Основная образовательная программа
высшего профессионального образования

направление подготовки
080200.68 МЕНЕДЖМЕНТ

Магистерская программа
«Управление человеческими ресурсами»

Квалификация (степень)
Магистр

Форма обучения
Очная
Заочная

Кемерово 2012
СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
   1.1. Основная образовательная программа (ООП) магистратуры (магистерская программа)
   1.2. Нормативные документы для разработки магистерской программы
   1.3. Общая характеристика магистерской программы
   1.4 Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения магистерской программы

2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника магистерской программы
   2.1. Область профессиональной деятельности выпускника
   2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника
   2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника
   2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника

3. Компетенции выпускника ООП магистратуры, формируемые в результате освоения магистерской программы

4. Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса при реализации магистерской программы
   4.1. Календарный учебный график
   4.2. Учебный план подготовки магистра
   4.3. Рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей)
   4.3. Программы практик и организация научно-исследовательской работы обучающихся

5. Фактическое ресурсное обеспечение магистерской программы

6. Характеристики среды вуза, обеспечивающие развитие общекультурных (социальноличностных) компетенций выпускников

7. Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения обучающимися магистерской программы
   7.1. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация
   7.2. Итоговая государственная аттестация выпускников магистерской программы

Приложения
1. Общие положения

1.1. Основная образовательная программа магистратуры по направлению подготовки «Менеджмент»

Основная образовательная программа магистратуры (далее - магистерская программа), реализуемая в ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет» по направлению подготовки «Менеджмент» и программе подготовки «Управление человеческими ресурсами», 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.

ООП 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 курсов, предметов, дисциплин (модулей) и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся, а также программы научно-исследовательской и организационно-управленческой практик, календарный учебный график и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.

1.2. Нормативные документы для разработки магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»

Нормативную правовую базу разработки ООП магистратура составляют: Федеральные законы Российской Федерации: «Об образовании» (от 10 июля 1992 г. №3266-1) и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (от 22 августа 1996 г. №125-ФЗ);

Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 г. №71 (далее – Типовое положение о вузе);

Федеральный государственный образовательный стандарт по направлению подготовки «Менеджмент» высшего профессионального образования (магистратура), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «18» ноября 2009 г. № 636;

Нормативно-методические документы Минобрнауки России;

Примерная основная образовательная программа (ПрООП ВПО) по направлению подготовки.

Устав ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет».
1.3. Общая характеристика магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»

1.3.1. Цель магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»

Цель основной образовательной программы магистратуры менеджмента (программа «Управление человеческими ресурсами») – дальнейшее развитие личностных качеств, формирование общекультурных и профессиональных компетенций на основе гармоничного сочетания научной, фундаментальной и профессиональной подготовки кадров, с использованием передового отечественного и мирового опыта в образовании и инноваций во всех сферах деятельности, позволяющие на высокопрофессиональном уровне осуществлять организационно-управленческую, аналитическую и научно-исследовательскую деятельность в области управления человеческими ресурсами.

Общее видение ООП

- дать глубокие общенаучные и профессиональные знания в области управления человеческими ресурсами;
- подготовить магистра, позволяющего ему успешно работать в сфере деятельности по управлению человеческими ресурсами, обладать общими и узко-специализированными компетенциями, способствующими его высокой социальной мобильности и устойчивости на рынке труда;
- развить социально-личностные качества выпускников: стремление к достижению цели, высокую организованность, трудолюбие, коммуникабельность, умение работать в команде, дисциплинированность, гражданственность, способность самостоятельно приобретать и применять новые знания и умения.

1.3.2. Срок освоения магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»- 2 года для очной формы и 2 года 5 месяцев – для заочной.

1.3.3. Трудоемкость магистерской программы «Управление человеческими ресурсами» - 120 зачетных единиц.

1.4. Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»

Лица, имеющие диплом бакалавра (специалиста) и желающие освоить данную магистерскую программу, зачисляются в магистратуру по результатам вступительных испытаний, программы которых разрабатываются вузом с целью установления у поступающего наличия следующих компетенций:
- владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения;
- умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь;
- способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность;
- осознание социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;
- способность анализировать социально значимые проблемы и процессы;
- понимание роли и значения информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономических знаний;
- знание основных этапов эволюции управленческой мысли;
- способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;
- готовность к разработке процедур и методов контроля;
- способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;
- способность к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций;
- способность оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений;
- владение современными технологиями управления персоналом;
- готовность участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента;
- владение методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;
- способность планировать операционную (производственную) деятельность организаций;
- готовность участвовать во внедрении технологических и продуктовых инноваций;
- знание современных концепций организации операционной деятельности и готовность к их применению;
- знакомство с основами межкультурных отношений в менеджменте, способность эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде;
- способность к экономическому образу мышления;
- умение применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели;
- умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.
2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»

2.1. Область профессиональной деятельности выпускника

Область профессиональной деятельности магистров включает:
1) организации любой организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие, государственные, муниципальные), в которых выпускники работают в качестве исполнителей или руководителей в различных службах аппарата управления;
2) органы государственного и муниципального управления;
3) структуры, в которых выпускники являются предпринимателями, создающими и развивающими собственное дело;
4) научно-исследовательские организации, связанные с решением управленческих проблем.

2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника

Объектами профессиональной деятельности магистров являются:
1) процессы управления организациями различных организационно-правовых форм;
2) процессы государственного и муниципального управления;
3) научно-исследовательские процессы.

2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника

Виды профессиональной деятельности магистра:
1) организационно-управленческая;
2) аналитическая;
3) научно-исследовательская;
4) педагогическая.

2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника

Задачи профессиональной деятельности магистра по видам деятельности включают в себя:
Организационно-управленческая:
1) управление организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;
2) разработка стратегий развития организаций и их отдельных подразделений.
Аналитическая:
1) поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений;
2) анализ существующих форм организации управления; разработка и обоснование предложений по их совершенствованию;
3) анализ и моделирование процессов управления.

Научно-исследовательская:
   1) выявление и формулирование актуальных научных проблем;
   2) разработка программ научных исследований и разработок, организация их выполнения;
   3) разработка методов и инструментов проведения исследований и анализа их результатов;
   4) разработка организационно-управленческих моделей процессов, явлений и объектов, оценка и интерпретация результатов;
   5) поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования;
   6) подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций.

Педагогическая:
   1) преподавание управленческих дисциплин
   2) разработка учебно-методических материалов

Магистры менеджмента программы «Управление человеческими ресурсами» способны также решать следующие профессиональные задачи:
1) использование современных научных подходов и методов менеджмента в управлении человеческими ресурсами;
2) осуществление стратегического анализа человеческих ресурсов, рынков труда;
3) разработка и реализации компенсационной политики организации;
4) анализ организационной культуры и формирование направлений ее совершенствования;
5) реализация принципов социальной ответственности бизнеса;
6) управление деятельностью служб персонала предприятия;
7) формирование планов развития организации и персонала.

3. Компетенции выпускника ООП магистратуры, формируемые в результате освоения магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»

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

В результате освоения данной ООП магистратуры выпускник должен обладать следующими компетенциями:
<table>
<thead>
<tr>
<th>Код</th>
<th>Компетенции</th>
<th>Результаты освоения программы</th>
</tr>
</thead>
</table>
| ОК-1| способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы исследования | Знать:  
- основы планирования и организации процесса исследования;  
- основные методы проведения исследований в менеджменте;  
- основные результаты исследований по проблемам развития человеческих ресурсов;  
- сущность и принципы организационного обучения;  
- новые подходы к видам и формам обучения и развития потенциала человеческих ресурсов.  
Уметь:  
- собирать, обрабатывать и анализировать информацию в ходе проведения исследования;  
- планировать и организовывать исследование;  
- выявлять потребности в развитии человеческих ресурсов;  
- применять имеющиеся в теории подходы к личному развитию.  
Владеть:  
- навыками проведения исследования с использованием разных методов;  
- навыками сбора, обработки и анализа информации, полученной в ходе исследования;  
- навыками использования результатов исследования в практической деятельности менеджера;  
- методами изучения ресурсных возможностей;  
- методами построения личного плана развития. |
| ОК-2| способность к изменению профиля своей профессиональной деятельности       | Знать:  
- сущность профессионализации менеджмента как тенденции его развития;  
- типологию объектов и предметов различных видов профессиональной деятельности;  
- методы количественной и качественной оценки разных видов профессиональной деятельности;  
- методы определения целевых установок и ключевых показателей профессиональной деятельности.  
Уметь:  
- развивать системно-ситуационное мышление при анализе проблем управления;  
- изменять профессиональное поведение в зависимости от профиля деятельности.  
Владеть:  
- навыками системно-ситуационного мышления при комплексном анализе проблем управления;  
- навыками определения целевых параметров и ключевых показателей профессиональной деятельности;  
- навыками составления планов и проектов достижения установленных целей;  
- навыками оценки эффективности выполнения составленных планов. |
<table>
<thead>
<tr>
<th>ОК-3</th>
<th>способность самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения</th>
<th>Знать:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>- основные подходы и проблемы к управлению знаниями;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- направления развития человеческих ресурсов;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- проблемы развития интеллектуального капитала;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- основные тенденции и инновационный потенциал развития менеджмента;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- основные печатные и электронные источники научной и статистической</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>информации по проблемам трудовых отношений.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Уметь:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- выявлять направления развития профессиональной деятельности;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- определять сферу приобретения новых знаний и умений;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- проектировать и осуществлять процесс управления знаниями;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- реалировать приобретенные знания, умения, навыки в профессиональной</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>деятельности;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- выявлять основные тенденции развития менеджмента;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- применять понятийно-категориальный аппарат стратегического менеджмента</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>в профессиональной деятельности;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- формулировать цели и задачи, определять объекты стратегического</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>анализа;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- находить, понимать и интерпретировать информацию о трудовых</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>отношениях, в том числе в глобальных информационных сетях.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Владеть:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- методикой определения уровней оценки обучения;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- методами приобретения и реализации новых знаний, умений, навыков;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- навыками различения теоретического и эмпирического знания;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- навыками системно- ситуационного и комплексного описания социально-</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>экономических проблем и процессов, являющихся внешними и внутренними</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>по отношению к организации;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- навыками стратегического мышления при исследовании проблем</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>развития организаций;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- навыками работы с современной литературой и исследованиями по</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>проблемам трудовых отношений.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>ОК-4</th>
<th>способность принимать организационно-управленческие решения и оценивать их последствия</th>
<th>Знать:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>- методы организации индивидуальной и коллективной работы;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- методы выявления ключевых показателей деятельности;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- показатели оценки эффективности работы организации, группы, исполнителей;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- значение целеполагания и разработки управленческих решений в технологии менеджмента;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- сущность управления функционированием и развитием, качестве, коммуникациями.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Уметь:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- выявлять альтернативные варианты достижения заданных показателей;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- описывать процесс движения к цели как набор этапов;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- определять величину и значимость отдельных управленческих действий в процессе достижения</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>цели - проводить анализ методологии и организации менеджмента;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- критически оценивать организацию менеджмента конкретных орга-</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
низация;
- оценивать влияние культуры менеджмента на его качество.
**Владеть:**
- навыками выявления альтернативных вариантов достижения поставленных результатов;
- способностью оценивать стоимость ресурсов, необходимых для достижения целей;
- методами использования техники в технологии менеджмента;
- навыками разработки решений по реализации принципов экономии времени в технологии менеджмента.

