

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Национальный исследовательский
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ: Ректор <i>В.В. Галажинский</i>	
«07» <i>июль</i> 20 <i>15</i> г.	
Номер внутривузовской регистрации <i>М. 38.03.01</i>	

**ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

по направлению подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа:

Стратегии и технологии гуманитарного управления персоналом

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная

Томск – 2015

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения

2. Образовательный стандарт по направлению подготовки

3. Общая характеристика образовательной программы (ООП)

- 3.1. Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения программы.
- 3.2. Срок освоения ООП.
- 3.3. Трудоемкость ООП.
- 3.4. Квалификация, присваиваемая выпускникам.
- 3.5. Характеристика профессиональной деятельности выпускника ООП.
 - 3.5.1. Область профессиональной деятельности выпускников.
 - 3.5.2. Объекты профессиональной деятельности выпускников.
 - 3.5.3. Виды профессиональной деятельности выпускников.
- 3.6. Направленность (профиль) образовательной программы.
- 3.7. Планируемые результаты освоения образовательной программы.
- 3.8. Сведения о профессорско-преподавательском составе, необходимом для реализации образовательной программы.
- 3.9. Язык, на котором реализуется ООП.

4. Учебный план ООП.

5. Матрица компетенций.

6. Календарный учебный график.

7. Рабочие программы.

7.1. Рабочие программы дисциплин (модулей).

7.2. Рабочие программы практик.

8. Программа государственной итоговой аттестации.

9. Фонд оценочных средств.

1. Общие положения

1.1. Основная образовательная программа (ООП) магистратуры, реализуемая Национальным исследовательским Томским государственным университетом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и профилю подготовки Стратегии и технологии гуманитарного управления персоналом представляет собой систему документов, разработанную и утвержденную университетом с учетом требований рынка труда на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по соответствующему направлению подготовки, а также с учетом профессионального стандарта.

ООП регламентирует комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий, форм аттестации, который представлен в виде общей характеристики образовательной программы, учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ дисциплин (модулей), программ практик, оценочных средств, методических материалов, иных компонентов, включенных в состав образовательной программы по решению организации.

Нормативные документы для разработки магистерской программы «Стратегии и технологии гуманитарного управления персоналом». Нормативную правовую базу разработки данной магистерской программы составляют:

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (в ред. от 31 декабря 2014 г.) «Об образовании в Российской Федерации»;

– Приказ Министерства образования РФ от 11 апреля 2001 г. №1623 (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 23 апреля 2008 г. № 133) «Об утверждении минимальных нормативов обеспеченности высших учебных заведений учебной базой в части, касающейся библиотечно-информационных ресурсов»;

– Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013 г. № 1367);

– Приказ Министерства образования и науки РФ от 12 сентября 2013 г. №1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования»;

– Федеральный государственный образовательный стандарт по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом высшего образования (магистратура), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08 апреля 2015 г. № 367;

– Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом, утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 октября 2015 г. № 39362;

– Приказ Министерства образования и науки РФ от 29 июня 2015 г. № 636 "Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры;

– Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет»;

– Локальные нормативные акты НИ ТГУ.

2. Образовательный стандарт по направлению подготовки.

Текст ФГОС ВО, на котором основана ООП, прилагается (Приложение №1)

3. Общая характеристика образовательной программы

3.1 Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения программы магистратуры по направлению 38.04.03 Управление персоналом.

Абитуриент должен иметь диплом о высшем образовании.

Пройти вступительные испытания на программу: экзамен по направлению подготовки и собеседование по профилю программы. Зачисление на программу осуществляется на конкурсной основе.

3.2. Срок освоения ООП

3.2.1. Срок освоения ООП очной формы обучения – 2 года.

3.3. Трудоемкость ООП 120 зачетных единиц.

3.4. Квалификация, присваиваемая выпускникам.

По окончании обучения по программе выпускникам присваивается квалификация - магистр.

3.5. Характеристика профессиональной деятельности выпускника.

