-выпускников по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».....	20
8.	Другие нормативно-методические документы и материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»...	20
	Приложения	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основная профессиональная образовательная программа высшего профессионального образования (ОПОП ВО) магистратуры, реализуемая в УВО «Университет управления «ТИСБИ» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

ОПОП ВО представляет собой систему документов, разработанную и утвержденную высшим учебным заведением с учетом требований регионального рынка труда на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВО) по соответствующему направлению подготовки, а также с учетом рекомендованной примерной основной образовательной программы. ОПОП ВО 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, программы учебных дисциплин и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся, а также программы практики и научно-исследовательской работы (НИР), календарный учебный график и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.

1.2. Нормативные документы для разработки ОПОП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Нормативно-правовую базу разработки ОПОП ВО магистратуры составляют:

- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Приказ №1367 от 19 декабря 2013 г. «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программ бакалавриата, программ специалитета, программ магистратуры»;
- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «магистр»), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «8» апреля 2015 г. № 367;
- Нормативно-методические документы Минобрнауки России;
- Устав Негосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Университет управления «ТИСБИ»;
- Положение о магистратуре УВО «Университет управления «ТИСБИ».

1.3. Общая характеристика магистерской программы по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура) УВО «Университет управления «ТИСБИ»

Миссия основной профессиональной образовательной программы ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» заключается в развитии способностей, личностного и профессионального потенциала студента.

Главной целью при реализации основной профессиональной образовательной программы является методическое обеспечение реализации ФГОС ВО по данному направлению и на этой основе подготовка магистров с использованием лучшего отечественного и мирового опыта образовательной, научной и управленческой деятельности; с привлечением представителей работодателей; на основе построения партнёрства с магистрантами, сотрудниками, профессиональным сообществом; приобретение выпускниками общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, позволяющих успешно работать в избранной сфере деятельности, решать профессиональные задачи, быть конкурентоспособным на рынке труда.

Задачами ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» являются:

1. Развитие инновационного рыночного мышления студентов.
2. Развитие лидерских и организаторских качеств студентов.
3. Помощь в самопознании и саморазвитии личности студента.
4. Освоение новейших подходов и методик в управлении персоналом организацией и принятии компетентных управленческих решений
5. Обеспечение кадрового состава, материально-технических условий, нормативных, методических и других средств, для реализации образовательного процесса по данному направлению;
6. Систематизация гуманитарных, социальных, экономических и профессиональных знаний в области управления персоналом в рамках компетентностной модели подготовки.

Обучение в соответствии с ОПОП направления подготовки 38.04.03. «Управление персоналом» позволяет осуществить подготовку высококвалифицированных кадров в области управления персоналом с учетом потребностей науки и реального сектора российской экономики.

Постоянный мониторинг социально-экономической ситуации региона с учетом мнения работодателей позволяет факультету управления ежегодную корректировку миссии, цели и задач основной образовательной программы.

Срок освоения ОПОП - 2 года в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению.

Трудоемкость освоения ОПОП - 120 зачетных единиц за весь период обучения в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению и включает все виды аудиторной и самостоятельной работы студента, практики и время, отводимое на контроль качества освоения магистрантом ОПОП.

1.4. Требования к абитуриенту

Лица, имеющие диплом бакалавра (специалиста) и желающие освоить магистерскую программу, зачисляются в магистратуру по результатам вступительных испытаний, программы которых разрабатываются Университетом с целью установления у поступающего наличия компетенций необходимых для освоения магистерских программ по данному направлению.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура)

2.1. Область профессиональной деятельности выпускника 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 трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала и организации;

правление 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 профессиональная переподготовка, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом, мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплата 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 и бюджетирование 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 выпускников, освоивших программу магистратуры, 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; профессиональные организации.

2.3. Виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, освоившие программу магистратуры.

Исходя из потребностей рынка труда, научно-исследовательских и материально-технических ресурсов университета, Решением Совета факультета было принято решение реализовывать программу магистратуры по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» как программу академической магистратуры, ориентируясь на следующие виды профессиональной деятельности:

организационно-управленческая и экономическая;

аналитическая и консультационная;

научно-исследовательская и педагогическая; проектная;

социально-психологическая. (Протокол заседания Совета факультета № 10 от 26 июня 2016 г.).