<table>
<thead>
<tr>
<th>ОК-5</th>
<th>свободное владение иностранным языком как средством профессионального общения</th>
</tr>
</thead>
</table>
|      | **Знать:**
|      | - основную терминологию в области своего профиля;
|      | - лексико-грамматические особенности языка документов финансовой отчётности. |
|      | **Уметь:**
|      | - понимать иноязычное устное или письменное сообщение на темы профессионального характера;
|      | - обмениваться информацией профессионального/научного характера в процессе профессионального общения. |
|      | **Владеть:**
|      | - деловым речевым этикетом и нормами поведения, принятыми в иноязычной деловой среде;
|      | - основами публичной речи (делать сообщения, доклады, презентации, выступать на научных конференциях);
|      | - грамматическими навыками распознавания, понимания и использования в устной и письменной речи форм и конструкций, характерных для языка профессионального общения. |

<table>
<thead>
<tr>
<th>ОК-6</th>
<th>обладание навыками публичных деловых и научных коммуникаций</th>
</tr>
</thead>
</table>
|      | **Знать:**
|      | - формы и методы научно-исследовательского взаимодействия в сфере менеджмента;
|      | - истоки и основные факторы эффективности коммуникаций в менеджменте;
|      | - взаимосвязь коммуникаций, процессов групповой динамики и эффективности менеджмента. |
|      | **Уметь:**
|      | - логично и аргументированно излагать мысли в сфере профессиональной деятельности;
|      | - обосновывать необходимость преобразований в менеджменте;
|      | - обосновывать необходимость исследований в менеджменте;
|      | - обосновывать проекты решений на основе взаимосвязи ресурсов и эффективности менеджмента;
|      | - обосновывать проекты решений на основе взаимосвязи процессов групповой динамики и эффективности менеджмента. |
|      | **Владеть:**
|      | - навыками логично и аргументированно излагать мысли в сфере профессиональной деятельности;
|      | - навыками обоснования необходимости исследований в менеджменте;
|      | - навыками обоснования проектов решений на основе взаимосвязи ресурсов и эффективности менеджмента; |
### ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КOMPETENCIИ МАГИСТЕРСКОЙ ПРОГРАММЫ по направлению «Менеджмент»

<table>
<thead>
<tr>
<th>Код</th>
<th>Компетенции</th>
<th>Результаты освоения программы</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Организационно-управленческая деятельность</strong></td>
<td></td>
<td>В результате изучения базовой части профессионального цикла обучающийся должен:</td>
</tr>
<tr>
<td>ПК-1</td>
<td>способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</td>
<td>Знать:</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- основные результаты новейших исследований по проблемам менеджмента;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- модели поведения экономических агентов и рынков;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- современные теории корпоративных финансов;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- основные элементы процесса стратегического управления;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- альтернативы стратегий развития современные теории и концепции поведения на различных уровнях организации;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- основные информационные технологии управления бизнес-процессами;</td>
</tr>
<tr>
<td>ПК-2</td>
<td>способность разрабатывать корпоративную стратегию</td>
<td>Уметь:</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- управлять развитием организации, осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- выявлять перспективные направления научных исследований, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и прикладные исследования;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- проводить количественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами.</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Аналитическая деятельность</strong></td>
<td></td>
<td>Владеть:</td>
</tr>
<tr>
<td>ПК-3</td>
<td>умение использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач</td>
<td>- методологией и методикой проведения научных исследований;</td>
</tr>
<tr>
<td>ПК-4</td>
<td>способность разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию</td>
<td>- навыками самостоятельной научной и исследовательской работы,</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- информационными технологиями для</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Научно-исследовательская деятельность</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ПК-5</td>
<td>Способностью использовать количественные и качественные методы для проведения научных исследований и управления бизнес-процессами</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ПК-6</td>
<td>владением методами экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ПК-7</td>
<td>владением методами стратегического анализа</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ПК-8</td>
<td>Способностью готовить аналитические материалы для управления бизнес-процессами и оценки их эффективности</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Педагогическая деятельность</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ПК-9</td>
<td>Способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ПК-10</td>
<td>Способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ПК-11</td>
<td>Способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ПК-12</td>
<td>Способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи, доклада</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
### ПК-13
способность применять современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин
прогнозирования и управления бизнес-процессами;
- активными методами преподавания управленческих дисциплин.

### ПК-14
способность разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение для преподавания управленческих дисциплин

<table>
<thead>
<tr>
<th>СПК-1</th>
<th>Компетенции</th>
<th>Результаты освоения программы</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Уметь: - определять и формулировать генеральную цель (миссию) проекта и стратегию проекта; - различать управляемую подсистему и управляющую подсистему; - различать организационные структуры проекта.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Владеть: - навыками деления проекта на фазы; - навыками принятия управленческого решения при управлении проектом.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| ПСК-1 | Способность формировать компенсационную политику организации, обеспечивающую ей конкурентные преимущества на рынке труда | Знать: - сущность и определение базовых категорий компенсационного менеджмента; - законодательные основы, виды и классификацию компенсаций современной практики вознаграждения; - структуру компенсационного пакета; - функции компенсационной политики, принципы, этапы ее формирования, методы исследования; - методические подходы к разработке структуры базовой заработной платы организации с использованием грейдирования; - методические основы разработки систем вознаграждений и формирования компенсационного пакета; - источники получения информации, необходимой для анализа уровня заработной платы на рынке труда и у конкурентов. |
| Уметь: | |
- находить и анализировать информацию о рынке труда и о конкурентах, необходимую для разработки компенсационной политики;
- использовать методы исследования для анализа компенсационной политики организации;
- определять стратегию компенсационной политики;
- разработать систему показателей для премирования, систему социальных льгот, систему компенсаций для различных подразделений организации и персоналий с учетом целей и возможностей организации;
- сформировать компенсационные пакеты для различных категорий персонала.

**Владеть:**
- навыками использования различных методов исследования для анализа компенсационной политики организации, выявления ее сильных и слабых сторон, возможностей и угроз;
- навыками описания работ/должностей с привлечением различных внутренних документов организации и справочников;
- навыками выявления компенсируемых факторов и их оценки в баллах;
- навыками оценки работ/должностей и их ранжирования с использованием разных подходов;


<table>
<thead>
<tr>
<th>ПСК-2</th>
<th>Способность организовать деятельность службы управления персоналом</th>
<th>Знать:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Понимать все особенности организационного проектирования службы управления персоналом;</td>
<td>- основные положения организационного проектирования службы управления персоналом;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Понимать все особенности организации работы с документами системы управления персоналом;</td>
<td>- важнейшие направления кадрового обеспечения организаций;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Понимать все особенности системных технологий в области управления персоналом;</td>
<td>- принципы организации работы с документами системы управления персоналом;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Понимать все особенности организационного проектирования службы управления персоналом;</td>
<td>- основные информационные технологии в области управления персоналом;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Понимать все особенности организационного проектирования службы управления персоналом;</td>
<td>- основные составляющие методического и нормативного обеспечения службы управления персоналом;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Понимать все особенности организационного проектирования службы управления персоналом;</td>
<td>- существующие методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
|       | Понимать все особенности организационного проектирования службы управления персоналом; | Уметь:


|       |          | - определить необходимую численность специалистов службы управления персоналом; |
|       |          | - проектировать организационную структуру и должностные инструкции службы управления персоналом; |
|       |          | - отобрать кадровые технологии, необходимые для эффективного управления персоналом в конкретных условиях; |
|       |          | - сформировать систему показателей оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. |
|       |          | Владеть:


|       |          | - методикой декомпозиции целей службы управления персоналом; |
|       |          | - алгоритмом определения профессиональных требований к |
специалистам службы управления персоналом;  
- техникой разработки этического кодекса специалиста по управлению персоналом;  
- методиками оценки и аттестации персонала.

| ПСК-3 | Способность к пониманию и анализу теоретических и практических аспектов функционирования современных рынков труда и сферы занятости | Знать:  
- современные методологические, теоретические и методические подходы к исследованию рынков труда;  
- основные результаты новейших исследований в области изучения рынков труда и сферы занятости;  
- закономерности функционирования международного рынка труда и рынков труда развитых стран;  
- тенденции и специфику развития российского рынка труда.  
Уметь:  
- давать экономическую интерпретацию тенденций развития сферы труда на уровне страны, региона, предприятия;  
- оценивать влияние процессов, происходящих на рынках труда, на управление человеческими ресурсами.  
Владеть:  
- современной методологией исследования рынка труда и занятости  
- средствами и методами анализа процессов, происходящих на рынке труда и в сфере занятости. |

4. Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса при реализации магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»

В соответствии с п.39 Типового положения о вузе и ФГОС ВПО магистратуры по направлению подготовки «Менеджмент» содержание и организация образовательного процесса при реализации данной ООП регламентируется учебным планом; рабочими программами учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей); материалами, обеспечивающими качество подготовки и воспитания обучающихся; программами научно-исследовательской и организационно-управленческой практик; годовым календарным учебным графиком, а также методическими материалами, обеспечивающими реализацию соответствующих образовательных технологий.

4.1. Календарный учебный график  
Календарный учебный график подготовки магистра по направлению «Менеджмент» (программа «Управление человеческими ресурсами») приведен в приложении 1.

