

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СТАНДАРТ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ВТОРАЯ СТУПЕНЬ (МАГИСТРАТУРА)**

Специальность 1-26 81 09 Технологии управления персоналом

Степень Магистр управления

**ВЫШЭЙШАЯ АДУКАЦЫЯ
ДРУГАЯ СТУПЕНЬ (МАГИСТРАТУРА)**

Спецыяльнасць 1-26 81 09 Тэхналогіі кіравання персаналам

Степень Магістр кіравання

**HIGHER EDUCATION
SECOND STAGE (MASTER'S STUDIES)**

Speciality 1-26 81 09 Technologies in Human Resource Management

Degree Master of Administration

Министерство образования Республики Беларусь
Минск

УДК 005.95/.96

Ключевые слова: технологии управления персоналом, управление развитием организации, инновационные технологии, магистр

МКС 3.180

Предисловие

1. РАЗРАБОТАН Академией управления при Президенте Республики Беларусь

ИСПОЛНИТЕЛИ:

Дубинко Н.А., канд. психол. наук, доцент (руководитель);

Пономарева М.А., канд. психол. наук, доцент

ВНЕСЕН Управлением высшего и среднего специального образования Министерства образования Республики Беларусь

2. УТВЕРЖДЕН И ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ постановлением Министерства образования Республики Беларусь от «___»_____ 2012 г. №___

3. ВВЕДЕН ВПЕРВЫЕ

Настоящий стандарт не может быть тиражирован и распространен без разрешения Министерства образования Республики Беларусь

Издан на русском языке

Содержание	
1. Область применения	4
2. Нормативные ссылки	4
3. Основные термины и определения	5
4. Общие положения	6
4.1. Общая характеристика специальности	6
4.2. Требования к уровню основного образования лиц, поступающих для получения высшего образования второй ступени	6
4.3. Формы получения высшего образования второй ступени	6
4.4. Сроки получения высшего образования второй ступени	6
5. Характеристика профессиональной деятельности магистра	7
5.1. Сфера профессиональной деятельности магистра	7
5.2. Объекты профессиональной деятельности магистра	7
5.3. Виды профессиональной деятельности магистра	7
5.4. Задачи профессиональной деятельности магистра	7
5.5. Возможности продолжения образования магистра	8
6. Требования к компетентности магистра	8
6.1. Состав компетенций магистра	8
6.2. Требования к академическим компетенциям магистра	8
6.3. Требования к социально-личностным компетенциям магистра	9
6.4. Требования к профессиональным компетенциям магистра	9
7. Требования к образовательной программе и содержанию учебно-программной документации	10
7.1. Состав учебно-программной документации	10
7.2. Общие требования к разработке учебно-программной документации	10
7.3. Требования к составлению графика образовательного процесса	10
7.4. Требования к структуре типового учебного плана по специальности	10
7.5. Требования к разработке индивидуального плана работы магистранта	12
7.6. Требования к обязательному минимуму содержания учебных программ и компетенциям по учебным дисциплинам	12
7.7. Требования к содержанию научно-исследовательской работы магистранта	14
7.8. Требования к содержанию и организации практики	14
8. Требования к организации образовательного процесса	15
8.1. Требования к кадровому обеспечению образовательного процесса	15
8.2. Требования к материально-техническому обеспечению образовательного процесса	15
8.3. Требования к научно-методическому обеспечению образовательного процесса	15
8.4. Требования к организации самостоятельной работы	16
8.5. Требования к организации идеологической и воспитательной работы	16
8.6. Общие требования к контролю качества образования и средствам диагностики компетенций	16
9. Требования к итоговой аттестации	16
9.1. Общие требования	16
9.2. Требования к магистерской диссертации	16
Приложение (информационное). Библиография	18

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ. ВТОРАЯ СТУПЕНЬ (МАГИСТРАТУРА)

Специальность 1-26 81 09 Технологии управления персоналом

Степень магистр управления

ВЫШЭЙШАЯ АДУКАЦЫЯ. ДРУГАЯ СТУПЕНЬ (МАГІСТРАТУРА)

Спецыяльнасць 1-26 81 09 Тэхналогіі кіравання персаналам

Степень магістр кіравання

HIGHER EDUCATION. SECOND STAGE (MASTER'S STUDIES)

Speciality 1-26 81 09 Technologies in Human Resource Management

Degree Master of Administration

Дата введения 2012-09-01

1. Область применения

Стандарт применяется при разработке учебно-программной документации образовательной программы высшего образования второй степени с углубленной подготовкой специалиста, обеспечивающей получение степени магистра (далее – образовательная программа магистратуры), учебно-методической документации, учебных изданий, информационно-аналитических материалов, систем управления качеством высшего образования.