При разработке и реализации программы магистратуры организация ориентируется на конкретный вид (виды) профессиональной деятельности, к которому (которым) готовится магистр, исходя из потребностей рынка труда, научно-исследовательских и материально-технических ресурсов организации.

2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника

Магистр по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

а) организационно-управленческая и экономическая деятельность:

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);

экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;

оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

б) аналитическая и консультационная деятельность:

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; анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;

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) научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

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;

г) проектная деятельность:

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;

д) социально-психологическая деятельность:

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 ВУЗА, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» (МАГИСТРАТУРА)

3.1. Характеристика требуемых компетенций, приобретаемых выпускниками.

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

В результате освоения указанной магистерской программы выпускник должен обладать следующими компетенциями:

общекультурными компетенциями:

способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

общепрофессиональными компетенциями:

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

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

владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОПК-3);

способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);

способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить

компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5);

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

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

владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8);

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

владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10);

умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);

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

профессиональными компетенциями:

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 и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);

умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);

умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);

умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4);

умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);

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

умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);

способностью обеспечивать профилактику конфликтов в

кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8);

способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9);

умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10);

аналитическая и консультационная деятельность:

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

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

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

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

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

владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-16);

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

умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-18);

владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-19);

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

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

научно-исследовательская и педагогическая деятельность: умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, 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-22);

умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23);

владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-24);

умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-25);

умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-26); владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27);

владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28);

владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29);

проектная деятельность:

владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-30);

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-31);

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

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

социально-психологическая деятельность:

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

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

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-36).

4. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОПОП ВО ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.03. «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

В соответствии с ФГОС ВО, содержание и организация образовательного процесса при реализации ОПОП ВО регламентируется: учебным планом; рабочими программами учебных дисциплин; материалами, обеспечивающими качество подготовки и воспитания обучающихся; программами практик; годовым календарным учебным графиком, а также методическими материалами, обеспечивающими реализацию соответствующих образовательных технологий.

4.1. Учебный план подготовки по направлению

Календарный учебный график разработан в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

В графике указывается последовательность реализации ОПОП ВО по годам, включая теоретическое обучение, практики, промежуточные и итоговую аттестации и каникулы.

Календарный учебный график приведен в Приложение 1.

4.2. Учебный план подготовки по направлению

Учебный план разработан с учетом требований к условиям реализации основных образовательных программ, сформулированными ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», примерной ОПОП, внутренними требованиями Университета.

Учебный план утверждается ученым советом Университета.

При разработке учебного плана учитывалась логическая последовательность освоения циклов и разделов ОПОП (дисциплин, модулей, практик), обеспечивающих формирование компетенций.

Указывается общая трудоемкость дисциплин, практик в зачетных единицах, а также их общая и аудиторная трудоемкость в часах.

Для каждой дисциплины, практики указаны виды учебной работы и формы промежуточной аттестации.

Учебный план является самостоятельным разделом ОПОП.

Последовательность изучения дисциплин по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» представлена в Приложении 2.

4.3. Аннотации рабочих программ дисциплин

Рабочие программы дисциплин определяют содержание дисциплин в целом и каждого занятия в отдельности, тип и форму проведения занятий, распределение самостоятельной работы магистрантов, форму проведения текущего и промежуточного контроля, результаты освоения дисциплин и др. Разработка программ осуществляется в соответствии с локальными актами Университета.

Аннотации (содержание), трудоемкость и результаты освоения дисциплин ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» представлены в Приложении 3.

4.4. Программы практик и научно-исследовательская работа обучающихся

При реализации данной ОПОП предусматриваются следующие виды практик:

- учебная практика;
- производственная практика;
- преддипломная практика;
- научно-исследовательская работа.

Научно-исследовательская работа позволяет формировать навыки ведения самостоятельной научной и исследовательской деятельности на основе реализации методики проведения всех этапов НИР.

Организация научно-исследовательской работы магистрантов представлена в Приложении 4.

Программы практик представлены в Приложении 5.

5. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОПОП ВО ПО НАПРАВЛЕНИЮ 38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» (МАГИСТРАТУРА)

5.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение образовательного процесса при реализации ОПОП ВО по направлению «Управление персоналом» (магистратура)

Ресурсное обеспечение ОПОП формируется на основе требований к условиям реализации основных образовательных программ магистратуры, определяемых ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Университет располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов лекционных, семинарских, практических, а также научно-исследовательской работы магистрантов,

предусмотренных рабочим учебным планом по направлению 38.04.03 «Управление персоналом».

