

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ МОСКВЫ**

Утверждено на заседании Ученого
Совета НОЧУ ВО МосАП 24 июня
2015 года протокол № 83

**Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования по направлению
080200.62 (38.03.02) Менеджмент
профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Квалификация (степень) выпускника – Бакалавр
Нормативный срок освоения программы
по очной форме обучения – 4 года**

Москва, 2015

Содержание

1. Общие положения.
 - 1.1. Характеристика ОПОП
 - 1.2. Нормативные документы для разработки ОПОП
 - 1.3. Общая характеристика вузовской основной ОПОП
 - 1.3.1 Социальная роль, цели и задачи ОПОП ВПО по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент» профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
 - 1.3.2 Срок освоения ОПОП ВПО
 - 1.3.3 Трудоемкость ОПОП ВПО
 - 1.4 Требования к абитуриенту
2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника бакалавриата по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент»
 - 2.1. Область профессиональной деятельности выпускника
 - 2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника
 - 2.3. Задачи профессиональной деятельности выпускника
3. Компетенции выпускника как совокупный ожидаемый результат образования по завершении освоения данной ОПОП ВПО
4. Ресурсное обеспечение ОПОП ВПО бакалавриата по направлению подготовки 080500.62 «Менеджмент», профиль «Управление человеческими ресурсами»
 - 4.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению
 - 4.2. Информационное обеспечение профиля «Управление человеческими ресурсами» по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент»
 - 4.3. Общие требования к организации образовательного процесса
 - 4.4. Кадровое обеспечение образовательного процесса
 - 4.5. Учебная и производственная практика
5. Рабочий учебный план (отдельный документ)
6. Аннотации программ учебных дисциплин профиля (отдельный документ)

1. Общие положения

1.1. Характеристика ОПОП

Основная образовательная программа бакалавриата, реализуемая НОЧУ ВО МосАП по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент» представляет собой систему документов, разработанную и утвержденную высшим учебным заведением с учетом требований рынка труда на основе Федерального государственного образовательного стандарта по соответствующему направлению подготовки высшего профессионального образования (ФГОС ВПО), а также с учетом рекомендованной примерной образовательной программы.

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

1.2. Нормативные документы для разработки ОПОП

Нормативную базу разработки ОПОП ВПО бакалавриата составляют:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ;

- Постановления Правительства РФ «Об утверждении Правил разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов» от 24.02.2009 г. № 142;

«Об утверждении Положения о государственной аккредитации образовательной деятельности» от 18.11.2013г. № 1039;

«Об утверждении Положения о лицензировании образовательной деятельности» от 28.10.2013г. № 966;

«Об утверждении перечня направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, по которым установлены иные нормативные сроки освоения основных образовательных программ высшего профессионального образования (программ бакалавриата, программ подготовки специалиста или программ магистратуры) и перечня направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицу квалификации (степени) «специалист» от 30.12.2009г. № 1136.

- Федеральный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 «Менеджмент», утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.05.2010 № 544.

- Примерная основная образовательная программа по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент» (квалификация (степень) «бакалавр») по профилю «Антикризисное управление» утверждена на заседании Совета УМО ГОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ)» 21.04.2011г.;

- Устав НОЧУ ВО МосАП.

1.3. Общая характеристика вузовской ОПОП

1.3.1. Социальная роль, цели и задачи ОПОП ВПО по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент» профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами».

ОПОП ВПО бакалавриата по направлению подготовки «Менеджмент» и профилю подготовки «Управление человеческими ресурсами» предназначена для методического обеспечения учебного процесса и предполагает формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по данному направлению подготовки бакалавров.

Основная цель программы состоит в формировании у студентов системы профессиональных общекультурных компетенций менеджера, необходимых для принятия эффективных решений при управлении организацией производственной и социальной сферы, обеспечивающих их конкурентоспособность в современных условиях динамично меняющегося рынка услуг и поликультурного состояния общества, в обеспечении готовности выпускников активно участвовать в процессах модернизации российской экономики, социально-экономического развития государства и его регионов, в подготовке высококвалифицированных кадров для профессиональной деятельности управленческих структур промышленных предприятий и предпринимательских структур в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и требованиями народного хозяйства.