Стандарт обязателен для применения во всех учреждениях высшего образования Республики Беларусь, реализующих образовательные программы магистратуры.

2. Нормативные ссылки

В настоящем стандарте использованы ссылки на следующие правовые акты:
ГОСТ 31279-2004 Инновационная деятельность. Термины и определения
СТБ ИСО 9000-2006 Система менеджмента качества. Основные положения и словарь
Общегосударственный классификатор Республики Беларусь ОКРБ 005-2011 «Виды экономической деятельности»

Кодекс Республики Беларусь об образовании (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2011 г., № 13, 2/1795)

3. Основные термины и определения

В настоящем образовательном стандарте применяются термины, установленные в Кодексе Республики Беларусь об образовании, а также следующие термины с соответствующими определениями:

Вид профессиональной деятельности – вид трудовой деятельности, определяемый специальностью (специализацией), квалификацией.

Зачетная единица – числовой способ выражения трудоемкости учебной работы студента, основанный на достижении результатов обучения.

Иновации – новые или усовершенствованные технологии, виды продукции или услуг, а также организационно-технические решения производственного, административного, коммерческого или иного характера, способствующие продвижению технологий, товарной продукции и услуг на рынок (ГОСТ 31279-2004).

Иновационная деятельность – деятельность, обеспечивающая создание и реализацию иноваций (по ГОСТ 31279-2004).

Иновационные технологии – наборы методов и средств, поддерживающих этапы реализации нововведения.

Компетентность – выраженная способность применять знания и умения (СТБ ИСО 9000-2006).

Компетенция – знания, умения и опыт, необходимые для решения теоретических и практических задач.

Магистр – лицо, освоившее содержание образовательной программы высшего образования второй ступени, формирующей знания, умения и навыки научно-педагогической и научно-исследовательской работы и обеспечивающей получение степени магистра или образовательной программы высшего образования второй ступени с углубленной подготовкой специалиста, обеспечивающей получение степени магистра.

Магистерская диссертация – самостоятельно выполненная научно-исследовательская работа, имеющая внутреннее единство, посвященная решению теоретической, экспериментальной или прикладной задачи соответствующей сферы профессиональной деятельности, свидетельствующая о личном вкладе автора в науку и (или) практику.

Область профессиональной деятельности – совокупность объектов профессиональной деятельности в их научном, социальном, экономическом, производственном проявлении.

Объект профессиональной деятельности – системы, предметы, явления, процессы, на которые направлено воздействие.

Подбор и отбор кадров – это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.

Подготовка магистра – образовательный процесс, направленный на овладение магистрантами компетенциями, позволяющими решать научно-исследовательские, научно-педагогические и профессиональные задачи, а также на развитие способности к иновационной деятельности.

Развитие персонала - это систематический поиск, направленный на улучшение функционирования организации путем повышения ценности трудового потенциала персонала.

Резерв кадров - специально сформированная и подготовленная группа специалистов, способных по своим профессиональным, деловым и личным качествам к замещению вакантных руководящих должностей более высокого уровня.

Результаты обучения – знания, умения, навыки и компетенции, которые сформированы в результате учебной деятельности у обучающихся.

Технологии управления персоналом – система целей, средств и способов оказания управляющего воздействия на персонал.

Управление развитием организации - это часть осуществляемой в ней управленческой деятельности, в которой посредством планирования, организации, руководства и контроля процессов разработки и освоения новшеств обеспечивается целенаправленность и организованность деятельности персонала организации по наращиванию ее производственного потенциала, повышению уровня его использования и, как следствие, получение качественно новых результатов деятельности.

4. Общие положения

4.1. Общая характеристика специальности

Специальность 1-26 81 09 «Технологии управления персоналом» в соответствии с ОКРБ 011-2009 относится к профилю образования «Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства» направлению образования 26 «Управление» и обеспечивает получение степени магистра управления.

4.2. Требования к уровню основного образования лиц, поступающих для получения высшего образования второй ступени

4.2.1. Уровень основного образования лиц, поступающих для получения высшего образования второй ступени – высшее образование первой ступени по профилям образования: Д – «Гуманитарные науки», Е – «Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства», Г – «Естественные науки», И – «Техника и технологии», Н – «Экономические науки», Ж – «Архитектура и строительство» К – «Сельское и лесное хозяйство. Садово-парковое строительство», Л – «Здравоохранение», М – «Социальная защита», О – «Физическая культура. Туризм и гостеприимство», Р – «Общественное питание. Бытовое обслуживание», С – «Службы безопасности» и направлениям образования: 02 «Педагогика подросткового и юношеского возраста», 03 «Педагогика общевозрастная».