4.2. Учебный план подготовки магистра  
Учебный план подготовки магистра приведен в приложении 1.
4.3. Аннотации примерных программ учебных дисциплин подготовки магистров по направлению «Менеджмент», профиль «Управление человеческих ресурсов»

<table>
<thead>
<tr>
<th>Блок/компонент</th>
<th>Наименование дисциплины</th>
<th>Содержание дисциплины</th>
<th>Трудоёмкость зачётные единицы / часы</th>
<th>Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>М.1 Общенаучный цикл</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td><strong>Вариативная часть</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td>14/504</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>М1. В1.1</strong></td>
<td>Концепция российского менеджмента</td>
<td>Методология и организация менеджмента. Интеграция деятельности в процессах менеджмента. Диверсификация менеджмента. Технология менеджмента. Аксиология менеджмента. Эффективность менеджмента. Перспективы менеджмента</td>
<td>3/108</td>
<td>ОК-1 ОК-2 ОК-3 ОК-4 ОК-6 ПК-1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>М1. В1.2</strong></td>
<td>Парадигмы и методы современного менеджмента</td>
<td>Современная парадигма менеджмента. Трансформация современной парадигмы менеджмента в российских условиях. Формирование стратегической направленности менеджмента предприятий. Разработка и развитие методов менеджмента. Разработка систем информационных показателей менеджмента</td>
<td>4/144</td>
<td>ОК-2 ОК-3 ОК-4 ОК-6 ПК-1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>М1.В2</strong></td>
<td>Иностранный язык</td>
<td>Основные финансовые термины. Основы финансового учёта. Финансовый менеджмент. Финансирование международной торговли. Слияние и поглощение компаний. Управление человеческими ресурсами. Национальные особенности делового этикета в разных странах</td>
<td>4/144</td>
<td>ОК-5</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Дисциплины по выбору</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>М1.ДВ1_1</strong></td>
<td>Экономическая теория труда</td>
<td>Модель рынка труда. Экономическая теория труда: предмет и метод. Спрос на труд. Эластичность спроса на труд. Структура издержек фирмы на труд и ее влияние на спрос на труд. Предложение труда: принятие решения о работе по найму. Компенсационные различия в заработной плате и рынке труда. Предложение труда: производство в домохозяйстве и жизненный цикл. Инвестиции в человеческий капитал. Мобильность работника. Трудовой контракт. Оплата труда и производительность. Дискриминация на рынке труда. Профессоны и рынок труда. Безработица и поиск работы</td>
<td>4/144</td>
<td>ОК-3 ПК-6 ПК-9 ПСК-3</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| М1.ДВ1_2 | Микроэкономика (продвинутый уровень) | Поведение потребителей и экономика обмена. Предпочтения и полезность. Задача максимизации полезности и задача минимизации затрат. Двойственность в теории потребителя. Соотношения между спросом, косвенной функцией полезности и функцией расходов. Задача восстановления предпочтений (integrability problem). Проблема агрегирования: от индивидуального выбора к совокупному спросу. Моделирование индивидуального поведения фирмы. Задача максимизации прибыли и свойства функции прибыли. Задача минимизации издержек и свойства функции издержек. Агрегирование в теории производства. Общее экономическое равновесие. Экономика с частной собственностью. Доказательство существование равновесия (на основе теоремы Брауэра). Равновесные распределения, оптимальные распределения и распределения, лежащие в ядре. Эффективность по Парето и общее конкурентное равновесие. Первая теорема благосостояния. Вторая основная теорема благосостояния. | 4/144 | ОК-2  
ПК-1  
ПК-2  
ПК-3 |
| М2. Профессиональный цикл | Базовая (общепрофессиональная) часть | | | |
| М2.Б1 | Управленческая экономика | Фирма и ее цели. Анализ спроса и потребительское поведение. Оценка и прогнозирование спроса. Теория и анализ производства. Теория и анализ затрат. Рыночные структуры и принятие решений о ценообразовании. Принятие решений в условиях асимметрии информации. Анализ долгосрочных капиталовложений и оценка риска. Экономическая роль правительства | 4/144 | ОК-2  
ОК-4  
ПК-1  
ПК-6  
ПК-8 |
| М2.Б2 | Методы исследований в менеджменте | Организация научно-исследовательской работы магистрантов. Основы проведения исследований в менеджменте. Методологические основы исследований в менеджменте. Методика проведения исследований в менеджменте. Организация исследования | 4/144 | ОК-1  
ПК-5  
ПК-8  
ПК-9  
ПК-10 |
| М2.Б3 | Современный стратегический анализ | Методологическая и информационная основа организации стратегического анализа. Методы стратегического анализа. Технология стратегического анализа. Технология принятия стратегических решений. | 4/144 | ОК-3  
ПК-2  
ПК-7 |
| М2.Б4 | Корпоративные финансы | Экономическое содержание и назначение корпоративных финансов. Издержки, доход и прибыль корпорации. Финансовое планирование и прогноз финансовых отчетов. Анализ и интерпретация финансовых отчетов. | 2/72 | ПК-3 ПК-8 |
| М2.Б5 | Теория организации и организационное поведение | Объект, предмет и методы теории организации и организационного поведения. Эволюция теории организации и организационного поведения. Социальная организация. Организация и управление. Субъект и объект управления. Законы организации, их взаимодействие. Основополагающие и фоновые законы. Специфические законы организации. Изменения в организации. Организации статического и динамического типа. Основы организационного развития. Принципы рационализации. Управленческое консультирование. Проектирование организационных систем. Контроллинг. Стандартизация элементов системы управления | 4/144 | ПК-1 ПК-4 ПК-8 ПК-9 |
| М2.В1 | Стратегическое управление человеческими ресурсами | Введение в стратегическое управление человеческими ресурсами. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами. Развитие методов управления человеческими ресурсами. Формирование и реализация стратегий в области управления человеческими ресурсами. Стратегическое развитие человеческих ресурсов. Управление знаниями. Организационное обучение. Планирование личного развития. | 4/144 | ОК-1 ОК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-9 |
| М2.В2 | Компенсационный менеджмент | Понятие компенсационного менеджмента и компенсационной политики организации. Методы формирования базовой части заработной платы. Компенсации за эффективность труда. Компенсации долгосрочного характера. Системы участия персонала в прибыли. Пенсионные планы. Оплата труда руководящего состава компании. Компенсации, не связанные с результатами труда |
| М2.В3 | Социология и психология управления | Теоретические и методические основы социологии управления. Объект, предмет социологии управления. Объект, субъект, предмет, принципы, методы и функции социального управления. Качественные и количественные методы исследования в социологии управления. Соци- | 2/72 | ПК-5 ПК-11 |
альная жизнь общества как предмет исследования и управления. Трудовая деятельность и занятость как предмет социологического анализа. Управление трудовыми коллективами, организациями, социальной адаптацией, трудовыми конфликтами, качеством и уровнем жизни населения

| М2.В4 | Организация деятельности служб управления персоналом | Организационное проектирование службы управления персоналом. Кадровое обеспечение и делопроизводство. Информационное обеспечение деятельности. Методическое и нормативное обеспечение деятельности. Показатели эффективности деятельности служб управления персоналом | 3/108 | ПК-2 ПК-4 ПК-8 ПСК-2 |
| М2.В5 | Организационная культура | Организационная культура: сущность, основные понятия, функции и задачи. Основные элементы организационной культуры. Типы организационной культуры. Организационная культура и управление персоналом. Методы изучения организационной культуры. Механизмы формирования и управления организационной культурой | 3/108 | ОК-1 ПК-4 ПК-11 |
| М2.В6 | Управление социальной ответственностью | Общество, государство и бизнес: сущность понятий и целевые установки. Государство как социально-ответственный субъект управления обществом. Общество: структура и проблемы развития с позиций социальной ответственности. Бизнес: структура и проблемы развития. Социальная ответственность бизнеса: сущность, направления и формы реализации. Опыт взаимодействия органов власти, общества и бизнес-структур. Управление социальной ответственностью на основе механизма конструктивного взаимодействия. | 3/108 | ОК-6 ПК-1 ПК-2 |
| М2.В7 | Управление стоимостью капитала | Источники финансирования бизнеса. Стоимость капитала и принятие решений о структуре капитала. Формирование дивидендной политики. Управление оборотным капиталом. Слияния, поглощения и принятие финансовых решений | 3/108 | ПК-3 ПК-8 |
| **Дисциплины по выбору** | | | | |
| М2.ДВ1_1 | Управление проектами и программами | Основы управления проектами. Содержание понятий управления проектами, структура проектного цикла, окружающая среда проекта, состав участников проекта, классификация типов проектов, | 4/144 | ПК-1 СПК-1 |
цель и стратегия проекта, структуризация проектов, методы управления проектами, базовые элементы управления проектом, виды деятельности по управлению проектом, источники и организационные формы финансирования проектов, организация проектного финансирования. Функции управления проектом. Подсистемы управления проектами. Подсистемы управления проектом. Функции управления проектом: планирование, контроль проекта, анализ, принятие решений, составление и сопровождение бюджета проекта, организация осуществления, мониторинг, оценка, отчетность, экспертиза, проверка и приемка, бухгалтерский учет, администрирование.

| М2.ДВ1_2 | Управление природопользованием в регионе | Система управления природными ресурсами и качеством окружающей среды на уровне региона. Нормативно-правовая основа разделения полномочий в сфере управления природными ресурсами и качеством окружающей среды между регионом и федеральным центром. Административный механизм управления природными ресурсами и качеством окружающей среды на уровне региона. Лицензирование природопользования. Организация и проведение конкурсов и аукционов по продаже прав на использование природными ресурсами. Нормирование качества окружающей среды на уровне региона. Перспективы внедрения подхода в нормировании по принципу применения наилучшей из доступных технологий. Экологический контроль и экологическая экспертиза: региональный уровень. Административные регламенты и их применение в управлении природными ресурсами и качеством окружающей среды на уровне региона | 4/144 | ОК-4 ПК-5 |