Задачи программы:

- подготовка квалифицированных специалистов, готовых принимать участие в развитии производства и сферы услуг, в выборе и изменении стратегии развития организации, в разработке системы управления, в обеспечении эффективности предпринимательской деятельности;
- подготовка компетентных специалистов, готовых к успешной профессиональной деятельности в области управления;
- подготовка компетентных специалистов, с целью формирования управленческого кадрового резерва современных организаций;
- формирование и развитие у студентов социально-личностных качеств – социальной ответственности, лидерства, способности к управлению коллективом, урегулированию конфликтов, целеустремленности, способности к адаптации в быстро меняющейся среде, способности к социальному взаимодействию, толерантности, самоорганизации, способности проявлять инициативу в профессиональной деятельности, принимать инновационные решения, использовать творческий потенциал, способности повышать свой профессиональный и культурный уровень, в том числе продолжать свое образование, приобретение современных комплексных знаний в области управленческих и экономических наук, необходимых менеджеру организации;
- формирование коммуникативных компетенций и креативного подхода в решении проблем организации;
- повышение конкурентного потенциала обучаемых на основе формирования у них навыков системного маркетингового мышления, активной и ответственной жизненной позиции.

1.3.2. Срок освоения ОПОП

Срок освоения ОПОП составляет 4 года для очной формы обучения в соответствии с ФГОС ВПО по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент».

1.3.3. Трудоемкость ОПОП

Трудоемкость освоения студентом ОПОП составляет 240 зачетных единиц за весь период обучения в соответствии с ФГОС ВПО по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент» и включает все виды аудиторной и самостоятельной работы студента, учебной, производственной и иных видов практик, итоговой государственной аттестации и время, отводимое на контроль качества освоения студентом ОПОП.

Трудоемкость ОПОП по очной форме обучения за учебный год равна 60 зачетным единицам.

1.4. Требования к абитуриенту

Абитуриент должен иметь документ государственного образца о среднем общем образовании или среднем профессиональном образовании.

2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника бакалавриата по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент»

2.1. Область профессиональной деятельности выпускника

В соответствии с ФГОС ВПО по данному направлению подготовки область профессиональной деятельности бакалавра по профилю «Управление человеческими ресурсами» включает организационно-управленческую и аналитическую деятельность, которые направлены на способность принимать решения в сфере управления человеческими ресурсами, опираясь на знание социально-экономических, социально-культурных и социально-психологических факторов поведения людей в организации.

В число организаций и учреждений, в которых может осуществлять профессиональную деятельность выпускник по данному направлению и профилю подготовки ВПО входят:

- государственные органы федерального, территориального и муниципального уровня;
- кадровые службы предприятий различных форм собственности;
- аудиторские и консалтинговые организации, осуществляющие подбор, расстановку, оценку и адаптации персонала;
- рекрутинговые агентства и службы занятости.

2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника

Объектами профессиональной деятельности бакалавров являются:

- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;
- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;

- мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;
- участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;
- анализ рынка труда;
- прогнозирование и определение потребности в персонале;
- использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом;
- осуществление социальной работы с персоналом;
- формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);
- участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом.

2.3. Задачи профессиональной деятельности выпускника

В соответствии с ФГОС ВПО по данному направлению подготовки основными видами профессиональной деятельности бакалавра по профилю «Управление человеческими ресурсами» являются: организационно-управленческая, информационно-аналитическая, предпринимательская.

В соответствии с запросами заинтересованных работодателей бакалавр по профилю подготовки «Управление человеческими ресурсами» может также заниматься расчетно-экономической, консультационной, нормативно-методической деятельностью.

Выпускник по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент» (профиль «Управление человеческими ресурсами») должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

а) в организационно-управленческой и экономической деятельности:

- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
- обеспечение организации кадрами: специалисты требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;
- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;
- организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала;

- организация работы по управлению деловой карьерой, формированию резерва, оценке и аттестации персонала;
- разработка системы мотивации и стимулирования труда персонала, в том числе оплаты труда;
- участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;
- участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;
- организация работ с высвобождающимся персоналом;
- применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
- экономический анализ показателей по труду, в том числе затрат на персонал;
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.