4.2.2. Лица, имеющие высшее образование первой ступени по иным специальностям, участвуют в конкурсе с учетом результатов сдачи дополнительных экзаменов по учебным дисциплинам, перечень которых определяется учреждением высшего образования в соответствии с рекомендациями учебно-методического объединения по образованию в области управления.

4.3. Формы получения высшего образования второй ступени

Обучение в магистратуре предусматривает следующие формы: очная (дневная, вечерняя), заочная.

4.4. Сроки получения высшего образования второй ступени

Нормативный срок получения высшего образования второй ступени в дневной форме составляет 1 год.

Сроки получения высшего образования второй ступени в вечерней и заочной формах могут увеличиваться на 0,5 года относительно нормативного срока.

5. Характеристика профессиональной деятельности магистра

5.1. Сфера профессиональной деятельности магистра

Основными сферами профессиональной деятельности магистра являются:

- 35 Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом;
- 36 Сбор, обработка и распределение воды;
- 38 Сбор, обработка и удаление отходов; вторичное использование материалов;
- 45 Оптовая и розничная торговля автомобилями, мотоциклами и их ремонт;
- 49 Деятельность сухопутного и трубопроводного транспорта;
- 50 Деятельность водного транспорта;
- 51 Деятельность воздушного транспорта;
- 64 Финансовые услуги, кроме страхования и дополнительного пенсионного обеспечения;
- 66 Вспомогательная деятельность в сфере финансовых услуг и страхования;
- 68 Операции с недвижимым имуществом;
- 79 Туристическая деятельность; услуги по бронированию и сопутствующая деятельность;
- 84 Государственное управление;
- 86 Здравоохранение;
- 91 Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочая деятельность в области культуры.

5.2. Объекты профессиональной деятельности магистра

Объектами профессиональной деятельности выпускника магистратуры являются:

- органы государственного управления и иные организации;
- персонал организаций всех форм собственности;
- социальные отношения внутри организаций;
- процессы взаимодействия человека, общества и государства.

5.3. Виды профессиональной деятельности магистра

Магистр должен быть компетентен в следующих видах деятельности:

- проектной;
- организационно-управленческой;
- инновационной;
- научно-исследовательской.

5.4. Задачи профессиональной деятельности магистра

Магистр должен быть подготовлен к решению следующих задач профессиональной деятельности:

проектная деятельность:

- оптимизация решений в области человеческих ресурсов в организации;
- подготовка заданий и разработка средств автоматизации при проектировании методов отбора и подбора персонала;

организационно-управленческая:

- использование элементов эмпирического и социально-психологического анализа при организации практической деятельности;
- овладение методами оценки качества и результативности персонала;
- выявление факторов мотивационного и демотивационного механизмов в организации;

инновационная:

– освоение и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности;

научно-исследовательская:

– обоснование выводов и результатов научных исследований в области управления персоналом.

5.5. Возможности продолжения образования магистра

Магистр должен быть подготовлен к освоению образовательной программы аспирантуры (адъюнктуры) преимущественно по следующим специальностям:

19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика;

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности).

6. Требования к компетентности магистра

6.1. Состав компетенций магистра

Освоение образовательной программы магистратуры должно обеспечить формирование следующих групп компетенций:

академических компетенций – углубленных научно-теоретических, методологических знаний и исследовательских умений, обеспечивающих разработку научно-исследовательских проектов или решение задач научного исследования, непрерывного самообразования;

социально-личностных компетенций – личностных качеств и умений следовать социально-культурным и нравственным ценностям; способностей к социальному, межкультурному взаимодействию, критическому мышлению; социальной ответственности, позволяющих решать социально-профессиональные, организационно-управленческие, воспитательные задачи;

профессиональных компетенций – углубленных знаний по специальным дисциплинам и способностей решать сложные профессиональные задачи, задачи научно-исследовательской и научно-педагогической деятельности, разрабатывать и внедрять инновационные технологии, осуществлять непрерывное профессиональное самосовершенствование.

6.2. Требования к академическим компетенциям магистра

Магистр должен иметь:

АК-1. Способность к самостоятельной научно-исследовательской деятельности (анализ, сопоставление, систематизация, абстрагирование, моделирование, проверка достоверности данных, принятие решений и др.), готовность генерировать и использовать новые идеи.