Полный перечень материально-технического оснащения всех видов занятий приведен в рабочих программах учебных дисциплины ОПОП.

Материально-техническая база соответствует действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Для обеспечения реализации ОПОП данного направления подготовки магистранты и профессорско-преподавательский состав использует внешние электронные базы данных. В их числе:

- Консультант-Плюс;
- Гарант;
- Кодекс;
- ЭБС «I-Books»;
- ООО «ПОЛПРЕД Справочники» и др.

Кроме того, библиотека комплектуется электронными документами на съемных носителях. Для работы с печатными и электронными изданиями в библиотеке УВО «Университета управления «ТИСБИ» созданы все необходимые условия: для обслуживания пользователей в библиотеке действуют два читальных и два абонементских зала.

5.2. Кадровое обеспечение реализации ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура)

Всего в реализации ОПОП направления 38.04.03 «Управление персоналом» задействованы 12 человек профессорско-преподавательского состава Университета управления «ТИСБИ» Из них:

- доктор наук, профессор 3 (25 %);
- кандидат наук, доцент 3 (25 %);
- преподаватель-практик (без степени) 5 (42%).

Уровень профессорско-преподавательского состава со степенями и званиями, участвующие в реализации профессионального цикла ОПОП составляет 90,9%, что соответствует требованиям ФГОСа.

Уровень профессорско-преподавательского состава из числа действующих руководителей и работников профильных организаций, предприятий и учреждений, участвующих в реализации ОПОП составляет 12, 5% (3 человека), что соответствует требованиям ФГОС.

В таблице приведены результаты анализа соответствия кадрового обеспечения требованиям ФГОС ВО:

Показатель	значение		Вывод
	ФГОС ВО	Факт.	
Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу магистратуры	Не менее 70 %	100 %	Соответствует
Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное за рубежом и признаваемое в Российской Федерации), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу магистратуры	Не менее 80 %	91 %	Соответствует
Доля преподавателей, привлеченных к образовательному процессу по дисциплинам профессионального цикла из числа действующих руководителей и ведущих работников профильных организаций, предприятий и учреждений	Не менее 20 %	42 %	Соответствует
Доля штатных научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок)	Не менее 60%	90 %	соответствует

Все преподаватели имеют базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, постоянно повышают свой профессиональный уровень.

5.3. Основные материально-технические условия для реализации образовательного процесса в вузе в соответствии с ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура).

Группа информационно-методической поддержки ИТЦ обеспечивает контентное наполнение всех web-ресурсов Университета (www.tisbi.ru, itc.tisbi.ru, isu.tisbi.ru, Dao.tisbi.ru), осуществляет сопровождение электронной библиотеки образовательных ресурсов, включающей учебно-методические и контрольно-измерительные материалы, учебно-методические пособия и электронные учебники по дисциплинам обучения. Преподавателями Университета, при технической поддержке ИТЦ, разработаны и поддерживаются электронные методические пособия и учебники по всем учебным дисциплинам.

Используя функционал программного комплекса ИСУ ВУЗ, преподаватель получает возможность в режиме реального времени разрабатывать и модернизировать образовательный контент учебных дисциплин. Нарбатывать по дисциплине глоссарий, перечень часто задаваемых вопросов, перечень дополнительной литературы, ссылки на дополнительные учебные и научные материалы в интернете, организовывать тематические форумы для студентов. Таким образом, преподавателю предоставляется возможность формировать актуальный информационный банк образовательных знаний по учебной дисциплине, синхронизировать его по содержанию с новыми достижениями науки и техники, Российским и международным законодательством.

Библиотека является структурным подразделением Университета, главной задачей которой является полное и оперативное обслуживание студентов, магистрантов, аспирантов, профессорско-преподавательского состава и других категорий читателей вуза в соответствии с их запросами на основе широкого доступа как к книжным, так и к электронным фондам.

Основными показателями работы библиотеки являются: количество читателей, посещений, книговыдач, количественные и качественные характеристики фонда.

Библиотечный фонд укомплектован в соответствии с требованиями. Он содержит в себе печатные и/или электронные издания основной учебной литературы по дисциплинам всех циклов, изданные за последние 5 - 10 лет.