б) в информационно-аналитической деятельности:

- анализ рынка труда;
- прогнозирование и определение потребности в персонале;
- анализ кадрового потенциала организации, отдельного работника;
- изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;
- анализ социальных процессов и отношений в организации;
- анализ системы и процессов управления персоналом организации;
- использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом.

в) в социально-психологической деятельности:

- осуществление социальной работы с персоналом;
- участие в разработке и внедрении планов социального развития организации;
- формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);
- управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;
- предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

г) в проектной деятельности:

- применение современных методов управления персоналом;
- участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в т.ч. в кризисных ситуациях);
- участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

3. Компетенции выпускника вуза как совокупный ожидаемый результат образования по завершении освоения данной ОПОП

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

В результате освоения данной ОПОП бакалавриата выпускник должен обладать следующими компетенциями:

Общекультурными (ОК)

- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1);
- знанием и пониманием законов развития природы, общества и мышления и умением оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности (ОК-2);
- способностью занимать активную гражданскую позицию (ОК-3);
- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения (ОК-5);
- умением логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6);
- готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7);
- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность (ОК-8);
- умением использовать нормативные правовые документы в своей деятельности (ОК-9);
- стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10);
- умением критически оценивать личные достоинства и недостатки (ОК-11);
- осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12);
- способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13);

- владеть одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную
- профессиональную деятельность (ОК-14);
- владеть методами количественного анализа и моделирования, теоретического и
- экспериментального исследования (ОК-15);
- пониманием роли и значения информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономических знаний (ОК-16);
- владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-17);
- способностью работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах (ОК-18);
- способностью осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации (ОК-19);
- способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20);
- владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-21);
- способностью придерживаться этических ценностей и здорового образа жизни (ОК-22).

Профессиональными (ПК)

- знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1);
- способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-2);
- готовностью к разработке процедур и методов контроля (ПК-3);
- способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК-4);
- способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5);
- владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций (ПК-6);
- способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций (ПК-7);
- способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений (ПК-8);

- способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-9);
- способностью участвовать в разработке маркетинговой стратегии организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-10);
- способностью использовать основные методы финансового менеджмента для стоимостной оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуре капитала (ПК-11);
- способностью оценивать влияние инвестиционных решений и решений по финансированию на рост ценности (стоимости) компании (ПК-12);
- способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-13);
- владеть современными технологиями управления персоналом (ПК-14);
- готовностью участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента (ПК-15);
- способностью учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации (ПК-16);
- готовностью участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-17);
- владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ПК-18);
- способностью планировать операционную (производственную) деятельность организаций (ПК-19);
- владеть методами управления проектами и готовностью к их реализации с использованием современного программного обеспечения (ПК-20);
- готовностью участвовать во внедрении технологических и продуктовых инноваций (ПК-21);
- знанием современных концепций организации операционной деятельности и готовностью к их применению (ПК-22);
- знанием современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности (ПК-23);
- способностью решать управленческие задачи, связанные с операциями на мировых рынках в условиях глобализации (ПК-24);
- знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25);

информационно-аналитическая деятельность:

- способностью к экономическому образу мышления (ПК-26);
- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления (ПК-27);
- пониманием основных мотивов и механизмов принятия решений органами государственного регулирования (ПК-28);
- способностью анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса (ПК-29);
- знанием экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли (ПК-30);
- умением применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели (ПК-31);
- способностью выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления (ПК-32);
- владеть средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления (ПК-33);
- владеть методами и программными средствами обработки деловой информации, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ПК-34);
- умением моделировать бизнес-процессы и знакомством с методами реорганизации бизнес-процессов (ПК-35);
- умением использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте (ПК-36);
- умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-37);
- способностью применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации (ПК-38);
- владением навыками составления финансовой отчетности и осознанием влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации (ПК-39);

- способностью анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения (ПК-40);
- способностью оценивать эффективность использования различных систем учета и распределения затрат; иметь навыки калькулирования и анализа себестоимости продукции и способностью принимать обоснованные управленческие решения на основе данных управленческого учета (ПК-41);
- способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-42);
- способностью проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования (ПК-43);
- способностью обосновывать решения в сфере управления оборотным капиталом и выбора источников финансирования (ПК-44);
- владеть техниками финансового планирования и прогнозирования (ПК-45);
- пониманием роли финансовых рынков и институтов, способностью к анализу различных финансовых инструментов (ПК-46);
- способностью проводить анализ операционной деятельности организации и использовать его результаты для подготовки управленческих решений (ПК-47);

предпринимательская деятельность:

- умением находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею (ПК-48);
- способностью разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов) (ПК-49);
- способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности (ПК-50).