3.5.1. Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, включает в себя:

- разработку философии, кадровой политики, стратегии управления персоналом, кадровое планирование и маркетинг персонала;
- найм, оценку, прием, аудит, контролинг и учет персонала, специализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;
- трудовые отношения;
- управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала и организации;
- 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 профессиональная подготовка, 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 её организационной структуры;
- кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение управления персоналом;
- оценку и бюджетирование затрат на персонал, а так же экономической и социальной эффективности проектов совершенствование системы и технологии управления персоналом;
- управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

3.5.2 Объектами профессиональной деятельности выпускника, освоившего программу магистратуры, являются:

- службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой

формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций;

– 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.

3.5.3. Виды профессиональной деятельности выпускника освоившего программу магистратуры.

Программа магистратуры ориентирована на организационно–управленческий и экономический и социально-психологический виды профессиональной деятельности как основные.

– организационно–управленческая и экономическая:

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

– социально-психологическая:

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

3.6. Направленность (профиль) образовательной программы

Направленность (профиль) ООП «Стратегии и технологии гуманитарного управления персоналом» определен, исходя из следующих оснований:

– анализ потребностей работодателей в специалистах в области управления персоналом, готовых принимать участие в стратегическом управлении, решая конкретные задачи в управлении персоналом;

– сформированность концепции и научной школы гуманитарного управления изменениями и инновациями;

– акцент в учебном плане на дисциплинах, формирующих знания и умения в области управления изменениями, разработки и реализации, стратегии, программ и проектов развития;

– организация практики в ориентации на решение стратегических и технологических задач;

– исследовательская деятельность преподавателей и студентов направлено на изучение процессов изменений в организации, стратегического управления и применении гуманитарных технологий.

3.7. Планируемые результаты освоения образовательной программы.

Общекультурные компетенции:

- 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).

Общепрофессиональные компетенции:

- 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 ее 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).

Организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками из 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);

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).

3.8. Сведения о профессорско-преподавательском составе, необходимом для реализации образовательной программы.

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 – 97%.

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 – 81%

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы магистратуры (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников, реализующих программу магистратуры – 41%

Общее руководство научным содержанием магистерской программы «Стратегии и технологии гуманитарного управления персоналом» осуществляет штатный доцент, доктор педагогических наук Малкова И. Ю.

Ирина Юрьевна является исполнителем проектов: Региональный конкурс "Российское

могущество прирастать будет Сибирью и Ледовитым океаном" 2015 – Томская область.
Название: Психологические барьеры в научно-исследовательской деятельности и практической реализации ее результатов у молодых ученых; Исследование и развитие потенциала одаренности, инновационности и самореализации современной молодежи в условиях модернизации экономики и социальной сферы

Индекс Хирша – 8

Число публикаций за последние 5 лет (2011-2016 гг.) – 20 (Приложение №2)


WoS, Scopus–2:

1. Galazhinskiy E.V., Krasnoryadtseva O.M., Malkova I.Y. Ways of Psychological Support of Adolescents with Prominent Aptitude for Mathematics // Procedia - Social and Behavioral Sciences: THIRD ANNUAL INTERNATIONAL CONFERENCE EARLY CHILDHOOD CARE AND EDUCATION. - 2014. - Vol. 146. - P. 154-157;
2. Malkova, I.Yu., Kiselyova, P.V., Gural, S. Development of Personal Competences in Project-Based Learning in the EFL Classroom
// Procedia Social and Behavioral Sciences: XXV Annual International Academic Conference, Language and Culture. - 2014. – Vol. 154. – P. 254-258.

3.9. Язык, на котором реализуется ООП.

Основной язык обучения – русский.