Каждому обучающемуся обеспечен доступ к комплектам отечественных и зарубежных журналов.

Значительный объем информации библиотека предоставляет своим пользователям в качестве полнотекстовых материалов. Для этого все учебно-методические материалы, разрабатываемые в Университете, поступают в библиотеку в электронном виде. Это позволило создать свою электронную библиотеку. Доступ к этим ресурсам открыт всем обучающимся и работающим в вузе.

Кроме того библиотека комплектуется электронными документами на съемных носителях.

Для работы с печатными и электронными изданиями в библиотеке созданы все необходимые условия: для обслуживания пользователей в библиотеке действуют два читальных и два абонементских зала.

Сейчас библиотека – это фонд современной учебной и научной литературы.

Для обучающихся обеспечена возможность оперативного обмена информацией с отечественными и зарубежными вузами, предприятиями и организациями, обеспечен доступ к современным информационным системам:

- Росстата – www.gks.ru
- Банка России – www.cbr.ru
- Всемирной торговой организации – www.wto.org

- Международного валютного фонда – www.imf.org
- Всемирного банка – www.worldbank.org
- Росбизнесконсалтинга – www.rbc.ru
- Конференции ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД) – www.unctad.org
- Организация экономического сотрудничества и развития – www.oecd.org
- Международная организация труда – www.ilo.org
- Электронно-библиотечная система - www.iprbookshop.ru
- информационным справочным и поисковым системам

КонсультантПлюс,

Гарант, Кодекс, ООО «ПОЛПРЕД Справочники», а также к профессиональной поисковой системе – Science Direct.

По всем дисциплинам учебного плана разработаны рабочие программы учебных дисциплин, отвечающие требованиям обязательного минимума содержания образовательной программы подготовки по направлению «Экономика». Все они содержат задания для самостоятельной работы магистрантов, формы контроля. По некоторым дисциплинам разработаны рабочие тетради на электронных носителях.

Магистранты обеспечены достаточным количеством основной и дополнительной (включая периодические издания) учебной и учебно-методической литературой. На 2016-2019 г. вузом заключен долгосрочный договор на использование электронно-библиотечной системы <http://www.iprbookshop.ru>.

Дисциплины вариативной части соответствуют профилю подготовки магистрантов и региональным особенностям.

Применяемые в учебном процессе современные средства вычислительной техники, мультимедийные компьютерные технологии, позволяют студентам овладеть современными программно-информационными средствами в качестве пользователей и применять их в процессе обучения. С целью системного внедрения программного обеспечения в университете разработана и поэтапно реализуется соответствующая концепция.

В Университете управления «ТИСБИ» развернута единая корпоративная информационная сеть на базе доменной структуры Microsoft Windows. Информационная сеть охватывает все компьютерные классы и автоматизированные рабочие места подразделений головного учебного учреждения и его филиалов в крупных городах Республики Татарстан. Корпоративная информационная сеть управляется 26 серверами, включает в себя 16 компьютерных классов, 290 компьютеризированных рабочих мест сотрудников и преподавателей. Информационная сеть Университета имеет единую централизованную систему контроля и информационной защиты компьютеризированных рабочих мест. Созданы специализированные аудитории, оснащенные мультимедийной и интерактивной техникой для

проведения лекционных и семинарских занятий. Особой популярностью пользуются электронные материалы в виде слайдов, роликов и т.д.

Корпоративная информационная сеть Университета подключена к интернет и объединена несколькими высоко скоростными цифровыми каналами передачи данных.

В том числе, применяются ряд обучающих и игровых программных комплексов, математических и графических пакетов, бухгалтерских систем. Помимо плановых занятий по расписанию, магистранты Университета имеют возможность свободной работы в компьютерных классах с применением тех же программных ресурсов, имеют свободный доступ в Интернет и к электронным ресурсам Университета с целью самостоятельной работы с учебным материалом, проверки своих знаний, выработки навыков решения практических задач, написания проектных работ, проведения научных изысканий и подготовки к итоговым испытаниям. Рабочие места преподавателей и методистов в компьютерных классах оснащены необходимым оборудованием и программным обеспечением для подготовки, разработки и тиражирования электронного учебно-методического и контрольно-измерительного материала.

В головных зданиях Университета развернуты зоны свободного беспроводного Wi-Fi доступа к ресурсам интернет.