В дополнение к компетенциям, представленным в ФГОС ВПО по направлению подготовки 080200 «Менеджмент», обучение по профилю «Управление человеческими ресурсами» предполагает овладение рядом профессиональных компетенций:

- способностью рефлексии и понимания социальных и культурных различий личностей, групп, сообществ, умения анализировать социальные процессы с учетом этих особенностей (ПКД-1);
- способностью интерпретировать результаты анализа финансово-хозяйственной деятельности организации, идентифицировать ее состояние и прогнозировать тенденции ее развития (ПКД-2);

- способностью принимать обоснованные управленческие решения и разрабатывать мероприятия по повышению эффективности работы предприятия на основе данных экономического анализа его деятельности (ПКД-3);
- владением методами решения управленческих проблем и реализации функций менеджмента (ПКД-5);
- способностью понимать и учитывать в своей деятельности специфику организационной среды (ПКД-7);
- готовностью ориентироваться в процессе разработки кадровой политики предприятия и кадровых мероприятий на потребности персонала (ПКД-8);
- способностью анализировать данные управленческого учета и учета персонала и принимать на их основе обоснованные управленческие решения (ПКД-9);
- способностью к разработке политики и мероприятий по защите высвобождаемых работников и обеспечения их занятости (ПКД-10);
- способностью к анализу и прогнозированию тенденций рынка труда с целью принятия управленческих решений обеспечивающих конкурентоспособность организации на нем (ПКД-11);
- способностью оценивать уровень организации труда персонала (ПКД-12);
- способностью проводить анализ существующей системы регламентации и нормирования труда персонала в организации, разрабатывать и реализовывать меры по ее усовершенствованию (ПКД-13);
- готовностью применять регламенты, нормы и нормативы труда в своей профессиональной деятельности (ПКД-14);
- умением формировать структуру «социального пакета» (ПКД-15);
- знанием различных методов работы консультанта и умением применять их на практике (ПКД-16);
- способностью анализировать отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала, адаптировать его элементы применительно к конкретной организации (ПКД-17);
- способностью использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач (ПКД-18);
- готовностью решать правовые вопросы, возникающие в сфере социальной защиты работников вообще и социального страхования в частности (ПКД-19);
- владением навыками самоменеджмента (ПКД-20);

- осознанием сущности основных норм этического кодекса специалиста в области кадрового менеджмента (ПКД-21);
- знанием и умением применять законодательство, регулирующее обеспечение кадровой безопасности организации при решении практических задач (ПКД-22);
- готовностью к использованию основных нормативных документов по вопросам коммерческой тайны (ПКД-23);
- способностью стратегического планирования на макро- и микроуровне (ПКД-24);
- способностью определять стратегические альтернативы, факторы, оказывающие влияние на выбор стратегии (ПКД-25);
- знанием и умением применять законодательство, которое регулирует предпринимательскую деятельность при решении практических задач (ПКД-26);
- способностью к использованию основных нормативных документов по вопросам интеллектуальной собственности (ПКД-27);
- знанием особенностей правового регулирования отдельных видов предпринимательской деятельности (ПКД-28);
- умением проводить профессиографический анализ (ПКД-29);
- умением составлять психogramмы и профессиogramмы (ПКД-30);
- способностью исследовать социально-психологические явления, связанные с личностью и коллективом на макро- и микро- уровне (ПКД-31);
- способностью анализировать отечественный и зарубежный опыт применения социальных технологий в работе с персоналом, адаптировать его элементы применительно к конкретной организации (ПКД-32);
- способностью использовать возможности социологических методов при изучении социальных процессов в коллективе, группе, организации (ПКД-33);
- готовностью ориентироваться в процессе разработки кадровой политики предприятия и кадровых мероприятий на потребности персонала (ПКД-34);
- способностью к учету в управленческой деятельности природных и социокультурных факторов, влияющих на работу персонала организации (ПКД-35);
- способностью применять социологические методы исследования личности для решения конкретных проблем в реальной жизни (ПКД-36);
- способностью выявлять особенности проектирования отдельных подсистем системы управления персоналом и использовать их в проектной деятельности (ПКД-37);
- знанием возможностей социологической поддержки имиджа компании (ПКД-39);