АК-2. Методологические знания и исследовательские умения, обеспечивающие решение задач научно-исследовательской, организационно-управленческой и инновационной деятельности.

АК-3. Способность к постоянному самообразованию.

АК-4. Способность использовать на практике знания о современных подходах в области управления человеческими ресурсами.

АК-5. Способность адаптировать теоретические знания в конкретной практике профессиональной деятельности.

АК-6. Методологические знания о междисциплинарном подходе при решении проблем.

АК-7. Способность к аналитическому мышлению.

6.3. Требования к социально-личностным компетенциям магистра

Магистр должен:

- СЛК-1. Уметь учитывать социальные и нравственно-этические нормы в социально-профессиональной деятельности.
- СЛК-2. Быть способным к сотрудничеству и работе в команде.
- СЛК-3. Владеть коммуникативными способностями для работы в междисциплинарной и международной среде.
- СЛК-4. Совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, добиваться нравственного и физического совершенствования своей личности.
- СЛК-5. Анализировать информацию и принимать решения по проблемам, возникающим в профессиональной деятельности.
- СЛК-6. Использовать в практической деятельности основы трудового законодательства и правовых норм.
- СЛК-7. Адаптироваться к новым ситуациям социально-профессиональной деятельности, реализовывать накопленный опыт, свои возможности.

6.4. Требования к профессиональным компетенциям магистра

Магистр должен быть способен:

проектная деятельность:

- ПК-1. Применять методы анализа вариантов, разработки и поиска компромиссных решений, выбирать критерии оптимизации решений в области человеческих ресурсов организации.
- ПК-2. Формулировать задания, разрабатывать и использовать средства автоматизации при проектировании методов отбора и подбора персонала.

организационно-управленческая деятельность:

- ПК-3. Использовать элементы эмпирического и социально-психологического анализа при организации практической деятельности.
- ПК-4. Владеть технологиями и методами отбора и найма персонала, методами оценки качества и результативности персонала.
- ПК-5. Оценивать факторы мотивационного и демотивационного механизмов в организации.
- ПК-6. Иметь психологическую готовность к риску.
- ПК-7. Принимать оптимальные организационные решения.
- ПК-8. Осваивать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности.

инновационная деятельность:

- ПК-9. Проводить анализ возможностей применения инновационной разработки.
- ПК-10. Находить, отбирать и обобщать информацию, необходимую для анализа внешней среды и возможностей организации по реализации технологий управления персоналом.
- ПК-11. Применять широкий спектр инструментария по исследованию отбора и подбора кадров.

научно-исследовательская деятельность:

- ПК-12. Квалифицированно проводить научные исследования в области психологии управления в социальных системах.

7. Требования к образовательной программе и содержанию учебно-программной документации

7.1. Состав учебно-программной документации

7.1.1. Образовательная программа высшего образования второй ступени с углубленной подготовкой специалиста, обеспечивающая получение степени магистра, включает следующую учебно-программную документацию:

- типовой учебный план по специальности;
- учебный план учреждения высшего образования по специальности;
- учебные программы учреждения высшего образования по учебным дисциплинам;
- программу практики;
- индивидуальный план работы магистранта.

7.2. Общие требования к разработке учебно-программной документации

7.2.1. Максимальный объем учебной нагрузки магистранта не должен превышать 54 академических часа в неделю, включая все виды аудиторной и внеаудиторной работы.

7.2.2. Объем обязательных аудиторных занятий, определяемый учреждением высшего образования с учетом специальности, устанавливается не более 18 аудиторных часов в неделю. Для магистрантов из числа иностранных граждан объем аудиторных занятий может быть увеличен учреждением высшего образования.

7.2.3. В часы, отводимые на самостоятельную работу по учебной дисциплине, включается время на подготовку к экзаменам.

7.2.4. В заочной форме получения образования объем аудиторных занятий должен быть не менее 60 академических часов в учебном году (включая консультации и другие виды аудиторной работы).

