



РОСЖЕЛДОР  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Сибирский государственный университет путей сообщения»

*Утверждено*

на заседании Ученого Совета,

протокол № 10 от « 30 » \_06\_ 2020 г.

Председатель Ученого Совета СГУПС

А.Л. Манаков



## ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Направление подготовки (специальность)**

**38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры)**  
*(указывается код и наименование направления подготовки)*

**Направленность (профиль, программа, специализация)**

*(указывается наименование направленности)*

**Квалификация (степень)**

**МАГИСТР**

*(бакалавр / магистр / специалист)*

**Форма обучения**

**очная**

*(очная, очно-заочная, заочная и др.)*

Новосибирск 2020 г.

**Цель ОП:** формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данному направлению подготовки, необходимых для решения задач профессиональной деятельности в области управления персоналом, с учетом актуальных потребностей регионального рынка труда.

**Объем ОП** - 120 зачетных единиц.

**Срок получения образования по ОП** в очной форме - 2 года, в заочной форме обучения - 2,5 года.

**Область профессиональной деятельности выпускника:**

- разработка философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом; кадровое планирование и маркетинг персонала;
- найм, оценка, прием, аудит, контроллинг и учет персонала; социализация, профориентация, адаптация и аттестация персонала;
- трудовые отношения;
- управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала и организации;
- управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами; управление занятостью;
- организация, нормирование, регламентация, безопасность, условия и дисциплина труда;
- развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировка, управление деловой карьерой и служебно-профессиональное продвижение, управление кадровым резервом, мотивация и стимулирование персонала, в том числе оплата труда;
- социальное развитие персонала;
- работа 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;
- оценка затрат на персонал, а также - экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

**Объекты профессиональной деятельности:**

- службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской.

страховой, туристической и других сферах деятельности;

- службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;

- службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;

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

- научно-исследовательские организации;

- профессиональные организации.

### **Основные виды профессиональной деятельности:**

- организационно-управленческая и экономическая;

- социально-психологическая.

В соответствии с утвержденным профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом» (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 г. № 691 н) выпускник данной магистратуры может выполнять следующие обобщенные трудовые функции в рамках основных видов профессиональной деятельности;

<i><b>Обобщенная трудовая функция (Профессиональный стандарт)</b></i>	<i><b>Виды профессиональной деятельности (ФГОСВО)</b></i>
Деятельность по организации корпоративной социальной политики	Организационно-управленческая и экономическая, социально-психологическая
Операционное управление персоналом и подразделением организации	Организационно-управленческая и экономическая
Стратегическое управление персоналом организации	Организационно-управленческая и экономическая

При разработке программы магистратуры обучающимся обеспечивается возможность освоения дисциплин (модулей) по выбору, в том числе специальные условия инвалидам и лицам с ограниченными возможностями.

### **Профессиональные задачи, к решению которых готовится выпускник:**

Выпускник по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры) должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

#### ***1. В области организационно-управленческой и экономической деятельности:***

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

#### ***2, 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.

### **Компетенции, которыми должен обладать выпускник:**

#### ***Общекультурные:***

ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

**Общепрофессиональные:**

ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
ОГЖ-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;
ОГЖ-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;
ОПК-5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;
ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;
ОГЖ-8	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;
ОГЖ-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;
ОПК-10	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-11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

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

**Профессиональные:**

<b>Компетенции, формирующие организационно-управленческую и экономическую деятельность</b>	
ПК-1	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-2	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-3	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;
ПК-4	умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;
ПК-5	умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;
ПК-6	умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
ПК-7	умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;
ПК-8	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;
ПК-9	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-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.

<b>Компетенции, формирующие социально-психологическую деятельность</b>	
ПК-34	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации;
ПК-35	владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;
ПК-36	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.

Профессиональные компетенции выпускника магистратуры обеспечивают выполнение основных трудовых функций, определенных в профессиональном стандарте «Специалист по управлению персоналом»:

<b>Трудовые функции</b>	<b>Профессиональные компетенции (ПК)</b>
Реализация корпоративной социальной политики	ПК-8, ПК-34, ПК-35, ПК-36
Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК-9, ПК-10
Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК-6
Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения	ПК-2, ПК-10
Разработка системы стратегического управления персоналом организации	ПК-1, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-7
Реализация системы стратегического управления персоналом организации	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-7
Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	ПК-1, ПК-10

## Кадровое обеспечение

Реализация программы магистратуры обеспечивается руководящими и научно-педагогическими работниками организации, а также лицами, привлекаемыми к реализации программ магистратуры на условиях гражданско-правового договора.

При этом в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу магистратуры:

- доля научно-педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, составляет не менее 70 процентов;

- доля научно-педагогических работников, имеющих ученую степень и (или) ученое звание, составляет не менее 80 процентов;

- доля научно-педагогических работников из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы, имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет, составляет не менее 30 процентов.

## Требования к абитуриенту

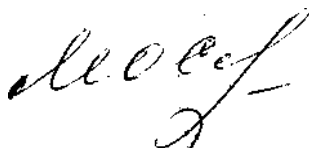
Абитуриент должен иметь документ государственного образца о высшем образовании.

## Трудоустройство

Выпускники направления 38.04.03 «Управление персоналом» востребованы на предприятиях и в организациях региона и России самых разных сфер деятельности, в том числе и на предприятиях железнодорожного транспорта Западно-Сибирской и Красноярской железных дорог.

Образовательная программа направления подготовки 38.04.03. «Управление персоналом» (уровень магистратуры) одобрена:

Начальник управления совершенствования  
государственного управления и правовой  
работы Министерства экономического  
развития Новосибирской области,  
к.э.и., доцент



О.В. Москвина



Лист переутверждения образовательной программы

Образовательная программа 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры) (2020 года набора) переутверждена на 2020-2021 уч. год Ученым советом СГУПС, протокол № 10 от 30.06.2020 г. без изменений.

Проректор по учебной работе



А.А. Новоселов