



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

Программа одобрена  
Ученым советом Университета  
Протокол № 1  
« 24 » 01 2018 г.



**ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки	<u>38.04.01 Экономика</u>
Направленность (профиль) программы	<u>Экономика труда</u>
Вид программы	<u>академический</u>
Уровень высшего образования	<u>магистратура</u>
Квалификация	<u>магистр</u>
Форма обучения	<u>заочная</u>
Год набора	<u>2018</u>

Основная профессиональная образовательная программа разработана:

- на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.04.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «30» марта 2015г. №321;
- с учетом Профессионального стандарта №3 «Специалист по социальной работе», утвержденного приказом Минтруда России №571н от 28 октября 2013г.
- с учетом Профессионального стандарта № 559 «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Минтруда России №691н от 6 октября 2015 г.

Основная профессиональная образовательная программа является системой учебно-методических документов, сформированной в ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

Настоящая основная профессиональная образовательная программа представляет собой комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ дисциплин (модулей), программ практик, иных компонентов, а также оценочных и методических материалов.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА (ОПИСАНИЕ) ОПОП .....	4
1.1 Общие положения .....	4
1.2. Структура ОПОП .....	4
1.3. Особенности реализации образовательной программы.....	4
1.4. Характеристика профессиональной деятельности выпускников .....	5
1.5. Ресурсное обеспечение.....	14
1.6. Социокультурная среда .....	18
1.7. Оценка качества реализации программы .....	18
1.8. Рабочие программы дисциплин.....	18
1.9. Программы практик и научно-исследовательской работы.....	19
1.10. Программа государственной итоговой аттестации .....	19
1.11. Оценочные средства .....	20
1.12. Методические материалы.....	20
1.13. Особенности реализации образовательной программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья .....	21
Лист регистрации изменений к образовательной программе и актуализации ОПОП	

### ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение. Рецензия / отзыв на ОПОП и ее структурные элементы

### **2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН, КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК**

### **3. АННОТАЦИИ, РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ)**

### **4. ПРОГРАММЫ ПРАКТИК, НИР**

### **5. ПРОГРАММА ГИА**

### **6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА**

### **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА (ОПИСАНИЕ) ОПОП

### 1.1 Общие положения

#### Требования к уровню подготовки, необходимого для освоения ОПОП

К освоению ОПОП допускаются лица, имеющие образование соответствующего уровня, подтвержденное документом о высшем образовании и о квалификации.

#### Объем и срок получения образования по ОПОП:

**Объем ОПОП** *120 ЗЕ*  
*По ИУП в год не более 75 ЗЕ*

#### Срок получения образования по ОПОП

*Заочная форма – 2 года 5 месяцев*

**Язык образования:** Образовательная деятельность по ОПОП осуществляется на государственном языке Российской Федерации.

### 1.2. Структура ОПОП

Структура ОПОП включает обязательную часть (базовую) и часть, формируемую участниками образовательных отношений (вариативную).

Учебный план отражает структуру ОПОП, которая состоит из блоков. Трудоемкость блоков и частей ОПОП полностью соответствует значениям, установленным ФГОС ВО.

В учебном плане определены перечень и последовательность освоения дисциплин (модулей), практик, промежуточной и государственной итоговой аттестаций, их трудоемкость в зачетных единицах и академических часах, распределение лекционных, практических, лабораторных видов занятий и самостоятельной работы обучающихся. Для каждой дисциплины (модуля) и практики указана форма промежуточной аттестации. Календарный учебный график отражает распределение видов учебной деятельности, времени аттестации обучающихся и каникул по курсам обучения.

Рабочий учебный план и календарный учебный график представлены в ОПОП Приложением.

### 1.3. Особенности реализации образовательной программы

Наименование индикатора	Значение	Значение сведений
Использование сетевой формы реализации основной образовательной программы	Да/нет	нет
Применение электронного обучения	Да/нет	нет

Наименование индикатора	Значение	Значение сведений
Применение дистанционных образовательных технологий	Да/нет	нет
Применение модульного принципа представления содержания основной образовательной программы и построения учебных планов	Да/нет	нет

## **1.4. Характеристика профессиональной деятельности выпускников**

### **1.4.1. Область профессиональной деятельности выпускника**

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, включает:

- экономические, финансовые, маркетинговые и аналитические службы фирм различных отраслей и форм собственности;
- органы государственной и муниципальной власти;
- академические и ведомственные научно-исследовательские организации;
- профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, дополнительного профессионального образования.