7.3. Требования к составлению графика образовательного процесса

7.3.1. Примерное количество недель по видам деятельности в зависимости от срока реализации образовательной программы высшего образования второй ступени с углубленной подготовкой специалиста, обеспечивающей получение степени магистра, в дневной форме получения высшего образования определяется в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

Виды деятельности, установленные учебным планом	Продолжительность срока обучения, недель
	1 год
Теоретическое обучение и научно-исследовательская работа	29
Экзаменационные сессии	4
Практика	3
Итоговая аттестация	6
Каникулы	2
Итого, недель	44

7.4. Требования к структуре типового учебного плана по специальности

7.4.1. Типовой учебный план подготовки магистра по образовательной программе высшего образования второй ступени с углубленной подготовкой специалиста, обеспечивающей получение степени магистра, разрабатывается в соответствии со структурой, приведенной в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Наименование видов деятельности магистранта, циклов дисциплин, дисциплин	Объем работы (в часах)			Зачетные единицы	Коды формируемых компетенций
		всего	Из них			
			Аудиторные занятия	Самостоятельная работа		
1.	Цикл дисциплин специальной подготовки	818	378	440		
	Государственный компонент	270	112	158		
1.1	Управление социальным развитием организации	86	32	54	2	АК -2,3,6,7; СЛК- 1, 3,5,7; ПК -1,3,5
1.2	Современные технологии управления персоналом	98	48	50	3	АК -2,3,6,7; СЛК- 2,4; ПК - 2, 10-12
1.3	Правовое обеспечение управления персоналом	86	32	54	2	АК -2,3,6-8; СЛК – 1-3; ПК - 6, 9
	Компонент учреждения высшего образования	548	266	282	14	АК -1-3,7; СЛК- 1,3,4,6
2.	Подготовка к экзаменам по специальным дисциплинам	144		144	4	АК -1-3; ПК- 1-3
3.	Научно-исследовательская работа	820		820	21,5	АК- 1, 2; ПК-12
4.	Практика	162		162	4,5	АК-4,5; СЛК -5-7; ПК - 4,6-8
5.	Итоговая аттестация	324		324	9	АК-2,4; ПК – 3,5
	Всего	2268	378	1890	60	

Примечания:

1. Учреждения высшего образования имеют право переводить до 90 % предусмотренных типовым учебным планом по специальности аудиторных занятий в управляемую самостоятельную работу магистранта.

2. Набор дисциплин государственного компонента определяется учебно-методическим объединением в сфере высшего образования в объеме 30-35% от цикла дисциплин специальной подготовки. Компонент учреждения высшего образования составляет, соответственно, 65-70%.

3. Сумма зачетных единиц при получении высшего образования в дневной форме должна быть равной 60 за 1 год обучения.

4. Коды формируемых компетенций указываются в соответствии с пунктами 6.2, 6.3, 6.4 настоящего стандарта.

7.4.2. На основании типового учебного плана по специальности разрабатывается учебный план учреждения высшего образования, в котором учреждение высшего образования имеет право изменять объем работы магистранта по различным видам деятельности, объемы циклов дисциплин, количество часов, отводимых на освоение учебных дисциплин (в пределах 10 %), без превышения максимального недельного объема нагрузки магистранта и при сохранении требований настоящего стандарта к содержанию образовательной программы магистратуры.

7.4.3. При разработке учебного плана учреждения высшего образования по специальности рекомендуется предусматривать дисциплины по выбору магистранта в

объеме до 50 % от количества учебных часов, отводимых на компонент учреждения высшего образования.

7.4.4. Обучение иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства белорусской национальности, постоянно проживающих на территории иностранных государств, а также иностранных граждан и лиц без гражданства, которым предоставлен статус беженца в Республике Беларусь (далее – иностранные граждане), которые получили высшее образование первой ступени на территории иностранных государств, может осуществляться по индивидуальным учебным планам со сроком получения высшего образования до двух лет.

7.4.5. Необходимость составления индивидуальных учебных планов для граждан Республики Беларусь, получивших высшее образование первой ступени на территории иностранных государств, и иностранных граждан, получивших высшее образование первой ступени в Республике Беларусь, определяется учреждением высшего образования.

7.4.6. Руководитель научно-исследовательской работы магистранта и тема магистерской диссертации утверждаются руководителем учреждения высшего образования.

7.5. Требования к разработке индивидуального плана работы магистранта

7.5.1. Индивидуальный план работы магистранта разрабатывается руководителем магистерской подготовки совместно с магистрантом, обсуждается на заседании выпускающей кафедры и утверждается руководителем учреждения высшего образования.

7.5.2. Индивидуальный план работы магистранта разрабатывается на основе учебного плана учреждения высшего образования по соответствующей специальности второй ступени высшего образования, устанавливает перечень и последовательность изучаемых учебных дисциплин, объем учебной нагрузки, включает программу подготовки магистерской диссертации, прохождения практики, осуществления научно-исследовательской работы, формы и сроки отчетности.

