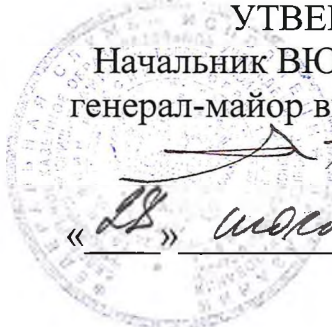


ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВЛАДИМИРСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ»**

УТВЕРЖДАЮ
Начальник ВЮИ ФСИН России
генерал-майор внутренней службы



С.Н. Емельянов
С.Н. Емельянов
« 28 » июля 2016 г.

**ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Магистр

(квалификация (степень))

Владимир 2016

Основная образовательная программа по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (квалификация (степень) «магистр»). – Владимир : ВЮИ ФСИН России, 2016. – 20 с.

Основная образовательная программа (далее – ООП) составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (квалификация (степень) «магистр»)), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.04.2015 № 367 и на основании учебного плана, утвержденного Ученым советом ВЮИ ФСИН России 28.07.2015.

Рецензенты программы:

С.Н. Ушаков – заведующий кафедрой конституционного и муниципального права Владимирского филиала РАНХиГС кандидат юридических наук, доцент

Кузин Д.В. – вице-президент Торгово-промышленной палаты Владимирской области, кандидат юридических наук, доцент.

Основная образовательная программа рассмотрена, обсуждена и одобрена на заседании Ученого совета ВЮИ ФСИН России. Протокол № 1 от 28 июля 2016 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
II. УЧЕБНЫЙ ПЛАН	12
III. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК	13
IV. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН	14
V. ПРОГРАММЫ ПРАКТИК	15
VI. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА	16
VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	17
VIII. СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ СРЕДА И СОЦИАЛЬНО- ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА	18

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. **Направление подготовки** – 38.04.03 Управление персоналом (направленность (профиль) управление персоналом).

1.2. **Квалификация (степень) выпускника** – магистр.

1.3. **Характеристика (область, объекты и виды) профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники.**

1.3.1 Область профессиональной деятельности магистра включает разработку философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом, кадровое планирование и маркетинг персонала;

найм, оценку, прием, аудит, контроллинг и учет персонала, социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;

трудовые отношения;

управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала и организации;

правление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами, управление занятостью;

организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда;

развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом, мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплата труда;

социальное развитие персонала;

работу с высвобождающимся персоналом;

организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры;

кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение управления персоналом;

оценку и бюджетирование затрат на персонал, а также - экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

1.3.2 Объектами профессиональной деятельности магистра являются:

службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности;

службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;

службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;
 организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите;
 научно-исследовательские организации;
 профессиональные организации.

1.3.3 Виды профессиональной деятельности магистров:

- а) организационно-управленческая и экономическая;
- б) аналитическая и консультационная;
- в) научно-исследовательская и педагогическая;
- г) проектная;
- д) социально-психологическая.

1.3.4 Задачи профессиональной деятельности выпускника в соответствии с профильной направленностью программы магистратуры и видами профессиональной деятельности:

А) организационно-управленческая и экономическая деятельность:

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

Б) аналитическая и консультационная деятельность:

- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;
- анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию;
- анализ и моделирование процессов управления персоналом;
- анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
- использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала;
- финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации;
- проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом;

В) научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

- выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;
 - разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;
 - разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;
 - поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;
 - подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
 - разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала;
 - разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;
 - разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучения персонала;
 - организация и участие в образовательном процессе образовательных учреждений Российской Федерации;
 - организация и контроль наставничества;
 - организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;
 - педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах;
- Г) проектная деятельность:*
- разработка и применение современных методов управления персоналом;
 - разработка и экономическое обоснование проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом (в том числе в кризисных ситуациях);
 - внедрение и оценка социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом;
- социально-психологическая деятельность:*
- разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе с персоналом;
 - разработка и организация внедрения планов социального развития организации;
 - организация управления конфликтами и стрессами, личное участие в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;
 - организация предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

1.4. Нормативный срок и общая трудоемкость освоения основной образовательной программы

1.4.1. Нормативный срок освоения основной образовательной программы по очной форме обучения составляет 2 года.