### **1.4.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника**

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, являются:

- поведение хозяйствующих агентов, их затраты и результаты,
- функционирующие рынки,
- финансовые и информационные потоки,
- производственные и научно-исследовательские процессы.

### **1.4.3. Виды профессиональной деятельности выпускника**

#### **Основные виды деятельности:**

- Педагогическая
- Научно-исследовательская.

#### **Дополнительные виды деятельности:**

- Проектно-экономическая;
- Аналитическая.

#### 1.4.4. Профессиональные задачи

Выпускник, освоивший программу магистратуры, в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа магистратуры, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

##### **Научно-исследовательская деятельность:**

- разработка рабочих планов и программ проведения научных исследований и разработок, подготовка заданий для групп и отдельных исполнителей;
- разработка инструментария проводимых исследований, анализ их результатов;
- подготовка данных для составления обзоров, отчетов и научных публикаций;
- сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования, выбор методов и средств решения задач исследования;
- организация и проведение научных исследований, в том числе статистических обследований и опросов;
- разработка теоретических и эконометрических моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, оценка и интерпретация полученных результатов.

##### **Педагогическая деятельность:**

- преподавание экономических дисциплин в образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования, профессиональных образовательных организациях;
- разработка учебно-методических материалов.

##### **Проектно – экономическая деятельность:**

- подготовка заданий и разработка проектных решений с учетом фактора неопределенности;
- подготовка заданий и разработка методических и нормативных документов, а также предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ;
- подготовка заданий и разработка системы социально-экономических показателей хозяйствующих субъектов;
- составление экономических разделов планов предприятий и организаций различных форм собственности;
- разработка стратегии поведения экономических агентов на различных рынках

##### **Аналитическая деятельность:**

- разработка и обоснование социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, и методик их расчета;
- поиск, анализ и оценка источников информации для проведения экономических расчетов;

- проведение оценки эффективности проектов с учетом фактора неопределенности;
- анализ существующих форм организации управления; разработка и обоснование предложений по их совершенствованию;
- прогнозирование динамики основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом.

### 1.4.5. Планируемые результаты освоения ОПОП

В результате освоения образовательной программы у выпускника должны быть сформированы следующие компетенции:

Код	Наименование компетенции выпускника
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-3	способностью принимать организационно-управленческие решения
ПК-1	способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований
ПК-2	способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования
ПК-3	способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой
ПК-4	способностью представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада
ПК-5	способностью самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ
ПК-6	способностью оценивать эффективность проектов с учетом фактора неопределенности
ПК-7	способностью разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках
ПК-8	способностью готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне
ПК-9	способностью анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов

<b>Код</b>	<b>Наименование компетенции выпускника</b>
ПК-10	способностью составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом
ПК-13	способностью применять современные методы и методики преподавания экономических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования
ПК-14	способностью разрабатывать учебные планы, программы и соответствующее методическое обеспечение для преподавания экономических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования
ДПК-1	способностью понимать и анализировать социально значимые проблемы, находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность, разрабатывать и внедрять критерии эффективного использования занятых трудом в организации
ДПК-2	способностью понимать движение силы и закономерности исторического и социально-экономического процесса, место и роль страны в современном мире

Основная профессиональная образовательная программа разработана

- с учетом Профессионального стандарта №3 «Специалист по социальной работе»,
- с учетом Профессионального стандарта № 559 «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Минтруда России №691н от 6 октября 2015 г.

Наличие и соответствие ДПК компонентам профессионального стандартов:

– Профессиональный стандарт №3 «Специалист по социальной работе» утвержденного приказом Минтруда России №571н от 28 октября 2013 г.