7.6. Требования к обязательному минимуму содержания учебных программ и компетенциям по учебным дисциплинам

7.6.1. Дисциплины государственного компонента цикла дисциплин специальной подготовки:

Управление социальным развитием организации

Содержание системы управления организацией, ее основные элементы. Внутренняя и внешняя среда организации. Стили и методы управления организацией в современных условиях. Особенности организационных изменений.

В результате изучения дисциплины магистрант должен **знать**:

- содержание и направление социальной деятельности;
- структуру и потенциал социальной организации;
- модели социальной политики;
- методiku разработки и выбора социальной стратегии организации;
- отечественный и зарубежный опыт регулирования социально-трудовых проблем;
- основы управления развитием социальной сферы;
- современные тенденции и принципы управления социальным развитием организации;

В результате изучения дисциплины магистрант должен **уметь**:

- анализировать и оценивать эффективность социальных стратегий организации;
- разрабатывать оценку уровня социального управления;
- анализировать взаимосвязь социальной политики государства и деятельности организации;
- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; способность формировать управленческую команду;

– делегировать полномочия и контролировать получение необходимых для бизнеса результатов.

Современные технологии управления персоналом

Построение системы качественного отбора и подбора персонала организации. Современные методы и психодиагностические процедуры, применяемые в отборе кадров и оценке персонала. Специфика проведения отборочного интервью. Особенности отбора руководящих кадров. Технологии проведения текущей аттестации персонала. Методы отбора. Психодиагностические процедуры. Межтестовая интерпретация.

В результате изучения дисциплины магистрант должен **знать**:

- структуру организации, принципы и методы кадрового планирования, современные функции и основные направления деятельности менеджера по персоналу;
- основные требования к технологичному построению системы подбора персонала;
- технологию определения требований к должностям, построения профилей должностей, выделения оценочных критериев и написания должностных инструкций;
- этапы отбора и подбора кадров, основные каналы поиска и способы получения предварительной информации о кандидатах;
- разнообразные методы отбора и оценки работы персонала;
- психодиагностические процедуры, позволяющие прогнозировать профессиональную и личностную успешность работника;
- технологии проведения отборочных и аттестационных собеседований;
- правовые аспекты найма на работу;
- правовые аспекты аттестации персонала;
- технологию организации аттестации персонала и факторы, влияющие на эффективность ее проведения;

В результате изучения дисциплины магистрант должен **уметь**:

- анализировать содержание работы и определять требования к вакантной должности;
- организовывать кампанию по найму и привлечению кандидатов на вакантные должности;
- разрабатывать критерии оценки и оформлять кадровые заявки;
- получать диагностическую информацию о кандидате и специалисте, прогнозировать на ее основе профессиональную и личностную успешность на рабочем месте;
- проводить, направлять и контролировать ход отборочного и аттестационного интервью;
- подводить итоги оценочных процедур и принимать на их основе кадровые решения.

Правовое обеспечение управления персоналом

Взаимосвязь современной системы управления персоналом и трудового права, их отдельных управленческих подсистем и правовых институтов, а также специальные нормы, правила, требования и правовые механизмы, обеспечивающие эффективность системы управления персоналом современной организации. Правовые способы закрепления кадровой политики и корпоративной культуры организации, а также правовые аспекты функционирования таких управленческих подсистем как подбор и высвобождение персонала, адаптация, мотивация, материальное стимулирование, оценка, обучение, развитие и др.

В результате изучения дисциплины магистрант должен **знать**:

- теории и концепции современного трудового права;
- экономические подходы к правовому регулированию трудовых отношений;
- особенности правового обеспечения управления персоналом;
- действующее трудовое законодательство и практику его применения;

- механизмы социального партнерства;
- особенности заключения, изменения, расторжения трудовых договоров;
- специфику правового закрепления систем адаптации, мотивации, оценки, обучения и развития персонала;
- правовые аспекты регулирования дисциплины труда;
- опыт стран развитой рыночной экономики в сфере регулирования трудовых и социально-партнерских отношений;

В результате изучения дисциплины магистрант должен **уметь**:

- формировать кадровую политику и корпоративную культуру организации с учетом требований действующего законодательства;
- связывать воедино управленческие, экономические и юридические процессы в сфере управления персоналом, в том числе при найме, адаптации, мотивации, оценке, обучении, развитии и высвобождении персонала;
- разрабатывать на локальном уровне все виды договоров и соглашений в сфере труда, коллективные договоры и локальные нормативные акты;
- выстраивать систему социального партнерства на локальном уровне;
- формировать системы материального стимулирования персонала, оплаты труда организации, закреплять гарантии и компенсации;
- разрабатывать эффективные системы стимулирующих и поощрительных выплат (премий, бонусов и др.) с учетом требований трудового и налогового законодательства и требований теории мотивации персонала;
- проводить процедуру прекращения (расторжения) трудового договора, в том числе переговоры в соответствующей области с применением методик работы с возражениями и противодействия манипуляциям в профессиональной среде;
- учитывать современные достижения управленческой мысли в области тайм-менеджмента при правовом регулировании рабочего времени, времени отдыха и отпусков;
- используя правовые возможности, предупреждать возникновение трудовых споров;
- разрабатывать корпоративную систему защиты коммерческой тайны и персональных данных;
- выстраивать систему социальной защиты и дополнительного социального страхования работников организации;
- применять юридические механизмы, позволяющие оптимизировать корпоративную систему управления карьерой и работы с талантами.

7.6.2. Содержание дисциплин компонента учреждения высшего образования и требования к компетенциям по этим дисциплинам устанавливаются учебными программами учреждения высшего образования по учебным дисциплинам.

7.6.3. Содержание дисциплин по выбору магистранта и требования к компетенциям по этим дисциплинам устанавливаются учебными программами учреждения высшего образования по учебным дисциплинам в соответствии с индивидуальным планом работы магистранта.

7.6.4. Учебные программы учреждения высшего образования по учебным дисциплинам должны отражать достижения существующих в учреждении высшего образования научно-педагогических школ по конкретным разделам соответствующих наук.

7.7. Требования к содержанию научно-исследовательской работы магистранта

Требования к содержанию научно-исследовательской работы разрабатываются профилирующей (выпускающей) кафедрой.

7.8. Требования к содержанию и организации практики

7.8.1. Образовательная программа высшего образования второй ступени с углубленной подготовкой специалиста, обеспечивающая получение степени магистра, предусматривает

организацию практики по специальности в организациях любой формы собственности (белорусских и зарубежных), желающих сотрудничать с государством в рамках рекрутинга персонала; органах государственного управления, которые осуществляют сотрудничество с организациями всех форм собственности и зарубежными инвесторами; коммерческих банках, которые производят обучение и развитие персонала с применением современных технологий отбора; консалтинговых компаниях.

Практика направлена на закрепление знаний и умений, полученных в процессе теоретического обучения в магистратуре, овладение методиками и технологиями отбора и подбора персонала; навыками качественной и количественной оценки эффективности деятельности персонала организации, обеспечивающей выбор наиболее перспективных кадров в области управления; методиками и технологиями проведения аттестации и мотивации кадров; инструментами психодиагностики профессиональных, деловых и личностных качеств руководящих работников; методами анализа по оптимизации персонала в организациях; методами стратегического анализа и планирования персонала, его карьерного роста.

7.8.2. Для магистрантов заочной форм получения высшего образования практика по специальности может быть сокращена до 2 недель.

8. Требования к организации образовательного процесса

8.1. Требования к кадровому обеспечению образовательного процесса

Научно-педагогические кадры для магистратуры должны:

- иметь высшее образование, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин и соответствующую научную квалификацию (ученую степень и (или) ученое звание)¹;
- заниматься научной и (или) научно-методической деятельностью;
- не реже одного раза в 5 лет проходить повышение квалификации;
- владеть современными образовательными, в том числе информационными технологиями, необходимыми для организации образовательного и научно-исследовательского процессов на должном уровне;
- обладать личностными качествами и компетенциями, позволяющими эффективно организовывать учебную и воспитательную работу с магистрантами.

8.2. Требования к материально-техническому обеспечению образовательного процесса

Учреждение высшего образования должно располагать:

- материально-технической базой, необходимой для организации образовательного и научно-исследовательского процессов, самостоятельной работы и развития личности магистранта;
- средствами обучения, необходимыми для реализации образовательной программы магистратуры (приборы, оборудование, инструменты, учебно-наглядные пособия, компьютеры, компьютерные сети, аудиовизуальные средства и иные материальные объекты).