*Дисциплины по выбору*

<p>| М2.ДВ2_1 | Управление высшим профессиональным образованием | Введение в спецкурс. Российская система образования. Управление в системе высшего профессионального образования. Финансово-экономический механизм функционирования системы высшего профессионального образования. История развития, состояние и сущность Болонского процесса. Модернизация российской высшей школы. Управ- | 3/108 | ОК-3 ПК-1 |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>Дисциплины по выбору</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>М2.ДВ2_2</strong></td>
<td>Инвестиционная деятельность в регионе</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Роль финансов в развитии экономики и социальной сферы региона. Финансы как экономическая категория. Функции финансов как проявление их сущности. Значение инвестиций в деятельности экономических субъектов региона. Экономическая сущность и виды инвестиций. Объекты и субъекты инвестиционной деятельности. Инвестиционная политика региона и механизм функционирования инвестиционного рынка. Инвестиционная политика как составная часть экономической политики государства. Государственная, отраслевая, региональная и инвестиционная политика отдельных субъектов хозяйствования, ее особенности. Современные технологии инвестирования ресурсов. Источники финансирования капитальных вложений. Современные технологии инвестирования. Финансовые ресурсы для инвестирования в производственные фонды. Инвестиционный проект: организация проектного финансирования. Финансирование инновационной деятельности. Воздействие механизма государственного финансового регулирования на производственные инвестиции и научно-технический прогресс. Инвестиционный проект. Основные виды проектного кредитования. Бизнес-план инвестиционного проекта, его содержание.</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>М2.ДВ3_1</strong></td>
<td>Организационное развитие</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Теоретические основы организационного развития. Сущностные основы и закономерности организационных изменений. Организационная диагностика. Стратегическое управление организационным развитием. Организационное развитие и роль консультантов. Роль командообразования в организационном развитии</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>М2.ДВ3_2</strong></td>
<td>Экономика устойчивого развития</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Переход человечества к устойчивому развитию. Человек, биосфера. Устойчивое развитие. Специфика взаимодействия общества и природы. Научно-</td>
</tr>
</tbody>
</table>
техническая революция и тенденции изменения биосферы. Экологизация экономической науки. Экономическая наука и устойчивое развитие. Экономическое развитие и экологический фактор. Устойчивое экономическое развитие. Индикаторы устойчивого развития. Экстерналии и общественные интересы. От техногенного к устойчивому типу развития. Основные направления экологизации экономического развития и перехода к устойчивому развитию. Государство и рынок в охране окружающей среды и переходе к устойчивому развитию. Экономический механизм экологизации экономики и перехода к устойчивому развитию. Россия и устойчивость биосферы. Пути к устойчивому развитию для человечества.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Дисциплины по выбору</th>
<th>Институциональная экономика</th>
<th>Институциональная экономика. Основы институциональной экономики. Институты и их функции в экономике. Трансакции и трансакционные издержки. Права собственности. Институциональная экономика. Контракты. Теория организаций. Неоинституциональная теория государства. Институциональные изменения</th>
<th>4/144</th>
<th>ОК-3 ПК-6 ПК-9</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>М2_ДВ4_1</td>
<td>Региональная экономика</td>
<td>Предмет и содержание изучения теории пространственного и регионального развития. Генезис теории пространственного и регионального развития. Теории размещения производства. Теории централизованных мест. Учение о пространственной организации хозяйства. Отечественная школа региональных экономических исследований. Современные направления развития теорий региональной экономики</td>
<td>4/144</td>
<td>ОК-3 ПК-1</td>
</tr>
<tr>
<td>М3</td>
<td>Практики и научно-исследовательская работа</td>
<td></td>
<td>45</td>
<td>ПК-9 ПК-10 ПК-11 ПК-12 ПК-13 ПК-14</td>
</tr>
<tr>
<td>ФТД</td>
<td>Методика преподавания управленческих и экономических дисциплин</td>
<td>Предмет и научные основы курса; соотношение принципов и правил; методы, как многомерное явление; сущность и содержание методов обучения; реформирование структуры и содержания системы</td>
<td>2/72</td>
<td>ПК-13 ПК-14</td>
</tr>
</tbody>
</table>
4.4. Рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей)
Рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) приведены в приложении 2.

4.5. Программы практик и организация научно-исследовательской работы обучающихся

4.5.1. Программы практик

В соответствии с ФГОС ВПО по направлению подготовки 080200 «Менеджмент» практика является обязательным разделом основной образовательной программы магистратуры. Она представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся.

При реализации данной магистерской программы предусматриваются следующие виды практик:
- Научно-исследовательская практика - 6 недель после окончания второго семестра и 4 недели после окончания четвертого семестра обучения.
- Организационно-управленческая практика – 4 недели в течение третьего семестра.
- Научно-педагогическая практика – 1 неделя в течение третьего семестра.

Данные виды учебных занятий являются обязательными и непосредственно ориентированы на научно-управленческую подготовку обучающихся. Практики закрепляют знания и умения, приобретаемые обучающимися в результате освоения теоретических курсов, вырабатывают практические навыки и
способствуют комплексному формированию общекультурных и профессиональных компетенций обучающихся.

**Программа научно-исследовательской практики**

Научно-исследовательская практика является неотъемлемой частью системы подготовки магистра менеджмента и предусматривает овладение студентами-магистрантами навыками самостоятельной научно-исследовательской деятельности в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению «Менеджмент».

Целями научно-исследовательской практики являются:
1. Закрепление и углубление теоретических знаний и ранее полученных навыков в решении конкретных научно-практических, организационно-экономических и управленческих задач путем непосредственного участия студента в научно-исследовательской деятельности.
2. Овладение магистрантами основными приёмами ведения научно-исследовательской работы и формирование у них профессиональных компетенций в этой области.
3. Сбор материалов по теме магистерской диссертации

Важной целью практики является приобщение студента к социальной среде предприятия (организации) с целью приобретения социально-личностных компетенций, необходимых для работы в профессиональной сфере.

Научно-исследовательская практика базируется на знаниях, полученных студентами в процессе их предшествующего обучения в бакалавриате, а также в ходе изучения следующих дисциплин магистерского цикла обучения: НИП-1 – «Экономическая теория труда», «Методы исследований в менеджменте», «Институциональная экономика»; НИП-2 – «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Рынки труда и занятость».

В процессе прохождения научно-исследовательской практики студент магистратуры должен овладеть следующими профессиональными компетенциями:
- способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследованиями; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы (ПК-9);
- способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-10);
- способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-11);
- способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-12).

Научно-исследовательская практика 2-го семестра проводится на кафедрах и подразделениях экономического факультета КемГУ (в первую очередь на кафедре «Менеджмент»), а также на других факультетах и подразделениях КемГУ (например, в социологическом центре). Практика 4-го семестра проводится
обычно в организациях, предприятиях и учреждениях, на которых возможно изучение и сбор материалов, необходимых для выполнения магистерской диссертации.

**Программа организационно-управленческой практики**

Организационно-управленческая практика является неотъемлемой частью системы подготовки магистра менеджмента и предусматривает овладение студентами-магистрантами навыками самостоятельной организационно-управленческой и аналитической работы в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению «Менеджмент».

Целями организационно-управленческой практики являются:
1. Закрепление и углубление теоретических знаний и ранее полученных навыков в решении конкретных экономических, организационных и управленческих задач путем непосредственного участия студента в организационно-управленческой деятельности.
2. Овладение магистрантами основными методами управления человеческими ресурсами и формирование у них профессиональных компетенций в этой области.
3. Сбор материалов по теме магистерской диссертации

Важной целью практики является приобщение студента к социальной среде предприятия (организации) с целью приобретения социально-личностных компетенций, необходимых для работы в профессиональной сфере.

Научно-исследовательская практика базируется на знаниях, полученных студентами в процессе их предшествующего обучения в бакалавриате, а также в ходе изучения следующих дисциплин магистерского цикла обучения: «Концепции российского менеджмента», «Парадигмы и методы современного менеджмента», «Методы исследований в менеджменте», «Теория организаций и организационное поведение», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Рынки труда и занятость», «Экономическая теория труда».

В процессе прохождения организационно-управленческой практики студент магистратуры должен овладеть следующими профессиональными компетенциями:
- способностью принимать организационно-управленческие решения и оценивать их последствия (OK-4);
- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (PK-1);
- способностью разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (PK-4).

Организационно-управленческая практика проводится обычно в организациях, предприятиях и учреждениях любой организационно-правовой формы, в органах регионального и муниципального управления, на которых возможно изучение и сбор материалов, необходимых анализа конкретных практик управления персоналом.
Для прохождения научно-исследовательской и организационно-управленческой практик вузом определены следующие предприятия:

<table>
<thead>
<tr>
<th>№</th>
<th>Наименование вида практики в соответствии с учебным планом</th>
<th>Место проведения практики</th>
<th>Реквизиты и сроки действия договоров</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Научно-исследовательская практика Организационно-управленческая</td>
<td>1) ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет» 2) Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, г. Новосибирск 3) ОАО «Холдинговая компания «Сибирский цемент» 4) Холдинговая компания «Сибирский деловой союз» 5) ООО «Сибирская электротехническая компания» 6) ОАО «Азот»</td>
<td>Д/1248/2 от 5 марта 2010г. №61 от 26.11.2010 г. № 62 от 1.08.2007г. №128 от 16.06.11 г</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Программа научно-педагогической практики

Научно-педагогическая практика является неотъемлемой частью системы подготовки магистра менеджмента и предусматривает овладение студентами-магистрантами навыками педагогической и методической работы, формирование и развитие профессиональных навыков преподавателя высшей школы в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению «Менеджмент».

Целями научно-педагогической практики являются:
1. Развитие навыков научно-педагогического мышления;
2. Изучение (овладение) методики подготовки и проведения учебных занятий;
3. Овладение методикой проверки, рецензирования курсовых (контрольных) работ;
4. Получение навыков самообразования, содействие научно-педагогической деятельности магистранта.

Научно-педагогическая практика способствует развитию навыков научно-педагогического мышления. Практика обеспечивает преемственность и последовательность в изучении теоретического и практического материала, предусматривает комплексный подход к предмету изучения. Научно-педагогическая практика базируется на знаниях, полученных в ходе изучения следующих дисциплин магистерского цикла обучения: «Концепция российского менеджмента», «Парадигмы и методы современного менеджмента», «Теория организаций и организационное поведение», «Методы исследований в менеджменте», «Социология и психология управления», «Информационные технологии в здравоохранении, социальной защите и физкультуре», «Управление высшим профессио-
сиональным образованием».

В процессе прохождения научно-педагогической практики студент магистратуры должен овладеть следующими профессиональными компетенциями:
- способностью применять современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин (ПК-13);
- способностью разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение для преподавания управленческих дисциплин (ПК-14).

Научно-педагогическая практика проводится на кафедрах экономического факультета КемГУ (в первую очередь, на кафедре менеджмента), на других факультетах КемГУ (например, на факультете физкультуры и спорта), где возможно получение навыков и сбор материалов, необходимых анализа конкретных практик преподавания управленческих дисциплин.

Для прохождения научно-исследовательской и организационно-управленческой практик вузом определен ряд организаций (см. таблицу в приложении 2).

4.5.2. Организация научно-исследовательской работы обучающихся

В соответствии с ФГОС ВПО магистратуры по направлению подготовки Менеджмент научно-исследовательская работа обучающихся является обязательным разделом основной образовательной программы магистратуры и направлена на формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и целями данной магистерской программы.