<b>Обобщенная трудовая функция</b> (код (ы) Трудовой функции)	<b>Необходимые знания, умения, владения</b> (код(ы) Трудовой функции)	<b>ДПК</b> (код компетенции)
<b>Код 03.001</b> Деятельность по планированию, организации, контролю и реализации социальных услуг и мер социальной поддержки населения.		
<b>Код В</b> Деятельность по планированию, организации и контролю за предоставлением социальных услуг и мер социальной поддержки <b>Код В/01.7</b>	<b>Трудовые действия</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение мониторинга социальной ситуации на обслуживаемой территории для использования при составлении прогноза развития социального обслуживания и социальной поддержки</li> <li>- Проведение анализа, обобщения и оценки достоверности полученной в процессе мониторинга информации</li> <li>- Разработка предложений по рационализации, автоматизации и модернизации средств и технологий социального обслуживания на индивидуальном и групповом у</li> <li>- Подготовка предложений в рамках разработки социальных программ и проектов, направленных на повышение эффективности социального обслуживания населения на индивидуальном, групповом и средовом уровнях</li> </ul> <b>Необходимые умения</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Определять цель мониторинга социальной ситуации на</li> </ul>	<b>ДПК-1</b>

<b>Обобщенная трудовая функция</b> (код (ы) Трудовой функции)	<b>Необходимые знания, умения, владения</b> (код(ы) Трудовой функции)	<b>ДПК</b> (код компетенции)
<b>Код В/02.7</b>	<p>обслуживаемой территории</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Определять индикаторы состояния социальной ситуации</li> <li>- Использовать различные методы мониторинга социальной ситуации</li> <li>- Использовать результаты мониторинга в определении целей социального обслуживания населения</li> <li>- Выявлять и анализировать информацию о социальной ситуации</li> <li>- Оценивать достоверность информации, полученной в ходе мониторинга и из других источников</li> <li>- Разрабатывать социальные проекты (программы), направленные на повышение эффективности социального обслуживания населения и оказания социальной поддержки</li> <li>- Анализировать применимость существующих социальных технологий для реализации социального проекта (программы)</li> <li>- Разрабатывать инновационные технологии социального обслуживания</li> <li>- Проводить экспертизу социального проекта (программы)</li> <li>- Использовать основные методы и средства получения, хранения, переработки информации, навыки работы с компьютером как средством управления информацией, в том числе в сети Интернет</li> <li>- Повышать свою профессиональную квалификацию в области реализации трудовой функции</li> </ul> <p><b>Необходимые знания</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Технологии социального проектирования, моделирования и прогнозирования</li> <li>- Сущность и особенности проявления конфликтогенных процессов, ситуаций социального риска</li> <li>- Методы и технологии управления социальными рисками</li> <li>- Национальные стандарты Российской Федерации в области социального обслуживания</li> <li>- Принципы оценки достоверности социальной информации</li> <li>- Основы стандартизации и количественной оценки качества предоставления социальных услуг и мер социальной поддержки</li> <li>- Нормативно-правовые акты в сфере социальной защиты населения</li> <li>- Основные направления политики социальной защиты населения</li> <li>- Технологии социальной работы с различными группами населения</li> <li>- Основы самоорганизации и самообразования специалистов по социальной работе</li> </ul> <p><b>Трудовые действия</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Определение плановых целей и задач подразделения (группы специалистов) и отдельных специалистов по социальной работе</li> <li>- Определение ресурсов, необходимых для реализации социального обслуживания и социальной поддержки, ответственных исполнителей</li> <li>- Определение объема работы сотрудников подразделения (группы специалистов) и распределять задания между ними</li> <li>- Мотивация сотрудников на выполнение поставленных задач</li> <li>- Координация деятельности сотрудников подразделения по выполнению поставленных задач</li> <li>- Контроль выполнения плановых целей и деятельность специалистов</li> <li>- Анализ работы подразделения (группы специалистов)</li> <li>- Осуществление мероприятий по повышению квалификации сотрудников подразделения</li> <li>- Осуществление супервизии как индивидуального кураторства, направленного на выявление и решение проблем при вхождении в должность и осуществлении профессиональной деятельности специалистов подразделения, профилактику профессиональной деформации и выгорания</li> </ul> <p><b>Необходимые умения</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Планировать работу подразделения социальной службы в составе организации</li> <li>- Формулировать цели, задачи, определять обязанности и трудовые действия специалистов по социальной работе, реализующих социальный</li> </ul>	