Специализированный программно-аппаратный комплекс «VCON HD2000» с использованием скоростных каналов связи позволяет организовывать многоточечные телемосты с филиалами и партнерами Университета по различным Российским и международным проектам с целью организации коллективной работы по образовательным, научно – исследовательским и организационным направлениям. С каждым годом, объем проводимых преподавателями аудиторных занятий с применением мультимедийно-интерактивного оборудования и электронных учебных материалов неизменно растет.

Кроме вышеназванного для обеспечения и реализации магистерской программы по направлению «Менеджмент» на факультете управления создана и успешно работает научно-исследовательская лаборатория «Современные персонал-технологии».

6. ХАРАКТЕРИСТИКИ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СРЕДЫ ВУЗА, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ 38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» (МАГИСТРАТУРА)

Социально-культурная среда Университета направлена на обеспечение развития общекультурных и общепрофессиональных компетенций выпускников по направлению 38.04.03 «Управление персоналом».

Формирование общекультурных компетенций является неотъемлемой частью образовательного процесса, организованного по двум направлениям:

- через учебный процесс – во время аудиторных занятий;

- через внеучебную работу – в свободное от учебных занятий время.

Для формирования общекультурных компетенций Университет располагает следующими возможностями и ресурсами:

- специализированными структурными подразделениями с соответствующими штатными расписаниями и специалистами;
- помещениями и оборудованием для организации и проведения культурно-массовых, спортивных и других мероприятий;
- финансовыми средствами в составе общей сметы вуза.

В состав структурных подразделений Университета, ведущих воспитательную и внеучебную работу, входят Центр студенческого творчества, Социально-психологический центр, Медиастудия. В организации воспитательной и внеучебной работы непосредственно участвуют факультеты в лице деканов и заместителей деканов по воспитательной работе.

В составе Управления по воспитательной работе действуют Школа старост и кураторов, Родительская Академия, Ассоциация выпускников, Совет отличников. С 2003 года сформирована и плодотворно работает система студенческого самоуправления, которая включает Студенческий совет УВО «Университет управления «ГИСБИ», студенческие советы факультетов, Студенческое научное общество, Центр валеологии, Представительство Ассоциации иностранных магистрантов, Военно-патриотическую организацию «Долг», Студенческий центр поддержки предпринимательства, Студенческое движение «Анти-нарк», Благотворительное движение «От всей души».

Воспитательная политика является базой для формирования всех общекультурных компетенций и подразумевает совершенствование следующих видов деятельности:

- организация системы воспитательной работы, обеспечивающей участие магистрантов и преподавателей в реализации стратегических задач университета;
- формирование воспитывающей среды: использование вузовских традиций, повышение воспитательного потенциала учебных занятий, профилактика негативных форм обучения;
- гуманизация межличностных отношений преподавателей и магистрантов;
- формирование системы гражданско-патриотического воспитания магистрантов, приобщение их к ценностям отечественной и мировой культуры;
- создание инновационной среды с целью полноценного развития творческих способностей магистрантов и аспирантов, формирования их профессиональных качеств, самовыражения и саморазвития их в общественно-политической, духовной, спортивной сферах;

В «Университете управления «ТИСБИ» успешно реализуется следующие проекты:

1. «Портфолио магистранта» представляет собой собрание различных материалов, документов и других свидетельств достижений и прогресса в учебной и научной деятельности магистранта.

2. «Оценка потенциала магистранта» предполагает проведение экспертной оценки и самооценки студентом-магистрантом компетенций, проявляющихся в нестандартных ситуациях или ситуациях повышенной сложности, что позволяет создать атмосферу студенческой среды для развития данной компетенции у других.

3. Успешно работает центр студенческого творчества в котором магистранты могут реализовать свои творческие способности в театральной, вокальной и танцевальной студиях, в команде КВН и в театре моды «ТИСБИ».

Реализация вышеназванных проектов направлена на формирование общекультурных и профессиональных компетенций выпускников, и позволяет повысить эффективность и конкурентоспособность выпускника «Университета управления «ТИСБИ» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» (магистр) на рынке труда.

7. НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ОБУЧАЮЩИМИСЯ МАГИСТЕРСКОЙ ПРОГРАММЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ 38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» (МАГИСТРАТУРА)

Университет обеспечивает гарантию качества подготовки, в том числе путем:

- обеспечения компетентности преподавательского состава;
- привлечения представителей работодателей к организации и проведению занятий, практик и итоговой государственной аттестации выпускников;
- проведения самообследования по согласованным критериям для оценки деятельности (стратегии) и сопоставления с другими образовательными учреждениями с привлечением представителей работодателей;
- разработки объективных процедур оценки уровня знаний и умений обучающихся, компетенций выпускников;
- информирования общественности о результатах своей деятельности, планах, инновациях.

Оценка качества освоения обучающимися основных образовательных программ включает текущий контроль успеваемости, промежуточную и итоговую государственную аттестацию обучающихся.

Конкретные формы и процедуры текущего и промежуточного контроля знаний по каждой дисциплине проводятся в соответствии с локальными актами Университета и отражены в рабочих программах учебных дисциплин.

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

Обучающиеся оценивают содержание, организацию и качество учебного процесса в целом, а также работу отдельных преподавателей через анкетирование в лаборатории мониторинга.

7.1. Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации включают:

- контрольные вопросы и типовые задания для практических занятий, лабораторных и контрольных работ, коллоквиумов, зачетов и экзаменов;
- банки тестовых заданий и компьютерные тестирующие программы;
- примерную тематику курсовых проектов/работ, рефератов и т. п.
- иные формы контроля, позволяющие оценить уровень освоения компетенций обучающихся.

Фонды оценочных средств представлены по каждому предмету в рабочих программах учебных дисциплин.

7.2. Государственная итоговая аттестация выпускников магистерской программы

Государственная итоговая аттестация выпускников Университета является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме.

Государственная итоговая аттестация проводится с целью определения общекультурных и профессиональных компетенций магистра по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», определяющих его подготовленность к решению профессиональных задач, установленных соответствующим ФГОС ВО, способствующим его устойчивости на рынке труда и/или продолжению образования в аспирантуре.

Формой государственной итоговой аттестации магистра является защита выпускной квалификационной работы и итоговый междисциплинарный экзамен по направлению подготовки.

Выпускная квалификационная работа в соответствии с ОПОП магистратуры 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 того вида (видов) деятельности, к которым готовится магистр.

Выпускная квалификационная работа является законченной разработкой, свидетельствующей об уровне подготовки автора и освоении им компетенций, реализованных ОПОП ВО.

Требования к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы магистра определяются вузом на основании соответствующих локальных актов Университета.

8. ДРУГИЕ НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ И МАТЕРИАЛЫ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ

К документам обеспечивающих качество подготовки, разработанными УВО «Университет управления «ТИСБИ», относятся:

- Положение о научно-исследовательской работе
- Положение о научных школах
- Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов
- Положение об государственной итоговой аттестации выпускников
- Положение об утверждении порядка и оснований предоставления академического отпуска
- Положение о факультете
- Положение о магистратуре
- Положение о кафедре
- Положение о научно-исследовательском семинаре магистрантов
- Положение об информационно-техническом центре
- Положение о порядке использования компьютерных классов в рамках проведения тестирования
- Положение о порядке подачи и размещения тестового и учебно-методического материала в базу данных ИСУ ВУЗ группой методической поддержки информационно-технического центра
- Положение о порядке использования средств мультимедиа для обеспечения учебного процесса и проведения различных мероприятий в Университете управления «ТИСБИ»
- Положение о размещении информации на электронные ресурсы
- Положение о печатно-оформительских, фото-корреспондентских работах и презентационных материалах
- Положение о библиотеке
- Положение об издательском центре
- Положение об управлении по воспитательной работе
- Положение о медиастудии

- Положение о кафедре юнеско
- Положение об управлении качеством
- Положение о лаборатории мониторинга качества образования
- Положение о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, магистрантов и аспирантов
- Положение о формировании и сопровождении электронного наполнения учебных дисциплин
- Положение об основной образовательной программе
- Положение о рабочей программе дисциплины
- Положение о дисциплинах по выбору при освоении основных образовательных программ высшего образования
- Положение о порядке формирования, представления и размещения учебно-методического и контрольно-измерительного материалов в базе данных ИСУ ВУЗ
- Положение о приемной комиссии

Разработчики:

Декан факультета управления,
зав. кафедрой «Менеджмент», к.э.н., доцент



А.М.Найда

ОПОП одобрена на заседании Ученого Совета УВО «Университета управления «ТИСБИ» от «27» июня 2016 г., протокол № 5