- владением навыками организации и проведения прикладных социологических и маркетинговых исследований (ПКД-40);
 - способностью переводить с иностранного языка специальный текст по проблемам управления персоналом (ПКД-41);
 - способностью к бесконфликтной профессиональной деятельности в сфере управления персоналом (ПКД-42);
 - способностью совершенствовать свои профессиональные навыки, приобретать опыт самостоятельной работы в сфере управления персоналом (ПКД-43).
-
- знанием процедур и методов социологической поддержки внешней и внутренней среды организации и умением применять их на практике (ПКД-38);
 - способностью организовывать и проводить маркетинговые исследования персонала в организации (ПКД-6);
 - способностью осуществлять профессиональную деятельность службы управления персоналом в условиях межкультурных коммуникаций (ПКД-4);

4. Ресурсное обеспечение ОПОП ВПО бакалавриата по направлению подготовки 080500.62 «Менеджмент», профиль «Управление человеческими ресурсами»

4.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Ресурсное обеспечение ООП формируется на основе требований к условиям реализации ООП, определяемых ФГОС ВПО по направлению подготовки, действующей нормативной правовой базой, с учетом особенностей, связанных с профилем ООП.

Ресурсное обеспечение ООП определяется как в целом по ООП, так и по циклам дисциплин.

Реализация профиля предполагает наличие минимально необходимого для реализации бакалаврской программы перечня материально-технического обеспечения:

- лекционные аудитории (оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, и имеющие выход в Интернет),
- помещения для проведения семинарских и практических занятий (оборудованные учебной мебелью),
- компьютерные классы.

При использовании электронных изданий вуз должен обеспечить каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин. Обеспеченность компьютерным временем с доступом в Интернет должна быть не менее 200 часов в год на одного студента.

4.2. Информационное обеспечение профиля «Управление человеческими ресурсами» по направлению 080200. 62 «Менеджмент».

ОПОП ВПО бакалавриата «Менеджмент» обеспечена учебно-методической документацией и материалами по всем учебным дисциплинам.

Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается разработанным методическим обеспечением и обоснованием времени, затрачиваемого на её выполнение.

Каждый обучающийся обеспечен доступом к электронно-библиотечной системе (электронной библиотеке), которая содержит различные издания по основным изучаемым дисциплинам и сформирована по согласованию с правообладателями учебной и учебно-методической литературы. Обеспечена возможность осуществления одновременного доступа к электронно-библиотечной системе (электронной библиотеке) не менее 25% обучающихся по ОПОП ВПО бакалавриата «Менеджмент». Электронно-библиотечной система (электронная библиотека) обеспечивает возможность индивидуального доступа каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ в сети Интернет.

Реализация ОПОП ВПО бакалавриата «Менеджмент» обеспечивается доступом каждого обучающегося к специальному программному обеспечению, базам данных и библиотечным фондам МосАП, исходя из полного перечня учебных дисциплин. Каждый обучающийся по ОПОП ВПО бакалавриата «Менеджмент» обеспечен не менее чем одним учебным и одним учебно-методическим печатным и/или электронным изданием по каждой дисциплине профессионального цикла, входящей в образовательную программу (включая электронные базы периодических изданий).

Используемый библиотечный фонд укомплектован печатными и электронными изданиями основной учебной литературы по дисциплинам базовой части всех циклов, изданными за последние 10 лет (для дисциплин базовой части гуманитарного, социального и экономического цикла – за последние 5 лет), из расчета не менее 25 экземпляров данных изданий на каждые 100 обучающихся.

Фонд дополнительной литературы помимо учебной включает официальные, справочно-библиографические и специализированные периодические издания в расчете не менее 1-2 экземпляра на каждые 100 обучающихся.