Обобщенная трудовая функция (код (ы) Трудовой функции)	Необходимые знания, умения, владения (код(ы) Трудовой функции)	ДПК (код компетенции)
Код В/03.7	<p>проект</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Организовывать взаимодействие специалистов в процессе реализации социальных услуг и мер социальной поддержки</li> <li>- Использовать инструменты межличностных коммуникаций</li> <li>- Урегулировать конфликты, владеть навыками медиации в социальной сфере</li> <li>- Использовать инструментарий выявления потребностей конкретного сотрудника с целью определения его профессионального потенциала</li> <li>- Владеть основными методами супервизии, выстраивать модели ее организации и проведения в соответствии с изменяющимися потребностями специалистов</li> <li>- Определять стимулирующие факторы профессиональной деятельности, разрабатывать и реализовывать систему стимулирования эффективной профессиональной деятельности</li> </ul> <p><b>Необходимые знания</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Основы социального управления</li> <li>- Цели, принципы и технологии управления персоналом</li> <li>- Технологии социальной работы</li> <li>- Теория социальной работы</li> <li>- Основы конфликтологии и медиации</li> <li>- Психология и социология личности и группы</li> <li>- Психологические и социологические методы исследования</li> <li>- Психология и социология управления</li> <li>- Принципы, виды, методы и технологии супервизии</li> <li>- Основы самоорганизации и самообразования специалистов по социальной работе</li> </ul> <p><b>Трудовые действия</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Выявление и измерение показателей качества социального обслуживания и мер социальной поддержки</li> <li>- Оценка качества социального обслуживания</li> <li>- Выявление и измерение показателей эффективности социального обслуживания</li> <li>- Оценка эффективности социального обслуживания и мер социальной поддержки</li> </ul> <p><b>Необходимые умения</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разрабатывать критерии качества предоставляемых услуг и мер социальной поддержки</li> <li>- Анализировать и оценивать процесс и результаты реализации социальных услуг и социальной поддержки на индивидуальном уровне</li> <li>- Использовать различные виды опросов населения и экспертных опросов, направленных на выявление качества и эффективности предоставляемых услуг и мер социальной поддержки</li> <li>- Анализировать результаты оказания социальных услуг на региональном и муниципальном уровне, а также на уровне социальных групп</li> <li>- Представлять результаты профессиональной деятельности в виде качественных и количественных данных</li> <li>- Повышать свою профессиональную квалификацию в области реализации трудовой функции</li> </ul> <p><b>Необходимые знания</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Основы организации профессиональной деятельности, контроля качества предоставления социальных услуг</li> <li>- Национальные стандарты Российской Федерации в области социального обслуживания</li> <li>- Методы количественной оценки качества предоставления социальных услуг и мер социальной поддержки</li> <li>- Принципы и правила проведения опросов населения и экспертных опросов, направленных на выявление качества и эффективности предоставляемых услуг и мер социальной поддержки</li> <li>- Социальные процессы, происходящие в обществе, их возможные негативные последствия, конфликтогенные процессы, ситуации социального риска</li> </ul>	