Виды научно-исследовательской работы магистранта, этапы и формы контроля ее выполнения

Научно-исследовательская работа выполняется магистрантом под руководством научного руководителя. Содержание научно-исследовательских работ магистранта определяется в соответствии с магистерской программой и темой магистерской диссертации.

Цель научно-исследовательской работы – подготовить магистрanta как к самостоятельной научно-исследовательской работе, основным результатом которой является написание и успешная защита магистерской диссертации, так и к проведению научных исследований в составе творческого коллектива.

Задачи научно-исследовательской работы в семестре – дать навыки выполнения научно-исследовательской работы и развить умения:
- вести библиографическую работу с привлечением современных информационных технологий;
- формулировать цель и разрешать задачи, возникающие в ходе выполнения научно-исследовательской работы;
- выбирать необходимые методы исследования, модифицировать существующие или разрабатывать новые, исходя из задач конкретного исследования;
- применять современные информационные технологии при проведении
научных исследований;
- обрабатывать полученные результаты, анализировать и представлять их в виде законченных научно-исследовательских разработок (отчета по научно-исследовательской работе, тезисов докладов, научной статьи, магистерской диссертации и т.д.).

Содержание научно-исследовательской работы магистранта в привязке к семестрам отражается в его индивидуальном плане работы, состоящем из двух разделов: учебной работы и НИР. Формами контроля по семестровой научно-исследовательской работе являются письменные отчеты (с оценкой «зачтено») и публичная защита на магистерском спецсеминаре.

В процессе научно-исследовательской работы студент магистратуры должен овладеть следующими профессиональными компетенциями:
- способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы исследования (ОК- 1);
- способностью к изменению профиля своей профессиональной деятельности (ОК- 2);
- способностью самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения (ОК- 3);
- обладает навыками публичных деловых и научных коммуникаций (ОК- 6);
- способностью использовать количественные и качественные методы для проведения научных исследований и управления бизнес-процессами (ПК-5);
- способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы (ПК-9);
- способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-10);
- способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-11);
- способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-12);

Программы практик и положение о научно-исследовательской работе прилагаются.

5. Фактическое ресурсное обеспечение магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»

Ресурсное обеспечение ООП вуза формируется на основе требований к условиям реализации основных образовательных программ магистратуры, определяемых ФГОС ВПО по данному направлению подготовки.

Кадровое обеспечение учебного процесса. Реализация данной профессионально-образовательной программы на 80% обеспечивается штатными преподавателями вуза, на 20% - привлеченными специалистами-практиками, действующими руководителями, в том числе зарубежными. Среди преподавателей
около 25% составляют доктора и более 50% кандидаты наук. Подавляющее число преподавателей имеют базовое высшее образование, соответствующее профилю подготовки кадров по анализируемой программе, занимаются научными исследованиями по данному профилю и имеют опыт практической работы.

Учебно-методическое обеспечение учебного процесса. Для реализации профессионально-образовательной программы имеется необходимое учебно-методическое обеспечение. Большинство учебников и учебных пособий выдаются студентам через университетскую библиотеку (абонемент учебной литературы). На научном и других абонементах библиотеки, в читальных залах для студентов доступны монографии, научные сборники, реферативные и периодические журналы, собрания законодательных актов, кодексы РФ, компьютерные базы данных.

На факультете функционирует методкабинет, в котором в свободном доступе находятся учебники, учебно-методические пособия, словари, монографии, периодические издания по экономической, управленческой, социальной тематике, а также рабочие программы по каждой дисциплине и другие учебно-методические материалы.

Для прохождения научно-исследовательской и организационно-управленческой практик, ведения научно-исследовательской работы сформированы соответствующие программы и положения; для подготовки к итоговой государственной аттестации создаются программы государственного экзамена и методические указания по выполнению магистерской диссертации.

Студенты имеют доступ к информационным Интернет-источникам в компьютерных классах. В учебном процессе используются видеоматериалы, мультимедийные материалы.

Материально-техническое обеспечение учебного процесса. Реализация образовательной программы подготовки бакалавра менеджмента осуществляется в отдельном четырехетажном здании в центре г. Кемерово. В учебном корпусе имеется более 20 аудиторий, три современных компьютерных класса, подключенных к международной информационной сети «Интернет», два мультимедийных класса, 14 принтеров и более 10 копировальных аппаратов, учебно-методический кабинет, столовая на 40 посадочных мест. В целом материально-техническая база полностью соответствует требованиям ФГОСа.

6. Характеристики среды вуза, обеспечивающие развитие общекультурных (социально-личностных) компетенций выпускников

В университете для обучающихся, овладевающих основной образовательной программой по направлению 080200 – Менеджмент, действует развитая система социальной и воспитательной работы со студентами. Общеуниверситетская структура воспитательной работы и работы в общежитиях включает в себя проректора по социальным вопросам и молодежной политике, управление
социальной и воспитательной работы, состоящее из трех отделов (отдел по работе со студентами, отдел физического воспитания и спорта, студенческий клуб); заместителей деканов по воспитательной работе (старших кураторов факультетов), по работе в общежитиях, по спортивно-массовой работе; кураторов учебных групп первого-второго курсов, совета кураторов КемГУ; управление социологического и психологического сопровождения и развития карьеры, состоящее из трех отделов (служба по содействию трудоустройству, социологическая лаборатория, психологическая лаборатория); оздоровительный лагерь «Подъяково».

Воспитательная работа в университете осуществляется в соответствии с «Основными направлениями нравственно-эстетического воспитания и гуманитарной подготовки в ходе учебного процесса и внеаудиторной деятельности, обучающихся Кemerовского государственного университета», которые были введены в соответствии с решением Ученого Совета от 30.05.2002 г.

Воспитательная работа и гуманитарная подготовка студентов соответствует Государственным образовательным стандартам, образовательно-профессиональным программам и осуществляется в соответствии с «Комплексным планом организации учебно-воспитательного процесса», утверждаемым ежегодно Ученым советом КемГУ, программой воспитательной деятельности на цикл обучения, программой развития физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в КемГУ, программой развития студенческого самоуправления в университете комплексе Кemerовского государственного университета, программой патриотического воспитания студентов Кemerовского государственного университета, комплексной программой «Развития организационно-методической и материально-технической основы функционирования студенческого клуба Кemerовского государственного университета» и «Программы развития физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в Кemerовском государственном университете».

Для координации воспитательной работы в университете функционирует Ученый совет по гуманитарному образованию, который определяет основные направления работы на учебный год, заслушивает отчеты о работе управления социальной и воспитательной работы с обучающимися, кураторов, библиотеки, заместителей деканов по работе с обучающимися, кафедр и других структурных подразделений в части реализации данных «Основных направлений». Состав Совета утверждается приказом ректора. Председателем Совета является курирующий воспитательную деятельность проректор по социальным вопросам и молодежной политике. В состав Совета входят все заведующие межфакультетскими кафедрами, начальник учебно-методического управления, начальник управления социальной и воспитательной работы, преподавателей кафедр, работники структурных подразделений, занятых воспитательной работой, заместители деканов факультетов по воспитательной работе. Имеется утвержденное ректором положение об Ученом совете по гуманитарному образованию.

Кафедры в соответствии с разделами планов работы проводят комплекс мероприятий в части обеспечения воспитательной работы. Кафедры дисциплин
гуманитарного и социально-экономического цикла обеспечивают выполнение соответствующих разделов образовательно-профессиональных программ в рамках отведенных академических часов по основным дисциплинам и курсам по выбору в ходе работы с обучающимися в рамках аудиторных занятий, контроля самостоятельной работы и во внеучебное время.

Концепцию формирования среды вуза, обеспечивающей развитие социально-личностных компетенций обучающихся, определяют следующие документы:

Правила внутреннего распорядка ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет», утвержденные 20 апреля 2005 г.;

Комплексный план организации учебно-научно-воспитательного процесса в ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет» (КемГУ), утверждаемый ежегодно Ученым советом КемГУ;

Документированная процедура системы менеджмента качества «Управление воспитательной и внеучебной работой со студентами»;

Положение «О материальной помощи и материальном поощрении студентов и аспирантов КемГУ», утвержденное 29 марта 2010 г.

Положение о проживании в общежитиях КемГУ;

Программа развития физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в Кемеровском государственном университете, утверждаемые Ученым советом КемГУ;

Программа развития студенческого самоуправления в Кемеровском государственном университете;

Программа патриотического воспитания студентов Кемеровского государственного университета

В КемГУ сложилась система, при которой в вузе существуют органы студенческого самоуправления в форме общественных организаций – Кемеровская городская общественная организация «Студенческий совет Кемеровского государственного университета» и «Первичная профсоюзная организация студентов Кемеровского государственного университета». Кроме этого, органы студенческого самоуправления действуют на уровне факультетов КемГУ (студенческий клуб, научное студенческое общество) и в рамках направлений деятельности («Совет молодых ученых КемГУ», «Студенческий совет общежитий», штаб студенческих отрядов, студенческий отряд охраны правопорядка «Белые медведи», редакция студенческой газеты «Статус-Во!», «Академический хор Кемеровского государственного университета» и др.). В КемГУ традиционно представители органов студенческого самоуправления участвуют в управлении вузом.

Одной из главных задач Студенческого совета является развитие ССУ в вузе – особой формы самостоятельной общественной деятельности студентов по реализации функций управления жизнью студенческого коллектива в соответствии со стоящими перед ними целями и задачами. Студенческий совет КемГУ ставит своей целью: усиление роли студенчества в жизни высшего учебного заведения, города и области.

Направления деятельности Студсовета КемГУ:
представление интересов студентов и аспирантов на всех уровнях управления вузом;
анализ и распространение опыта работы органов студенческого самоуправления в КемГУ;
решение социальных проблем студентов;
содействие организации и совершенствованию учебного процесса и НИРС;
решение проблем труда, отдыха студентов и аспирантов;
взаимодействие со студенческими органами самоуправления других учебных заведений, города и области;
оказание информационной, методической, консультационной, финансовой и другой практической помощи студентам.

Одним из органов студенческого самоуправления в Кемеровском государственном университете является первичная организация студентов Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Основной целью профсоюзной организации студентов является реализация уставных целей и задач Профсоюза по представительству и защите индивидуальных и коллективных социально-экономических и иных, связанных с обучением прав и интересов студентов – членов Профсоюза при взаимодействии с администрацией вуза, его представителями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и другими организациями вуза.