Библиотека МосАП обеспечивают широкий доступ обучающихся к отечественным и зарубежным газетам, журналам и изданиям научно-технической информации (НТИ).

Перечень материально-технического обеспечения подготовки бакалавров по менеджменту в МосАП включает: кабинеты информатики, информационных технологий в менеджменте, специализированные компьютерные классы для анализа и обработки данных. Вуз обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения.

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы:

1. Управление человеческими ресурсами; Юрайт - Москва, 2012. - 528 с.
2. Управление человеческими ресурсами в европейском гостиничном бизнесе; Финансы и статистика - , 2002. - 120 с.
3. Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации; Синергия - Москва, 2012. - 656 с.
4. Андреева, А.Г. Кадровая разверстка телевизоров; М.: Связь - Москва, 2006. - 104 с.
5. Бакирова Г. Х. Управление человеческими ресурсами; Речь - Москва, 2003. - 152 с.
6. Балашов А. И., Котляров И. Д., Санина А. Г. Управление человеческими ресурсами; Книга по Требованию - Москва, 2012. - 320 с.
7. Васнев С. А. Кадровая статистика; НОУ ВПО МПСИ - Москва, 2011. - 152 с.

8. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика; Проспект - Москва, 2013. - 688 с.
9. Гальперин М. В. Автоматическое управление; Форум, Инфра-М - Москва, 2004. - 224 с.
10. Грянина Е. А., Харитонов С. А. Секреты профессиональной работы с "1С:Зарплата и управление персоналом 8". Кадровый учет и управление персоналом; 1С-Публишинг - Москва, 2010. - 512 с.
11. Гунин, В.Н.; Баранчев, В.П.; Устинов, В.А. и др. Том 7. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 7.; М.: Инфра-М - Москва, 2000. - 252 с.
12. Дейнека А. В., Беспалько В. А. Управление человеческими ресурсами; Дашков и Ко - Москва, 2012. - 392 с.
13. Добренев В. И., Жабин А. П., Афонин Ю. А. Управление человеческими ресурсами. Социально-психологический подход; КДУ - Москва, 2009. - 360 с.
14. Знаменский Д. Ю., Омельченко Н. А. Кадровая политика и кадровый аудит организации; Юрайт - Москва, 2013. - 368 с.
15. Зубков К. И., Корепанов Н. С., Побережников И. В., Тулисов Е. С. Территориально-экономическое управление в России XVIII- начала XX века. Уральское горное управление; Наука - , 2008. - 360 с.
16. Ивасенко А. Г., Никонова Я. И., Каркавин М. В. Антикризисное управление; КноРус - Москва, 2010. - 504 с.
17. Ильина Л. О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами; Феникс - Москва, 2008. - 416 с.
18. Кабашов С. Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления. Профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции; Дело АНХ - Москва, 2009. - 216 с.
19. Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами; Питер - Москва, 2012. - 208 с.
23. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом; Проспект - Москва, 2012. - 788 с.
20. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом; Проспект - Москва, 2014. - 608 с.
21. Лившиц, С.Б.; Назаров, Н.С.; Суров, В.Ф. Кадровая служба; Л.: Лениздат - Москва, 1985. - 124 с.
22. Львова И. Н. Учетная политика организации; Магистр - Москва, 2010. - 272 с.