<b>Обобщенная трудовая функция</b> (код (ы) Трудовой функции)	<b>Необходимые знания, умения, владения</b> (код(ы) Трудовой функции)	<b>ДПК</b> (код компетенции)
<b>Код В/04.7</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Способы и возможности использования данных социологических опросов, статистики, анализировать отчетность учреждений и организаций</li> <li>- Методы обработки данных эмпирических исследований, предоставления их в числовой, табличной, графической и т.п. форме</li> <li>- Основы самоорганизации и самообразования специалиста по социальной работе</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Трудовые действия</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Подготовка предложений по повышению эффективности реализации социальной политики на уровне субъекта Российской Федерации, муниципалитета, учреждения</li> <li>- Подготовка предложений при разработке и реализации социальных программ и проектов</li> <li>- Организация мероприятий по привлечению ресурсов организаций, общественных объединений и частных лиц к оказанию социальной поддержки гражданам</li> <li>- Использование потенциала средств массовой информации и социальных сетей для привлечения внимания общества к актуальным социальным проблемам, информирования о направлениях реализации и перспективах развития социальной работы</li> <li>- Участие в организации рекламы социальных услуг и информационном обеспечении их развития и распространения</li> <li>- Применение маркетинговых технологий с целью формирования спроса и обеспечения адекватного предложения социальных услуг</li> <li>- Проведение работы по продвижению и популяризации позитивного опыта организации социального обслуживания и социальной поддержки населения путем подготовки информации для средств массовой информации и взаимодействия с общественностью</li> </ul> <p><b>Необходимые умения</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обобщать и систематизировать передовой российский опыт реализации социального обслуживания и мер социальной поддержки</li> <li>- Использовать данные социологических опросов, статистики, анализировать отчетность учреждений и организаций</li> <li>- Проводить сравнительный анализ российского и зарубежного опыта социальной работы, социального обслуживания и социальной поддержки населения</li> <li>- Адаптировать эффективный зарубежный опыт к российским условиям его применения</li> <li>- Подготавливать информацию в виде буклетов, брошюр, статей, сообщений для средств массовой информации и социальных сетей</li> <li>- Взаимодействовать со средствами массовой информации, как научного, так и общественно-популярного плана, для привлечения внимания общественности к социальным проблемам общества, организации рекламы социальных услуг</li> <li>- Разрабатывать рекламно-информационные материалы по актуальным социальным проблемам населения, социальным рискам и угрозам, способным негативно повлиять на условия жизнедеятельности граждан, а также о видах, формах и субъектах реализации социальных услуг</li> <li>- Осуществлять взаимодействие в вопросах социального обслуживания граждан-получателей социальных услуг с учреждениями здравоохранения, культуры, образования, и их учредителями, а также благотворительными и религиозными объединениями общественными организациями</li> <li>- Содействовать созданию клубов, объединений, групп взаимопомощи, способствующих объединению семей и отдельных граждан с целью оказания помощи в решении их социальных проблем</li> <li>- Использовать способы самоорганизации и самообразования специалистов по социальной работе</li> <li>- Повышать свою профессиональную квалификацию в области реализации трудовой функции</li> </ul> <p><b>Необходимые знания</b></p>	

<b>Обобщенная трудовая функция</b> (код (ы) Трудовой функции)	<b>Необходимые знания, умения, владения</b> (код(ы) Трудовой функции)	<b>ДПК</b> (код компетенции)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Региональные особенности социального развития, социальной структуры населения на вверенном участке работы (на территории, в социальной группе, в трудовом коллективе и др.)</li> <li>- Опыт развития социальной работы в России и за рубежом</li> <li>- Национальные и региональные особенности быта и семейного воспитания, народные традиции</li> <li>- Технологии социального обслуживания населения, применяемые в России и за рубежом</li> <li>- Основные направления политики социальной защиты населения</li> <li>- Основы взаимодействия со средствами массовой информации</li> <li>- Методы социальной информатики</li> <li>- Сущность и технологии социальной рекламы, ее функции и значение в обществе</li> <li>- Социальные и психологические основы работы с информацией</li> <li>- Основы деятельности общественных объединений, организаций социальной направленности и взаимодействия с ними</li> <li>- Роль социальных институтов в становлении социального государства</li> <li>- Концепция социальной сплоченности</li> </ul>	

Наличие и соответствие ДПК компонентам профессионального стандартов:

- Профессиональный стандарт № 559 «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Минтруда России №691н от 6 октября 2015 г.