Основные вопросы, решаемые профсоюзной организацией - социальная и правовая защита студентов, оздоровление и отдых, учебно-воспитательная работа, стипендиальное обеспечение. Профсоюзная организация студентов уделяет большое внимание работе с малообеспеченными категориями студентов, студентами-инвалидами, сиротами и оставшимися без попечения родителей, студентами, имеющими детей.

Профсоюзная организация тесно взаимодействует со студенческой межвузовской поликлиникой. В КемГУ в рамках программы «Здоровье студентов» проводится оздоровительные мероприятия по снижению заболеваемости студентов. В нашем университете организации студенческого отдыха уделяется большое внимание.

Для достижения уставных целей и задач профсоюзная организация, через свои выборные органы, принимает участие в разработке предложений к локальным нормативным актам вуза, регулирующим отношения в сфере учебы, условий быта, охраны здоровья, экологической безопасности, других вопросов, касающихся социально-экономического положения студентов, а также по вопросам формирования социальных программ вуза и другим вопросам, затрагивающим интересы студентов, осуществляет общественный контроль за соблюдением в вузе законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих права, льготы, условия учебы и быта, охраны труда, здоровья, окружающей среды, общественного питания и медицинского обслуживания членов Профсоюза. Студенчеством обеспечивается проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности вуза, проверяется готовность корпусов к началу учебного года, наличие освещенности в
аудиториях, количество столов и стульев, осуществляется контроль за соблюдением температурного режима в аудиториях в зимний период.

Основные научные направления университета тесно связаны с соответствующими профилями подготовки обучающихся. Об этом, в частности, свидетельствует высокий процент участия обучающихся в различных формах НИРС. Научно-исследовательская работа обучающихся в университете рассматривается как один из важных аспектов повышения качества подготовки и воспитания специалистов.

В число основных документов, являющихся основой для реализации НИРС в КемГУ входят:
- Положение об организации научно-исследовательской работы студентов (НИРС) в Кемеровском государственном университете от 04 марта 2002 г.;
- Документированная процедура «Информационное сопровождение НИР и НИОКР», КемГУ-СМК-ДП-6.2.9-2.2.4-04;
- Положение о внутривузовском туре открытого конкурса на лучшую научную работу студентов по естественным, техническим и гуманитарным наукам в вузах РФ от 15 марта 2004 г.;
- Положение о звании «Отличник НИРС в КемГУ» от 08 ноября 2006 г.;
- Положение о внутривузовском этапе регионального конкурса «Лучший студент года» в номинации: НИРС от 26 октября 2007 г. и др.

Научно-исследовательская работа обучающихся в КемГУ – это комплекс мероприятий учебного, научного, методического и организационного характера, обеспечивающий их обучение всех навыкам научных исследований применимо к избранному профилю обучения в рамках учебного процесса и вне него. НИРС ведется на всех кафедрах университета.

Основные формы внеучебной научной работы с обучающимися в КемГУ: предметные олимпиады, конференции, конкурсы научных работ и лучших рефератов, работа обучающихся в хоздоговорных и госбюджетных НИОКР, экспедициях, полевых практиках, социологических и маркетинговых исследованиях, студенческих научных обществах, кружках и других научных объединениях, изобретательская деятельность. Среди традиционных внеурочных мероприятий следует отметить апрельские Дни науки, в рамках которых проводятся научные конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Образование, наука, инновации – вклад молодых исследователей» и «Правовое образование – Гражданское общество – Справедливое государство» по итогам которых издаются сборники докладов.

В университете существуют многолетние традиции проведения творческих студенческих мероприятий:
- фестивали «Студенческая весна» и «Первый снег»;
- «Best of» – подведение итогов за год;
- конкурс «Голос Университета»;
- минифестивали: «Грация Университета» (конкурс любительских хореографических коллективов), «Грачи прилетели» (театральный конкурс), «Гримаса университета» (конкурс на звание самого лучшего актера), «Говорун университета» (конкурс на звание самого талантливо-
го в разговорном жанре).

Большое значение в культурно-просветительской работе играют различные студенческие объединения КемГУ: народный коллектив Академический хор КемГУ, народный коллектив театр-студия «Встреча», хореографическая студия «Вторая параллельная», студия эстрадного вокала «Арт-вокал» и др. Студенческим клубом проводится работа по таким направлениям, как организация и проведение досуговых мероприятий, выставок, концертов, конкурсов, праздников, создание творческих коллективов и объединений, вовлечение обучающихся в социально-значимые акции и мероприятия.

Особое внимание уделяется работе с первокурсниками, вопросам адаптации вчерашних школьников к новым для них условиям учебы, взаимоотношений в коллективе и другим проблемам. С этой целью факультеты, взаимодействуя со студенческим самоуправлением проводят специальные мероприятия, а в целях информирования об учебно-воспитательной деятельности используются студенческий вестник «Статус-ВО!», афиши, памятки стенды факультетов с информацией о спортивно-массовой и общественной работе, творческих, научных мероприятиях, системы телевизионных мониторов КемГУ, а также сайт университета в сети Интернет.

В университете уделяется значительное внимание обеспечению социальной защиты и охране здоровья студентов. Это направление реализуют следующие структурные подразделения и организации: управление социальной и воспитательной работы; профком студентов КемГУ; управление социологического и психологического сопровождения и развития карьеры; здравпункт; профилакторий «Вита»; спортивно-оздоровительный лагерь в Подъяково. В университете действует программа по профилактике наркомании, СПИДа, проводятся акции против курения.

В связи с необходимостью содействия трудовой занятости студентов университета создана служба по содействию трудоустройству управления социологического и психологического сопровождения и развития карьеры. На период летних каникул в КемГУ формируются студенческие трудовые отряды: «Легион», «Внутренний», отряд проводников Западно-Сибирского отделения железной дороги «Студенческая стрела». Совместно с Кемеровским региональным ресурсным центром и выпускниками Президентской программы в КемГУ реализуется социальный проект «Лидерство».

Основу информационного обеспечения студентов КемГУ составляют следующие информационные системы:

- официальный сайт КемГУ www.kemsu.ru;

- электронная библиотека и электронный каталог Научной библиотеки КемГУ;

- стенд спортивного клуба КемГУ: расписание работы секций, фотографии лучших студентов спортсменов КемГУ, текущая информация о работе спортивного клуба, поздравления победителей и призёров соревнований различного уровня;
- стенды факультетов с информацией о спортивно-массовой и общественной работе, творческих, научных мероприятиях;
- размещение информации на телевизионных мониторах КемГУ;
- общуniversитетские информационные стенды, размещенные в переходах и корпусах, содержащие: расписания работы студенческих клубов, кружков, секций, творческих коллективов, объявления о наборе в творческие и спортивные коллективы, текущая информация и объявления о проходящих мероприятиях;
- информационные баннеры и афиши с программой студенческих фестивалей «Первый снег» и «Студенческая весна», размещенные в переходах между учебными корпусами;
- памятка студентам Кемеровского госуниверситета по внеучебной работе и студенческому самоуправлению;
- сайт Студенческого клуба www.studclub.kemsu.ru;

Информация по внеучебной деятельности регулярно публикуется в студенческом вестнике «Статус-ВО!».

Кемеровский государственный университет располагает тремя общежитиями в черте г. Кемерово на 1700 мест, в которых проживают обучающиеся университета. Все здания общежитий имеют технические паспорта, свидетельства о госрегистрации, санитарно-эпидемиологические заключения. Жилищно-бытовые условия проживающих в общежитиях соответствуют санитарным нормам.

Психологическая лаборатория управления социологического и психологического сопровождения и развития карьеры является необходимым компонентом системы высшего образования, создающим условия для личностного, интеллектуального и профессионально-творческого потенциала студенческой молодежи, а также для охраны психического здоровья всех участников образовательного процесса. Назначение службы состоит в психологическом сопровождении учебно-воспитательного процесса в вузе, психологической поддержке абитуриентов, обучающихся и выпускников вуза, его профессорско-преподавательского состава и административно-хозяйственных работников.

Целевые ориентиры в деятельности психологической лаборатории университета по воспитательной работе с обучающимися выработаны на основе Закона Российской Федерации «Об образовании» (в редакции от 13.01.1996 № 12 ФЗ), Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «Национальной доктрине образования в Российской Федерации», Концепции модернизации российского образования до 2010 г., Федеральной программы развития образования на 2000-2005 гг., Приказа Министерства
образования РФ от 22.10.99 № 636 «Об утверждении Положения о службе практической психологии в системе Министерства образования РФ» и т.д. Психологическая лаборатория управления социологического и психологического сопровождения и развития карьеры КемГУ осуществляет свою деятельность на основе Положение о психологической службе Кемеровского государственного университета, утвержденное Ученым Советом КемГУ 28.01.04. (разработано на основе типового Положения о психологической службе). Основное направление деятельности психологической службы КемГУ - углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся студентов на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации. Психологическая диагностика проводится специалистами как индивидуально, так и с группами обучающихся. В соответствии с комплексным планом мероприятий КемГУ психологической службой, Программой диагностических по определению уровня адаптации студентов к условиям обучения в вузе ежегодно проводятся психодиагностические исследования среди студентов младших курсов. Данные исследования позволяют прогнозировать успешность адаптации обучающихся на основе учета объективных и субъективных факторов данного процесса на начальных этапах, наиболее эффективных способов организации учебного процесса. Другие направления деятельности психологической службы: индивидуальное психологическое консультирование, развивающая психологическая работа, профориентационная деятельность, деятельность по пропаганде психологических знаний и психологического просвещения, научно-исследовательская деятельность.

При университете открыта Бизнес-школа с целью повышения доступности качественного бизнес-образования для студентов и представителей деловых кругов региона.

Работает Центр изучения языков, который предлагает курсы обучения английскому, немецкому, французскому, нидерландскому, арабскому, итальянскому, китайскому языкам.

7. Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения обучающимися магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»

В соответствии с ФГОС ВПО магистратуры по направлению подготовки «Менеджмент» и Типовым положением о вузе оценка качества освоения обучающимися основных образовательных программ включает текущий контроль успеваемости, промежуточную и итоговую государственную аттестацию обучающихся.
7.1. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация

Нормативно-методическое обеспечение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по ООП магистратуры осуществляется в соответствии с п.46 Типового положения о вузе:

«46. Система оценок при проведении промежуточной аттестации обучающихся, формы, порядок и периодичность ее проведения указываются в уставе высшего учебного заведения.

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся утверждается в порядке, предусмотренном уставом высшего учебного заведения.

Студенты, обучающиеся в высших учебных заведениях по образовательным программам высшего профессионального образования, при промежуточной аттестации сдают в течение учебного года не более 10 экзаменов и 12 зачетов. В указанное число не входят экзамены и зачеты по физической культуре и факультативным дисциплинам.