23. Медведев М. Ю. Учетная политика организации на 2010 год; КноРус - Москва, 2010. - 248 с.
24. Медведев М. Ю. Учетная политика организации на 2011 год; КноРус - Москва, 2011. - 256 с.
25. Одегов Ю. Г., Лабаджян М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование; Юрайт - Москва, 2014. - 444 с.
26. Оксина К. Э., Розина Е. В. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации; Проспект - Москва, 2013. - 641 с.
27. Орехов В. И., Балдин К. В., Орехова Т. Р. Антикризисное управление; Инфра-М - , 2009. - 544 с.
28. Под редакцией Сурина А. В. Основы управления. Государственное и муниципальное управление. Антикризисное управление. Управление персоналом. Менеджмент; КДУ - Москва, 2008. - 368 с.
29. Пятов М. Л. Учетная политика организации; ТК Велби, Проспект - Москва, 2009. - 192 с.
30. Рогожин М. Ю. Кадровая служба предприятия; ГроссМедиа, РОСБУХ - Москва, 2008. - 424 с.
31. Советова Е. В. Кадровая работа в школе; Феникс - Москва, 2006. - 288 с.
32. Тавокин Е. П. Управление - социальное управление - социология управления; Либроком - Москва, 2013. - 256 с.
33. Тавокин Е. П. Управление. Социальное управление. Социология управления; Либроком - Москва, 2010. - 256 с.
34. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б. Управление человеческими ресурсами. Модуль 4; Дело АНХ - Москва, 2009. - 128 с.
35. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б. Управление человеческими ресурсами. Модуль 4; Издательский дом "Дело" РАНХиГС - Москва, 2013. - 128 с.
36. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б. Управление человеческими ресурсами. Модуль 7; Издательский дом "Дело" РАНХиГС - Москва, 2013. - 104 с.
37. Хачатурян А. А. Управление человеческими ресурсами в бизнес-организации. Стратегические основы; ЛКИ - Москва, 2010. - 272 с.
38. Ширяев В. И., Баев И. А., Ширяев Е. В. Управление предприятием. Моделирование, анализ, управление; Либроком - Москва, 2010. - 272 с.
39. Юрьева Т. В., Волжанин А. В., Цин Чжан Конкурентная политика организации в условиях кризиса; Проспект - Москва, 2010. - 144 с.

4.3. Общие требования к организации образовательного процесса

Условия проведения занятий по предметам направления подготовки:

1. Реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебных курсов должны быть предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

2. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 30% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не могут составлять более 40% аудиторных занятий.

3. В учебной программе каждой дисциплины (модуля, курса) должны быть четко сформулированы конечные результаты обучения в органичной увязке с осваиваемыми знаниями, умениями и приобретаемыми компетенциями в целом по ООП.

4. Необходимо включать практические занятия для формирования у учащихся умений и навыков в области менеджмента, экономики, математики и количественных методов, информационных технологий, маркетинга, учета и анализа, финансов.

4.4. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Требования к квалификации педагогических (инженерно-педагогических) кадров, обеспечивающих обучение по междисциплинарному курсу.

В целом профессорско-преподавательский состав, обеспечивающий обучение по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент» укомплектован: реализация основных образовательных программ бакалавриата обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин, и систематически занимающимися научной и (или) научно-методической деятельностью.

В соответствии с требованием пункта 7.16 ФГОС ВПО по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент» доля преподавателей, имеющих научную степень или научное звание, в общем числе преподавателей, обеспечивающих образовательный процесс по ОПОП ВПО бакалавриата «Менеджмент», составляет более 60%, ученую степень доктора наук и (или) ученое звание профессора имеют не менее 8% преподавателей.

К образовательному процессу привлечено не менее 10% преподавателей из числа руководителей и должностных лиц профильных организаций, имеющих стаж практической работы на должностях руководителей или ведущих специалистов не менее 10 лет.

4.5 Учебная и производственная практики

В соответствии с ФГОС ВПО по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент» раздел основной образовательной программы «Учебная и производственная практики» является обязательным и представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Практики закрепляют знания и умения, приобретаемые обучающимися в результате освоения теоретических курсов, вырабатывают практические навыки и способствуют комплексному формированию общекультурных (универсальных) и профессиональных компетенций обучающихся.

Прохождение учебной и производственной практики – это изучение реального производства, бизнеса, знакомство с должностными обязанностями специалистов, выполнение определенных функций на реальных рабочих местах для приобретения в основном новых фактических знаний и практических умений.

Основные цели учебной практики:

- расширение представлений обучающихся об избранном ими направлении обучения;
- углубление практических умений и навыков в реальной экономической среде на основе теоретических знаний, полученных при изучении курсов: «Экономическая теория», «Теория менеджмента», «Информационные технологии в менеджменте» и др.;
- проведение исследований в соответствии с разработанной программой.

Задачи учебной практики:

- получение бакалаврами практических навыков взаимодействия с внешней средой;
- налаживание связей с различными сегментами внешней среды;
- ознакомление с организационно-методическими и нормативно-техническими документами для получения представления о конкретных задачах антикризисного управления в месте прохождения практики;
- анализ конкретной проблемной области в сфере антикризисного управления в ходе выполнения индивидуального задания по специальности.