<b>Обобщенная трудовая функция</b> (код (ы) Трудовой функции)	<b>Необходимые знания, умения, владения</b> (код(ы) Трудовой функции)	<b>ПК и ДПК</b> (паспорт компетенций)
№ 559 «Специалист по управлению персоналом» приказ от 6 октября 2015г. № 691н		
<b>Код 07.003</b> Документационное обеспечение работы с персоналом. Администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы		
<p><b>1.Код G</b> Операционное управление персоналом и подразделением организации</p> <p><b>2. Код G 03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения</p>	<p><b>Трудовые действия</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, бизнес-процессов организации, удовлетворенности персонала</li> <li>-Документационное оформление результатов операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, результатов аудита работы с персоналом</li> <li>-Подготовка предложений по развитию систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, по необходимым корректирующим и превентивным мерам</li> <li>- Разработка системы анализа и контроля работы персонала</li> <li>- Контроль, сравнение и анализ процессов в области оперативного управления персоналом, результатов управленческих мероприятий, определение факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей</li> <li>- Подготовка и обработка запросов, уведомлений, сведений о работниках в государственные органы, профессиональные союзы, общественные организации</li> <li>-Сопровождение договоров оказания услуг по вопросам оперативного управления персоналом и работе структурного подразделения, включая предварительные процедуры по их заключению</li> <li>-Подготовка предложений по формированию бюджета на персонал</li> </ul> <p><b>Необходимые умения</b></p>	<b>ДПК-1</b>

Обобщенная трудовая функция (код (ы) Трудовой функции)	Необходимые знания, умения, владения (код(ы) Трудовой функции)	ПК и ДПК (паспорт компетенций)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Контролировать процессы управления персоналом подразделений, определять их результативность и выявлять факторы отклонений от плановых параметров</li> <li>- Разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений</li> <li>- Проводить аудит кадровых процессов, процедур, оформления кадровых документов и документов по управлению персоналом</li> <li>- Контролировать расходование бюджетов на персонал</li> <li>- Работать с информационными системами и базами данных по персоналу и системам операционного управления персоналом и работе структурного подразделения</li> </ul> <p><b>Необходимые знания</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности</li> <li>- Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала</li> <li>- Методы проведения аудита и контроллинга оперативных управленческих процессов</li> <li>- Формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала</li> <li>- Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</li> <li>- Локальные нормативные документы организации в области управления персоналом</li> </ul>	
<p><b>1.Код Н</b> Стратегическое управление персоналом организации</p> <p><b>2.Код Н\02.7</b> Реализация системы стратегического управления персоналом организации</p>	<p><b>Трудовые действия</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Планирование деятельности и разработка мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</li> <li>- Внедрение политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</li> <li>- Построение организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации</li> <li>- Внедрение и поддержание корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</li> <li>- Внедрение и поддержание системы организации труда и оплаты персонала</li> <li>- Организация проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом</li> <li>- Анализ отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации</li> <li>- Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга</li> <li>- Применение к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания</li> </ul> <p><b>Необходимые умения</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы</li> <li>- Формировать планы и мероприятия по управлению персоналом</li> <li>- Рассчитывать бюджет в области управления персоналом</li> <li>- Определять зоны ответственности работников и подразделений, ставить задачи руководителям подразделений и обеспечивать ресурсы для их исполнения</li> </ul>	<p><b>ДПК-1, ДПК-2</b></p>

Обобщенная трудовая функция (код (ы) Трудовой функции)	Необходимые знания, умения, владения (код(ы) Трудовой функции)	ПК и ДПК (паспорт компетенций)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Вести переговоры по вопросам социального партнерства и представлять интересы организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах работников, и организациях по вопросам персонала</li> <li>- Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом</li> <li>- Проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом</li> <li>- Формировать и проводить социальную политику и социальные программы</li> </ul> <p><b>Необходимые знания</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности</li> <li>- Организация управления развитием организации</li> <li>- Теории управления организацией, политика и стратегия управления персоналом</li> <li>- Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности</li> <li>- Методы оценки, результатов и эффективности труда</li> <li>- Методы внедрения системы управления персоналом</li> <li>- Основы работы по профориентации</li> <li>- Методики планирования и прогнозирования потребности в персонале</li> <li>- Методики разработки и внедрения локальных нормативных актов</li> <li>- Порядок заключения трудовых договоров, регулирования трудовых споров</li> <li>- Основы социологии, психологии, экономики труда и управления социальным развитием организации</li> <li>- Методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения</li> <li>- Технологии проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом</li> <li>- Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</li> <li>- Локальные нормативные акты в области управления персоналом</li> </ul>	

## 1.5. Ресурсное обеспечение

### 1.5.1. Общесистемные требования к реализации программы

Университет располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к ресурсам электронно-библиотечной системы (ЭБС) и к электронной информационно-образовательной среде организации.