8.3. Требования к научно-методическому обеспечению образовательного процесса

Научно-методическое обеспечение образовательного процесса должно соответствовать следующим требованиям:

- дисциплины учебного плана должны быть оснащены современной учебной, научной, иной литературой, учебными программами, учебно-методической документацией, учебно-методическими, информационно-аналитическими материалами;
- должен быть обеспечен доступ для каждого магистранта к библиотечным фондам,

¹ Для осуществления образовательного процесса в рамках образовательной программы высшего образования второй ступени с углубленной подготовкой специалиста, обеспечивающей получение степени магистра, могут привлекаться ведущие специалисты отрасли без ученой степени и ученого звания, имеющие опыт практической работы не менее 10 лет.

электронным средствам обучения, электронным информационным ресурсам (локального доступа, удаленного доступа) по всем учебным дисциплинам.

Научно-методическое обеспечение должно быть ориентировано на разработку и внедрение в образовательный процесс инновационных образовательных технологий, адекватных компетентностному подходу (вариативных моделей управляемой самостоятельной работы магистрантов, учебно-методических комплексов (в том числе электронных), модульных и рейтинговых систем обучения, тестовых и других систем оценивания уровня компетенций магистрантов и т. п.).

8.4. Требования к организации самостоятельной работы

Требования к организации самостоятельной работы устанавливаются законодательством Республики Беларусь.

8.5. Требования к организации идеологической и воспитательной работы

Требования к организации идеологической и воспитательной работы устанавливаются в соответствии с рекомендациями по организации идеологической и воспитательной работы в учреждениях высшего образования и программно-планирующей документацией воспитания.

8.6. Общие требования к контролю качества образования и средствам диагностики компетенций

8.6.1. Контроль качества образования осуществляется в форме текущей и итоговой аттестации магистрантов.

8.6.2. Диагностический инструментарий оценки уровня сформированности компетенций устанавливается профилирующей (выпускающей) кафедрой.

9. Требования к итоговой аттестации

9.1. Общие требования

9.1.1. Итоговая аттестация при завершении освоения содержания образовательной программы высшего образования второй ступени с углубленной подготовкой специалиста, обеспечивающей получение степени магистра управления, позволяет определить теоретическую и практическую готовность выпускника магистратуры к проектной, организационно-управленческой, инновационной и научно-исследовательской деятельности.

9.2. Требования к магистерской диссертации

9.2.1. Требования к структуре, содержанию, объему и порядку защиты магистерской диссертации определяются учреждением высшего образования на основе настоящего стандарта и Правил проведения аттестации студентов, курсантов, слушателей при освоении содержания образовательных программ высшего образования.

9.2.2. При подготовке магистерской диссертации магистрант должен продемонстрировать, опираясь на полученные знания и сформированные академические, социально-личностные и профессиональные компетенции, умение решать на современном уровне задачи профессиональной деятельности, способность интегрировать научные знания, научно аргументировать свою точку зрения.

9.2.3. Магистерская диссертация при завершении освоения содержания образовательной программы высшего образования второй ступени с углубленной подготовкой специалиста,

обеспечивающей получение степени магистра, должна быть направлена на решение теоретической, экспериментальной или прикладной задачи, связанной с технологией управления персоналом.

Магистерская диссертация должна содержать реферативную часть, отражающую эрудицию магистранта, и самостоятельную часть, отражающую его профессиональные компетенции в соответствии со специальностью подготовки. Самостоятельная часть должна составлять не менее 50% объема диссертации.

**Приложение
(информационное)
Библиография**

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании, 13 янв. 2011 г., № 243-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2011. – № 13. – 2/1795.
2. Государственная программа развития высшего образования на 2011-2015 гг.: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 1 июля 2011 г., № 893 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2011. – № 79. – 5/34104.
3. Общегосударственный классификатор Республики Беларусь. Специальности и квалификации: ОКРБ 011-2009. - Введ. 01.07.09. – Минск: М-во образования Респ. Беларусь: РИВШ, 2009. – 418 с.
4. Методические рекомендации по формированию подсистемы специальностей высшего образования второй ступени с углубленной подготовкой специалистов в соответствии с Кодексом Республики Беларусь об образовании: утв. М-вом образования Респ. Беларусь 10.06.2011. – Минск: РИВШ, 2011. – 11 с.
5. Межгосударственный классификатор стандартов: МК (ИСО/ИНФКО МКС) 001-96. - Введ. 01.01.01. - Минск: Госстандарт, 2001. – 86 с.
6. Макаров, А.В., Максимов, Н.И., Федин, В.Т. Стандарты высшего образования нового поколения в Республике Беларусь и Российской Федерации / А.В. Макаров [и др.]. – М.: ГОУВПО «МГТУ им. А.Н.Косыгина», 2009. – 44 с.