Студенты, обучающиеся в сокращенные сроки, по ускоренным образовательным программам и в форме экстерната, при промежуточной аттестации сдают в течение учебного года не более 20 экзаменов.

Студентам, участвующим в программах двустороннего и многостороннего обмена, могут перезачитываться дисциплины, изученные ими в другом высшем учебном заведении, в том числе зарубежном, в порядке, определяемом высшим учебным заведением».

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ООП вуз создает и утверждает фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. Эти фонды могут включать: контрольные вопросы и типовые задания для практических занятий, лабораторных и контрольных работ, коллоквиумов, зачетов и экзаменов; тесты и компьютерные тестирующие программы; примерную тематику курсовых работ / проектов, рефератов и т.п., а также иные формы контроля, позволяющие оценить степень сформированности компетенций обучающихся.

Вузу также рекомендуется на основе требований ФГОС ВПО и рекомендаций ПрООП по соответствующему направлению подготовки разработать:

• матрицу соответствия компетенций, составных частей ООП и оценочных средств;
• методические рекомендации преподавателям по разработке системы оценочных средств и технологий для проведения текущего контроля успеваемости по дисциплинам (модулям) ООП (заданий для контрольных работ, вопросов для коллоквиумов, тематики докладов, эссе, рефератов и т.п.);
• методические рекомендации преподавателям по разработке системы оценочных средств и технологий для проведения промежуточной аттестации по
дисциплинам (модулям) ООП (в форме зачетов, экзаменов, курсовых работ / проектов и т.п.) и практикам).

7.2. Итоговая государственная аттестация выпускников магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»

Итоговая аттестация выпускника высшего учебного заведения является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме.

Итоговая государственная аттестация выпускника данной программы состоит из двух компонентов: 1) междисциплинарного государственного экзамена и 2) защиты магистерской выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

Требования к государственному междисциплинарному экзамену
Междисциплинарный государственный экзамен проводится по нескольким дисциплинам общенаучного и профессионального цикла. Структурно перечень вопросов государственного экзамена разделен на 2 блока, в каждом из которых по 25 вопросов. Перечень вопросов, выносимых на междисциплинарный государственный экзамен, ежегодно корректируется на заседаниях выпускающей кафедры и УМК факультета, и утверждается проректором университета. Для проведения междисциплинарного государственного экзамена приказом ректора университета утверждается аттестационная комиссия.

Требования к выпускной квалификационной работе
Магистерская диссертация представляет собой выпускную квалификационную работу научного содержания, которая имеет внутреннее единство и отражает ход и результаты разработки выбранной темы. Она должна соответствовать современному уровню развития науки и экономики, а ее тема – быть актуальной. Магистерская диссертация представляется в виде, который позволяет судить, насколько полно отражены и обоснованы содержащиеся в ней положения, выводы и рекомендации, их новизна и значимость. Совокупность полученных в такой работе результатов должна свидетельствовать о наличии у её автора первоначальных навыков научной работы в избранной области профессиональной деятельности.

Для проведения защиты магистерской диссертации приказом ректора университета создается специальная аттестационная комиссия, председатель которой утверждается Министерством образования РФ.
### РАБОЧИЙ УЧЕБНЫЙ ПЛАН

**Предметы, изучаемые по профессионально-образовательной программе направлений 080200.68**

- Менеджмент
- Управление человеческими ресурсами

**Набор 2012 года**

**График учебного процесса**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Год</th>
<th>Семестр</th>
<th>Курс</th>
<th>Период</th>
<th>Задание</th>
<th>Тип занятий</th>
<th>Количество часов</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1-2</td>
<td></td>
<td>теоретические</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>3-4</td>
<td></td>
<td>практически</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>5-6</td>
<td></td>
<td>теоретические</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>7-8</td>
<td></td>
<td>практически</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>9-10</td>
<td></td>
<td>теоретические</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
<td>11-12</td>
<td></td>
<td>практически</td>
<td>2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Обозначения**
- теоретические занятия
- практические занятия
- индивидуальные занятия
- лекции
- семинары
- курсовые проекты
- контрольные работы
- экзамены
- зачеты
- самостоятельная работа
- итоговая аттестация

**День недели**
- понедельник
- вторник
- среда
- четверг
- пятница

**Сроки выполнения заданий**
- начало
- окончание
<table>
<thead>
<tr>
<th>№</th>
<th>Описание работы</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
<th>10</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Показание ЦС</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Проверка ЦС</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Проверка ЦС</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Проверка ЦС</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Примечание: 0 — нет | 1 — есть
### Специальные виды работ

<table>
<thead>
<tr>
<th>Выпускные работы</th>
<th>Фронтальная</th>
<th>Руководитель</th>
<th>Финансирование</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Курсовые работы и проекты</th>
<th>Рекомендовано</th>
<th>Внесено</th>
<th>Внесено и защита</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Любой вид практики сопровождается дифференцированным коэффициентом*
*Научно-исследовательские работы в 5, 6, 8 семестрах включаются в семестр* 
**Общее время выполняемых курсовых работ указывается в объеме 14 часов**
<table>
<thead>
<tr>
<th>№</th>
<th>Опция</th>
<th>Ст.</th>
<th>Место</th>
<th>Длина</th>
<th>Ширина</th>
<th>Высота</th>
<th>Масса</th>
<th>Конструкция</th>
<th>Примечание</th>
<th>Процент поставки, %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>10</td>
<td>1</td>
<td>10</td>
<td>6</td>
<td>54</td>
<td>100</td>
<td>на разрыве в нескольких точках</td>
<td>35-8</td>
<td>101-103, 104, 105</td>
<td>6.5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>2</td>
<td>64</td>
<td>на разрыве в нескольких точках</td>
<td>65-7</td>
<td>106-107, 108-109</td>
<td>6.5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>3</td>
<td>64</td>
<td>на разрыве в нескольких точках</td>
<td>65-7</td>
<td>106-107, 108-109</td>
<td>6</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>4</td>
<td>64</td>
<td>на разрыве в нескольких точках</td>
<td>65-7</td>
<td>106-107, 108-109</td>
<td>6.5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Примечания:
- Опция 10: 101-103, 104, 105
- Опция 11: 106-107, 108-109
- Опция 12: 106-107, 108-109
### Нормы недель

<table>
<thead>
<tr>
<th>Вид</th>
<th>Неделя из ФГОСа (бак)</th>
<th>Неделя по Плану (бак)</th>
<th>Неделя из ФГОСа (маг)</th>
<th>Неделя по Плану (маг)</th>
<th>Итого неделя из ФГОСа</th>
<th>ЗЕТ/КРЕДИТОВ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Теоретическое обучение</td>
<td>59</td>
<td>59</td>
<td>59</td>
<td>71/117,5</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Экзаменационные сессии</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>0/0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Итоговая Аттестация, выпускные экзамены</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0/0</td>
</tr>
<tr>
<td>Учебная практика, Другие Практики, НИР</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>45/45</td>
</tr>
<tr>
<td>Выпускная работа, Диссертация</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>6/6</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Гос. Экзамены и защита</td>
<td>18</td>
<td>18</td>
<td>18</td>
<td>9/9</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Каникулы</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0/0</td>
</tr>
<tr>
<td>Итого</td>
<td>104</td>
<td>104</td>
<td>104</td>
<td>122/166,5</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Нормы часов

<table>
<thead>
<tr>
<th>Вид работы</th>
<th>Часов на студента</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Экзамен</td>
<td>0,35</td>
</tr>
<tr>
<td>Зачет</td>
<td>0,25</td>
</tr>
<tr>
<td>Выпускная работа (max)</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>Курсовой проект (+ k, p, a, г)</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Курсовая работа</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Итоговый междисциплинарный экзамен</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Диссертация (max)</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>Выпускной экзамен</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Среднее по учебному заведению количество студентов в группе</td>
<td>21,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

MAX средн. нед. загрузка (час) бакалавр/магистр 27 / 16

### Нормы часов по циклам

<table>
<thead>
<tr>
<th>Цикл</th>
<th>Часы из ФГОСа с Экз</th>
<th>Часы по Плану с Экз</th>
<th>Отклонение, %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Общенаучный цикл</td>
<td>540</td>
<td>540</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Профессиональный цикл</td>
<td>1944</td>
<td>1944</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Профессиональный цикл</td>
<td></td>
<td></td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Научно-исследовательская работа магистра</td>
<td>1836</td>
<td>1836</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Факультативы</td>
<td>72</td>
<td>72</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Итого</td>
<td>4392</td>
<td>4392</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Зачетных единиц трудоемкости (ЗЕТ)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Часов в одной ЗЭТ</th>
<th>ЗЕТ в неделю</th>
<th>ЗЕТ и КРЕДИТОВ на весь срок обучения вычисляются как суммы по листам Курс1-Курс7</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>36,0</td>
<td>1,5</td>
<td>Cr ECTS</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Закрепление учебного плана

| Код основной закрепленной за специальностью кафедры | 54 |
| Специальность относится к факультету (аббревиатура) | Зф |

### Атрибуты учебного плана

| Дата утверждения ФГОС ВПО (минимум содержания) | 18 ноября 2009 г. |
| Год начала подготовки по этому учебному плану | 2011 |
| ФГОС ВПО (минимум содержания), на соответствие которому РУП проверен | |
## Утверждение

<table>
<thead>
<tr>
<th>Курс</th>
<th>Утверждение</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>2012 МАД УМР МЛ</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Основные АН и ИТУ

<table>
<thead>
<tr>
<th>Блок</th>
<th>Обозначение</th>
<th>Весной</th>
<th>Осень</th>
<th>Итого/АН акт</th>
<th>ЗЕТ</th>
<th>СГ</th>
<th>ЕCTS</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>АН/ИТУ</td>
<td>ИТОГО/АН акт</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Оценка выполнения работ студентами в АН/ИТУ

<table>
<thead>
<tr>
<th>Блок</th>
<th>Оценка</th>
<th>Весной</th>
<th>Осень</th>
<th>Итого/АН акт</th>
<th>ЗЭТ</th>
<th>СГ</th>
<th>ЕCTS</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Оборудование

<table>
<thead>
<tr>
<th>Блок</th>
<th>Оборудование</th>
<th>Весной</th>
<th>Осень</th>
<th>Итого/АН акт</th>
<th>ЗЭТ</th>
<th>СГ</th>
<th>ЕCTS</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Практика

<table>
<thead>
<tr>
<th>Блок</th>
<th>Практика</th>
<th>Весной</th>
<th>Осень</th>
<th>Итого/АН акт</th>
<th>ЗЭТ</th>
<th>СГ</th>
<th>ЕCTS</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Итог