Электронно-библиотечная система и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность доступа обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на

территории университета, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда Университета обеспечивает:

- доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин, аннотациям рабочих программ дисциплин, программам практик, и календарному учебному графику;

- доступ к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах;

- фиксацию хода образовательного процесса;

- фиксацию результатов промежуточной аттестации и результатов освоения ОПОП;

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса: «Личный кабинет обучающегося»;

- взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и/или асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих. Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству РФ.

Квалификация руководящих и научно-педагогических работников организации соответствует квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, разделе "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования", утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. N 1н и профессиональным стандартам (при наличии).

Доля штатных научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) составляет не менее 60 % от общего количества научно-педагогических работников университета.

Среднегодовое число публикаций научно-педагогических работников за период реализации программы магистратуры в расчете на 100 научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) составляет не менее 2 в журналах, индексируемых в базах данных Web of Science или Scopus или не менее 20 в журналах, индексируемых в Российском индексе научного цитирования.

Среднегодовой объем финансирования научных исследований на одного научно-педагогического работника (в приведенных к

целочисленным значениям ставок) составляет не менее, чем величина аналогичного показателя мониторинга системы образования, утверждаемого Министерством образования и науки РФ).

### **1.5.2. Кадровые условия реализации образовательной программы**

Реализация ОПОП обеспечивается руководящими и научно-педагогическими работниками (НПР) организации, а также лицами, привлекаемыми к реализации ОПОП на условиях гражданско-правового договора.

Доля НПР (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень (в т.ч. ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в т.ч. ученое звание, полученное за рубежом и признаваемое РФ), в общем числе НПР, реализующих ОПОП, составляет не менее 80 %.

Доля НПР (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, в общем числе НПР, реализующих ОПОП, составляет не менее 70 %.

Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой ОПОП (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников, реализующих ОПОП, составляет не менее 10 %.

Общее руководство научным содержанием ОПОП осуществляется штатным научно-педагогическим работником университета, имеющим ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации), осуществляющим самостоятельные научно-исследовательские (творческие) проекты (участвующим в осуществлении таких проектов) по направлению подготовки, имеющим ежегодные публикации по результатам указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях, а также осуществляющим ежегодную апробацию результатов указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности на национальных и международных конференциях.

### **1.5.3. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение**

Для реализации ОПОП университет располагает специальными помещениями, представленными учебными аудиториями, для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной

аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Перечень материально-технического обеспечения, необходимого для реализации программы магистратуры, включает в себя лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием, в зависимости от степени сложности.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечен доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

По отсутствующим в электронно-библиотечной системе (электронной библиотеке) материалам имеется библиотечный фонд, укомплектованный печатными изданиями из расчета не менее 50 экземпляров каждого из изданий основной литературы, перечисленной в рабочих программах дисциплин (модулей), практик и не менее 25 экземпляров дополнительной литературы на 100 обучающихся.

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения (состав определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и ежегодно обновляется).

Электронно-библиотечные системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по ОПОП.

Обучающимся по ОПОП обеспечен доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам состав которых определяется в рабочих программах дисциплин и подлежит ежегодному обновлению.

Учебно-методическое обеспечение представлено в рабочих программах дисциплин (модулей), практик.

В СПбГЭУ имеется собственная коллекция электронных учебников и пособий преподавателей университета в составе электронного каталога: <http://opac.unecon.ru/>.

Для бесплатного доступа на территории университета к сети Интернет развернуты точки WIFI доступа.

#### **1.5.4. Финансовые условия реализации программы**

Финансовое обеспечение реализации ОПОП осуществляется в объёме не ниже установленных Министерством образования и науки Российской

Федерации базовых нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования для данного уровня образования и направления подготовки с учетом корректирующих коэффициентов, учитывающих специфику ОПОП в соответствии с Методикой определения нормативных затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования по специальностям (направлениям подготовки) и укрупненным группам специальностей (направлений подготовки), утвержденной Министерством образования и науки Российской Федерации.

### **1.6. Социокультурная среда**

В Университете создана социокультурная среда, которая обеспечивает решение задач по социальной и воспитательной работе.