Руководитель ООП



И. Ю. Малкова

СОГЛАСОВАНО

Проректор по УР



В. В. Демин

Приложение №2

№	Полное библиографическое описание
1	Малкова И.Ю., Фахретдинова А.П. Особенности гражданского образования в Европе // Вестник Томского государственного педагогического университета. - 2016. - № 4 (169). - С. 126-130.
2	Цигулева О.В., Волкова А.А., Малкова И.Ю. Модели образования ведущих стран мира в контексте формирования человеческого капитала (на примере США и Австралии) // Сибирский педагогический журнал. - 2016. - № 3. - С. 69-75.
3	Бохан Т.Г., Шабаловская М.В., Малкова И.Ю., Даничкина В.Е. Психические состояния, сопровождающие становление научно-исследовательской деятельности молодых ученых // Сибирский психологический журнал. - 2016. - № 60. - С. 93-107.
4	Медведева Л.Д., Малкова И.Ю. Образовательный кластер для подготовки экономистов и роль органов государственной и муниципальной власти в реализации кластерных инициатив // Научно-педагогическое обозрение. - 2016. - № 1 (11). - С. 58-63.
5	Шабаловская М.В., Бохан Т.Г., Малкова И.Ю., Радишевская Л.В. Саморегуляция как критерий психологической готовности к успешному освоению фаз научно-исследовательской деятельности молодых ученых // Научно-педагогическое обозрение. - 2016. - № 2 (12). - С. 9-15.
6	Малкова И.Ю., Цигулева О.В. Высшее образование и человеческий капитал в России и за рубежом: сравнительный контекст // Сибирский педагогический журнал. - 2015. - № 5. - С. 126-132.
7	Malkova, I.Yu., Kiselyova, P.V., Gural, S. Development of Personal Competences in Project-Based Learning in the EFL Classroom // Procedia Social and Behavioral Sciences: XXV Annual International Academic Conference, Language and Culture. - 2014. – Vol. 154. – P. 254-258. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.10.146
8	Малкова И.Ю., Арбузов А.И. Аспекты, влияющие на развитие правовой культуры военнослужащих по контракту во внутренних войсках МВД России // Сибирский педагогический журнал. - 2014. - № 3. - С. 49-52.
9	Еварович С.А., Малкова И.Ю. Модель компетенций как основа оценки результативности образовательных программ для взрослых // Вестник Томского государственного педагогического университета. - 2014. - № 2. - С. 109-113.
10	Малкова И.Ю., Киселёва П.В. Особенности развития субъектной позиции студентов в процессе проектирования образовательной деятельности // Язык и культура. - 2014. - № 1 (25). - С. 95-109.
11	Малкова И.Ю., Киселева П.В. Исследование содержания и условий развития субъектной позиции студентов в образовательном проектировании // Психология обучения. - 2014. - № 9. - С. 14-25.
12	Малкова И.Ю., Арбузов А.И. Об условиях развития правовой культуры военнослужащих по контракту внутренних войск МВД России // Инновации в образовании. - 2014. - № 10. - С. 163-168.
13	Galazhinskiy E.V., Krasnoryadtseva O.M., Malkova I.Y. Ways of Psychological Support of Adolescents with Prominent Aptitude for Mathematics // Procedia - Social and Behavioral Sciences: THIRD ANNUAL INTERNATIONAL CONFERENCE EARLY CHILDHOOD CARE AND EDUCATION. - 2014. - Vol. 146. - P. 154-157.
14	Малкова И.Ю., Мацута В.В., Подойница М.А. Образовательный портал как условие становления профессионального сообщества, ориентированного на развитие одаренности детей и подростков: обоснование содержания и результаты апробации в сибирском федеральном округе // Сибирский психологический журнал. - 2013. - № 49. - С. 50.
15	Малкова И.Ю., Еварович С.А. Психолого-образовательные условия разработки

	образовательных программ для управленческих кадров // Психология обучения. - 2013. - № 4. - С. 50-60.
16	Малкова И.Ю., Фещенко А.В. Проектирования среды обучения и индивидуального образовательного профиля с помощью виртуальных социальных сетей в условиях введения новых федеральных государственных образовательных стандартов // Открытое и дистанционное образование. 2013. - № 2 (50). - С. 44-53.
17	Малкова И.Ю. Методологические основания проектирования программ подготовки специалистов, ориентированных на поддержку одаренности детей и подростков в условиях взаимодействия учреждений высшего и общего образования // Сибирский психологический журнал. - 2013. - № 48. - С. 57-63.
18	Малкова И.Ю., Вторина Е.В. Исследование характеристик качества образования в сетевых проектах профильного образования // Вестник Томского государственного университета. - 2012. - № 358. - С. 162-165.
19	Козлова Н.В., Малкова И.Ю., Щеглова М.С. Особенности профессионального образа мира студентов высшей школы // Сибирский психологический журнал. - 2012. - № 45. - С. 20-28.
20	Малкова И.Ю., Фещенко А.В. Возможности социальных сетей для проектирования образовательной деятельности и развития качества инновационного образования // Открытое и дистанционное образование. - 2012. - Т. 2. - С. 45-50.