<table>
<thead>
<tr>
<th>Блок</th>
<th>Итог</th>
<th>Весной</th>
<th>Осень</th>
<th>Итого/АН акт</th>
<th>ЗЭТ</th>
<th>СГ</th>
<th>ЕCTS</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Обозначения

- АН: академические часы
- ЗЭТ: зачетные единицы трудоемкости
- ИТА: итоговая академическая оценка
- РГ: распределена практика и ИТР

---

ФГБОУ ВПО "Кemerовский государственный университет"
ФГБОУ ВПО "Кемеровский государственный университет"
Рабочий учебный план подготовки магистра по профессионально-ориентировочным программам направлений 050208.68 Менеджмент магистерской программы - Управление человеческими ресурсами набор 2012 года

<table>
<thead>
<tr>
<th>№</th>
<th>Блок</th>
<th>Дисциплина</th>
<th>Описание</th>
<th>Зачет</th>
<th>РС</th>
<th>ПТ</th>
<th>Курсов</th>
<th>Итог</th>
<th>АТ</th>
<th>ЗЕТ</th>
<th>Курс</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Блок АТ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Блок АТ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Обозначения:
АТ- академические часы
ЗЕТ- зачетные единицы трудоемкости
РС- курсовая работа
ПТ- практика
ИГА- Итоговая государственная аттестация
РП- распределение практики и НРП

Итоговая аттестация, выполнена аттестация АТ
Распределение и распределение

Примечание: 3-зачет Р-курсовая работа П-курсовой проект
<table>
<thead>
<tr>
<th>Блок</th>
<th>Дисциплина</th>
<th>Объем (за)</th>
<th>Место: ( T_0 ), Зак. ( R_T )</th>
<th>Объем: ( T_0 ), Зак. ( R_T )</th>
<th>Зак. АН по под.</th>
<th>Итого АН по под.</th>
<th>%</th>
<th>ЗЕТ</th>
<th>0</th>
<th>Кал.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

ФГБОУ ВПО "Кемеровский государственный университет"

Рабочий учебный план подготовки магистра профессионально-ориентированной программы направления 080200.68 Менеджмент магистерской подготовки - Управление человеческими ресурсами (выпуск 2012 года)

Обозначения:
- \( T_0 \)- академические часы
- ЗЕТ - зачеты
- РП - дисциплины, обеспечивающие профессиональное развитие
- ИГА - Итоговая государственная аттестация
- РП - распределенная практика и ИКР
### 2012_13_MAG_УМФ.rpt

<table>
<thead>
<tr>
<th>Курс</th>
<th>Утверждение</th>
</tr>
</thead>
</table>

#### Блоки:

<table>
<thead>
<tr>
<th>№</th>
<th>Блок</th>
<th>Область</th>
<th>Виды ОП</th>
<th>Зачеты</th>
<th>Практикум</th>
<th>ЗЕТ</th>
<th>ЕCTS</th>
<th>Разное</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

- **Зачеты**: Математика, Физика, Физическая культура, История, Экономика, Бухгалтерский учет, Управление персоналом, Специальные дисциплины
- **Практикум**: Государственная аттестация и ИГА
- **ЗЕТ**: Зачеты на экзамены

#### Прочие:

- **ИГА**: Итоговая государственная аттестация
- **РП**: Распределение практика и ИГА
- **ЕCTS**: Европейская кредитная система

#### Обозначения:

- АЯ: академические часы
- ЗЕТ: Зачеты на экзамены
- ИГА: Итоговая государственная аттестация
- РП: Распределение практика и ИГА
<table>
<thead>
<tr>
<th>№</th>
<th>Блок</th>
<th>Дисциплина</th>
<th>Основной</th>
<th>Эксп</th>
<th>Практика</th>
<th>Эксп</th>
<th>Практика</th>
<th>Эксп</th>
<th>Практика</th>
<th>Эксп</th>
<th>Практика</th>
<th>Эксп</th>
<th>Практика</th>
<th>Эксп</th>
<th>Практика</th>
<th>Эксп</th>
<th>Практика</th>
<th>Эксп</th>
<th>Практика</th>
<th>Эксп</th>
<th>Практика</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>МД 1</td>
<td>Концепция российского менеджмента</td>
<td>18</td>
<td>35</td>
<td>1</td>
<td>35</td>
<td>1</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>МД 1</td>
<td>Методы и метрики современного менеджмента</td>
<td>18</td>
<td>35</td>
<td>1</td>
<td>35</td>
<td>1</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>МД 1</td>
<td>Профессиональные знания</td>
<td>18</td>
<td>35</td>
<td>1</td>
<td>35</td>
<td>1</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>МД 1</td>
<td>Методы исследования в менеджменте</td>
<td>18</td>
<td>35</td>
<td>1</td>
<td>35</td>
<td>1</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>МД 1</td>
<td>Профессиональные навыки</td>
<td>18</td>
<td>35</td>
<td>1</td>
<td>35</td>
<td>1</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>МД 1</td>
<td>Управление стоимостными активами</td>
<td>18</td>
<td>35</td>
<td>1</td>
<td>35</td>
<td>1</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>МД 1</td>
<td>Научно-исследовательская работа и семинары</td>
<td>18</td>
<td>35</td>
<td>1</td>
<td>35</td>
<td>1</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>МД 1</td>
<td>Методы предпринимательской и экономической деятельности</td>
<td>18</td>
<td>35</td>
<td>1</td>
<td>35</td>
<td>1</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
<td>108</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Объем АТ**

<table>
<thead>
<tr>
<th>AT</th>
<th>Англ.</th>
<th>Евр.</th>
<th>Немц.</th>
<th>Франц.</th>
<th>Исп.</th>
<th>Итогово</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>15</td>
<td>17</td>
<td>18</td>
<td>20</td>
<td>21</td>
<td>22</td>
<td>34</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Объемы оценок по дисциплинам**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Блок</th>
<th>Объем оценок</th>
<th>Объем оценок</th>
<th>Объем оценок</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Репозиторий:**

<table>
<thead>
<tr>
<th>AT</th>
<th>Англ.</th>
<th>Евр.</th>
<th>Немц.</th>
<th>Франц.</th>
<th>Исп.</th>
<th>Итогово</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>55</td>
<td>56</td>
<td>57</td>
<td>58</td>
<td>59</td>
<td>60</td>
<td>306</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Объемы оценок по дисциплинам**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Блок</th>
<th>Объем оценок</th>
<th>Объем оценок</th>
<th>Объем оценок</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Репозиторий:**

<table>
<thead>
<tr>
<th>AT</th>
<th>Англ.</th>
<th>Евр.</th>
<th>Немц.</th>
<th>Франц.</th>
<th>Исп.</th>
<th>Итогово</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>15</td>
<td>16</td>
<td>17</td>
<td>18</td>
<td>19</td>
<td>20</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Объемы оценок по дисциплинам**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Блок</th>
<th>Объем оценок</th>
<th>Объем оценок</th>
<th>Объем оценок</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Курс</td>
<td>Утверждение</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>------</td>
<td>--------------</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
| No | Блок | Дисциплина | Схема | Экз. | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | ВП | КФ | ЗФ | ВА | ФТ | З | В | К | V
### Курс 7

| № | Блок | Дисциплина | Основной | Открытый | Зачет | Работа | Лаб | ЭК | Практика | Лаб | ЭК | Практика | Лаб | ЭК | Практика | Лаб | ЭК | Практика | Лаб | ЭК | Практика | Лаб | ЭК | Практика | Лаб | ЭК | Практика | Лаб | ЭК | Практика | Лаб | ЭК | Практика |
|---|-----|-------------|----------|----------|--------|--------|-----|-----|----------|-----|-----|----------|-----|-----|----------|-----|-----|----------|-----|-----|----------|-----|-----|----------|-----|-----|----------|-----|-----|----------|-----|-----|----------|-----|-----|----------|
|  |     |             | 100      | 100      |        |        | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      |
| 1 | 1   | Экономика  | 100      | 100      |        |        | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      |
| 2 | 2   | Управление | 100      | 100      |        |        | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      |
| 3 | 3   | Финансы     | 100      | 100      |        |        | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      | 100 | 100 | 100      |

**Комментарий:**

- **Экономика:** 100 академических часов.
- **Управление:** 100 академических часов.
- **Финансы:** 100 академических часов.

---

**Итоги:**

- Эта таблица предоставляет общий вид учебного плана для курса 7.
- Основные дисциплины включают экономику, управление и финансы.
- Количество академических часов для каждого курса составляет 100.

---

**Обозначения:**

- "Аkad-часы" - академические часы.
- "Зачет" - зачетная единица.
- "Работа" - лабораторная работа.
- "Лаб" - лабораторная работа.
- "ЭК" - экзамен.

---

**Дата:**

- 2012 год.
ФГБОУ ВПО "Кемеровский государственный университет"

Рабочий учебный план: подготовки магистра по профессионально-образовательной программе направления 080200.68 Менеджмент магистерская программа - Управление человеческими ресурсами набор 2012 года

Утверждён:

**2012 13 МАГ УЧР.pslm**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Курс</th>
<th>Итого АН</th>
<th>ЗЭТ</th>
<th>Ср ЕCTS</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Итого** 585 1540 1 190 2 1 260 3 75,5

**Ср ЕCTS** 12 236 1 080 170 1 260 3 684 6

**Всего** 966 1194 2160 396 2556 71 115,5

**Распределение зачетных единиц по планам**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Числ.-зачетный (ранк)</th>
<th>1 М</th>
<th>2 М</th>
<th>3 М</th>
<th>4 М</th>
<th>5 М</th>
<th>Итого г / Пир</th>
<th>Итого г / Пир</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Базовая</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Базовая</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Итого</td>
<td>5</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>45</td>
<td>54</td>
<td>94</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ср ЕCTS</td>
<td>12</td>
<td>236</td>
<td>1 080</td>
<td>170</td>
<td>1 260</td>
<td>3 684</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Подлежит изучению ЗЕТ 12

**Формы контроля:**

1. **27.12.12**
2. **26.12.12**
3. **26.12.12**
4. ** Подпись преподавателя **
5. ** Подпись магистра **

**Дополнительные материалы:**

- Методические рекомендации по изучению дисциплины (в ЧС) 20.75%
- Дополнительные материалы по изучению дисциплины (в ЧС) 20.75%
- Дополнительные материалы по изучению дисциплины (в ЧС) 20.75%
- Дополнительные материалы по изучению дисциплины (в ЧС) 20.75%