Для решения задач в рамках образовательной программы проводится воспитательная работа.

Воспитательная работа в университете осуществляется в соответствии с документами, регламентирующими порядок проведения воспитательной работы.

Особое место в системе социальной и воспитательной работы факультета/института занимают органы студенческого самоуправления.

### **1.7. Оценка качества реализации программы**

Оценка качества освоения обучающимися образовательной программы включает текущий контроль успеваемости, промежуточную и государственную итоговую аттестацию обучающихся.

Оценка качества образовательной деятельности осуществляется в рамках функционирования в университете внутренней системы оценки качества образовательной деятельности. В рамках внутренней оценки качества образовательной деятельности проводится контроль и оценка условий и порядка реализации ОПОП, оценка деятельности научно-педагогических работников, удовлетворенности обучающихся условиями и результатами обучения, учет результатов контроля и оценки в системе показателей соответствия образовательной деятельности образовательной организации требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов (при наличии) и требованиям рынка труда.

### **1.8. Рабочие программы дисциплин**

Рабочие программы дисциплин определяют содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части. Рабочие программы дисциплин разрабатываются на основе ФГОС ВО и в соответствии с утвержденными в установленном порядке учебными

### 1.9. Программы практик и научно-исследовательской работы

При реализации образовательной программы предусматриваются следующие практики:

Учебная практика (по получению первичных профессиональных умений и навыков):

- способ проведения практики: *стационарная/выездная*.

Производственная практика (педагогическая):

- способ проведения: *стационарная/выездная*.

Производственная практика (научно-исследовательская работа):

- способ проведения: *стационарная/выездная*.

Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика, педагогическая практика))

– способ проведения: *стационарная / выездная*.

Производственная практика (преддипломная):

- способ проведения: *стационарная/выездная*.

Преддипломная практика проводится для выполнения выпускной квалификационной работы и является обязательной.

Программы практик и НИР являются комплектом документов и представлены Приложением к ОПОП.

### 1.10. Программа государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация (далее ГИА) является обязательной и осуществляется после освоения ОПОП в полном объеме. ГИА представляет собой форму оценки степени и уровня освоения обучающимися ОПОП.

По образовательной программе ГИА включает защиту выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

Программа ГИА включает в себя требования к ВКР и порядку их выполнения и критерии оценки результатов защиты выпускных квалификационных работ. Программа ГИА ежегодно обновляется.

Программа ГИА, а также порядок подачи и рассмотрения апелляций доводятся до сведения обучающихся не позднее чем за шесть месяцев до начала ГИА.

Оригиналы программы ГИА хранятся в соответствии с утвержденной номенклатурой дел СПбГЭУ.

Программы ГИА представлены в ОПОП Приложением.

### **1.11. Оценочные средства**

Оценочные средства представлены в виде фонда оценочных средств (далее – ФОС) для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации и ГИА.

ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине или практике, входящий в состав соответствующей рабочей программы дисциплины или программы практики, включает в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Для каждого результата обучения по дисциплине или практике определены показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания.

ФОС для проведения промежуточной аттестации оформляются в виде приложений к рабочей программе дисциплины, к программе практики.

ФОС для проведения ГИА включает в себя:

- перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения ОПОП.

ФОС для проведения ГИА представлены в ОПОП в виде приложения к Программе ГИА.

Оценочные средства представлены Приложением к ОПОП.

### **1.12. Методические материалы**

Методические рекомендации по освоению ОПОП представлены в ОПОП Приложением.

### **1.13. Особенности реализации образовательной программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При наличии в контингенте обучающихся по ОПОП лиц с ограниченными возможностями здоровья по личному заявлению обучающихся ОПОП адаптируется с учетом особых образовательных потребностей таких обучающихся.

При обучении по индивидуальному учебному плану лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть увеличен по их желанию не более чем на полгода по сравнению со сроком, установленным для соответствующей формы обучения. Объем программы магистратуры за один учебный год при обучении по индивидуальному учебному плану вне зависимости от формы обучения не может составлять более 75 з.е.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья выбор мест прохождения практик производится с учетом состояния здоровья обучающихся и требований по доступности.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.