- анализ литературы и документальных источников, наблюдение, неформализованное интервью с целью сбора и обработки информации (для отчета по практике).

Основные цели производственной практики:

- углубление, систематизация и закрепление практических умений и навыков в реальной экономической среде на основе теоретических знаний, полученных при изучении курсов: «Теория антикризисного управления», «Стратегический менеджмент», «Теория и практика оценочной деятельности», «Оценка стоимости предприятия (бизнеса)» и др.;

- разработка методического раздела программы исследования как составной части задания производственной практики;

- углубленное изучение практики антикризисного управления в конкретной организации;

- проведение исследования в соответствии с разработанной программой.

Задачи производственной практики

- изучение организации реструктуризации на конкретном предприятии;

- анализ финансово-хозяйственной деятельности организации (предприятия) как самостоятельного субъекта рынка – базы практики;

- формирование и развитие способности студента оценивать антикризисную стратегию организации с точки зрения адекватности рыночной среде и разрабатывать рекомендации по ее совершенствованию;

- закрепление и применение в практической деятельности знаний, приобретенных за время освоения теоретического курса;

- организация систематической самостоятельной работы с учебной, научной, специальной, нормативно-методической литературой, способствующей формированию творческого подхода к решению проблем профессиональной деятельности;

- разработка предложений по совершенствованию деятельности изучаемой организации (предприятия).

Полнота и детализация решения этих задач происходит в процессе прохождения производственной практики и определяется заданием, составленным в соответствии с особенностями конкретной базы практики.

В соответствии с поставленными задачами базами практики являются промышленные предприятия, торгово-промышленные и финансовые компании, банки, компании, работающие в области предоставления различного рода услуг, международные компании и организации. Рабочее место практиканта должно отвечать, прежде всего, модели его профессии/специальности.

Каждый бакалавр обязан эффективно использовать отведенное для практики время, обеспечить качественное выполнение всех заданий, предусмотренных программой практики.

Основной характеристикой баз учебной практики, независимо от организационно-правовых форм, форм собственности и масштабов производственной деятельности, является соответствие профилю их работы – «Управление человеческими ресурсами», направления 080200.62 «Менеджмент».

Проходить практику бакалавры могут в качестве ассистента (помощника) антикризисного менеджера или арбитражного управляющего.

Учебная и производственная практика тесно связана с результатами теоретической и практической подготовки бакалавров. Во время практики предусматривается знакомство с местом прохождения практики с целью изучения системы управления предприятием, ее особенностей в зависимости от рода деятельности, масштабов и организационно-правовой формы организации (предприятия).

Программа учебной и производственной практики содержит формулировки целей и задач практики, вытекающих из целей ОПОП ВПО по направлению подготовки 080200 «Менеджмент», направленных на закрепление и углубление теоретической подготовки студентов, приобретение ими практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности. Прохождение учебной практики направлено на формирование общекультурных и профессиональных компетенций: способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность (ОК-8), способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений (ПК-8), умением применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели (ПК-31), способностью выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления (ПК-32), а также дополнительных компетенций, раскрывающих специфику антикризисного управления (ПКП 51-60).

Содержание учебной практики включает сбор информации, характеризующей

объект учебной практики: описание организации, показатели производственно-хозяйственной, финансовой и коммерческой деятельности и их анализ, разработку аналитического резюме, включающего определение основных проблем организации и возможных путей их решения.

Аттестация по итогам практик производится в виде защиты обучающимися выполненного индивидуального или группового задания и представления отчета, оформленного в соответствии с правилами и требованиями, установленными кафедрой.

5. Рабочий учебный план.

Рабочий учебный план по направлению 080200.62 (38.03.02) Менеджмент профиль «Управление человеческими ресурсами» разработан в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС) высшего профессионального образования по направлению подготовки бакалавров по направлению 080100 «Экономика» и утвержден ректором НОЧУ ВО МосАП.

6. Аннотации программ дисциплин профиля

Аннотации программ дисциплин профиля утверждены на заседании кафедры 10 июня 2015 года протокол № 3.