

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА и ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

---

Утверждаю

Заместитель директора

СЗИУ РАНХиГС

Е.А. Китин

2014 г.



**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Управление персоналом государственной  
и муниципальной службы»

Квалификация (степень) выпускника - магистр

Нормативный срок обучения 2 года

Форма обучения очная, заочная

Санкт-Петербург

2014

**1. Магистерская программа «Управление персоналом государственной и муниципальной службы»** по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» реализуется на Научно-исследовательском факультете программ магистратуры и аспирантуры. Обучение ведется по очной и заочной формам. Нормативный срок освоения программы 2 года. Квалификация выпускника – магистр.

## **2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника**

### *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;
- наём (набор, отбор и введение в должность) персонала;
- адаптацию и профессиональную ориентацию персонала;
- профессиональное и социальное развитие персонала: организация обучения (в том числе повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировку), управление служебно-профессиональным продвижением и деловой карьерой, управление кадровым резервом;
- мотивацию и стимулирование персонала;
- управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами;
- организацию, нормирование, регламентацию, безопасность и дисциплину труда;
- оценку и аттестацию персонала;
- аудит, контроллинг и учет 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 системы управления персоналом;
- оценку затрат на персонал, а также оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

### *1.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника.*

Объектами профессиональной деятельности бакалавров являются:

- службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;
- службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;
- 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;

– организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите;

– высшие учебные заведения.

### *1.3. Виды профессиональной деятельности выпускника:*

Магистр по направлению подготовки 080400.68 готовится к следующим видам профессиональной деятельности:

- а) организационно-управленческая и экономическая;
- б) аналитическая и консультационная;
- с) научно-исследовательская и педагогическая;
- д) проектная;
- е) социально-психологическая.

### *1.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника*

Магистр по направлению 080400.68 «Управление персоналом» должен быть подготовлен к решению профессиональных задач в соответствии с профильной направленностью ООП магистратуры и видами профессиональной деятельности:

#### *а) в 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;

#### *б) 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) 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;
- г) 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;
- д) 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. Цели основной образовательной программы**

Целью ООП магистерской программы «Управление персоналом государственной и муниципальной службы» является развитие у магистрантов личностных качеств, способствующих добросовестному исполнению своих профес-

сиональных обязанностей, формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по данному направлению подготовки (способности к интеллектуальному, культурному, нравственному, физическому и профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию, способности понимать социальную значимость своей будущей профессии, высокой мотивации к профессиональной деятельности).

#### **4. Основные изучаемые дисциплины профессионального цикла**

##### *Базовая часть*

1. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений
2. Кадровый консалтинг и аудит
3. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
4. Современные проблемы управления персоналом
5. Теория и практика кадровой политики государства и организации
6. Технологии управления развитием персонала
7. Управление организационной культурой
8. Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

##### *Вариативная часть*

1. Кадровое делопроизводство на государственной службе.
2. Кадровый резерв в государственных и коммерческих организациях.
3. Отбор и аттестация персонала. Современные технологии оценки управленческих компетенций.
4. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности государственных служащих.
5. Система государственного и муниципального управления в современной России.

##### *Дисциплины по выбору*

1. Информационные ресурсы и технологии в государственном управлении.
2. История становления кадрового менеджмента в системе государственной службы.
3. Компьютерные технологии в управлении персоналом.
4. Международный опыт государственного и муниципального управления.

5. Социальная и правовая защита работников бюджетной сферы.
6. Трудовое и административное право в системе государственной службы.

## **5. Требования к результатам освоения ООП (требования к выпускнику на уровне компетенций)**

5.1. Выпускник должен обладать следующими общекультурными компетенциями:

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

- 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;

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

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

- способностью к изменению профиля своей профессиональной деятельности;

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

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

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

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

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

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

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

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

Выпускник должен обладать следующими общекультурными компетенциями (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);

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



5.2. Выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциями:

*а) 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;

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

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

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

- владением методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации;

- умением оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития;

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

- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;

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

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

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

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

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

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

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

- 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;

*б) 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;

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

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

- знанием технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала;

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

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

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

- владением навыками анализа конкурентоспособности и методами оценки эффективности политики оплаты труда в организации;

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

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

- умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение;

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

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

- 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;

- 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;

- владением навыками оценки эффективности работы с персоналом;

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

*в) научно-исследовательская и педагогическая деятельность:*

- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

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

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

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

- 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;

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

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

- умением готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом;

- умением разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала;

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

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

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

- владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие;

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

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

*г) проектная деятельность:*

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

- 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;

- 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;

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

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

*д) социально-психологическая деятельность:*

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

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

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

- 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;

- владением знаниями и навыками предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания, умением применять их на практике.

#### **6. Сведения о профессорско-преподавательском составе, необходимом для реализации образовательной программе.**

Реализация ООП магистратуры должна обеспечиваться научно-педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, и ученую степень или опыт деятельности в соответствующей профессиональной сфере и систематически занимающимися научной и (или) научно-методической деятельностью. К образовательному процессу по дисциплинам профессионального цикла должны быть 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, должны иметь 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, должны иметь 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 осуществляться 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.

Для штатного научно-педагогического работника вуза, работающего на полную ставку, допускается одновременное руководство не более чем двумя, а для внутреннего штатного совместителя - не более одной ООП магистратуры.

Непосредственное руководство обучающимися осуществляется руководителями, имеющими ученую степень и ученое звание. Допускается одновременное руководство не более чем тремя обучающимися.

Руководители ООП магистратуры должны регулярно вести самостоятельные исследовательские (творческие) проекты или участвовать в исследовательских (творческих) проектах, иметь 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 проходить повышение квалификации.