1.4.2. Нормативный срок освоения основной образовательной программы по заочной форме обучения составляет 2 года 5 месяцев.

1.5. Планируемые результаты освоения основной образовательной программы.

1.5.1. Выпускник должен обладать следующими **общекультурными компетенциями (ОК)**:

способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);

готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

общепрофессиональными компетенциями (ОПК):

готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);

готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОПК-3);

способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);

способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5);

способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6);

владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);

владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8);

способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);

владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10);

умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);

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

1.5.3. Выпускник должен обладать следующими **профессиональными компетенциями (ПК):**

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);

умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);

умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);

умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4);

умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);

умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);

умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);

способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8);

способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9);

умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10);

аналитическая и консультационная деятельность:

умением выбрать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-11);

владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-12);

знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-13);

знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-14);

знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике (ПК-15);

владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-16);

владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-17);

умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-18);

владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-19);

умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора (ПК-20);

умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации (ПК-21);

научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-22);

умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23);

владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-24);

умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-25);

умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-26);

владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27);

владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28);

владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29);

проектная деятельность:

владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-30);

способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-31);

владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя (ПК-32);

владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-33);

социально-психологическая деятельность:

владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации (ПК-34);

владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-35);

владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-36).

1.6. Сведения о профессорско-преподавательском составе, обеспечивающем реализацию образовательной программы.

Реализация ООП ВО магистратуры обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, и систематически занимающимися научной и (или) научно-методической деятельностью.

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное за рубежом и признаваемое в Российской Федерации), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих данную ООП ВО составляет более 80 процентов.

Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью данной ООП ВО (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников, реализующих программу магистратуры, составляет не менее 20 процентов.

Образовательный процесс на выпускающей кафедре управления и информационных технологий обеспечивается профессорско-преподавательским составом

Профессорско-преподавательский состав (далее – ППС), обеспечивающий реализацию ООП ВО магистратуры, соответствует требованиям ФГОС ВО.

1.7. Нормативные документы для разработки основной образовательной программы магистратуры

Нормативно-правовую основу разработки ООП ВО магистратуры составляют:

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

2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. № 367 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры)»;

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2013 г. № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 сентября 2013 г. № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования»;

5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

6. Приказ Министерства образования Российской Федерации от 27.11.2015 № 1383 «Об утверждении положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования».

7. Устав ВЮИ ФСИН России, утвержденный приказом ФСИН России от 15.12.2015 № 1194.

II. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

В соответствии с ФГОС ВО магистратуры по направлению подготовки «Управление персоналом» содержание и организация образовательного процесса при реализации данной ООП ВО регламентируется календарным учебным графиком, учебным планом; рабочими программами учебных дисциплин (модулей); материалами, обеспечивающими качество подготовки и воспитания обучающихся; программами учебной, производственной и преддипломной практик, а также методическими материалами, обеспечивающими реализацию соответствующих образовательных технологий.

Учебный план отображает логическую последовательность циклов и разделов ООП ВО магистратуры, обеспечивающих формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

В учебном плане указывается перечень дисциплин, практик, аттестационных испытаний государственной итоговой аттестации обучающихся, других видов учебной деятельности (далее вместе – виды учебной деятельности) с указанием их объема в зачетных единицах, последовательности и распределения по периодам обучения. В учебном плане выделяется объем работы обучающихся во взаимодействии с ППС (далее – контактная работа обучающихся с преподавателем) (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы обучающихся в академических часах. Для каждой дисциплины (модуля) и практики указывается форма промежуточной аттестации обучающихся.

Учебный план подготовки магистра предусматривает следующую структуру:

Структура программы	ФГОС	Трудоемкость, зачет. ед.
Блок 1		60
<i>базовая часть</i>	21 – 33	22
<i>вариативная часть</i>	27 – 39	38
Блок 2		
<i>Практики, в том числе научно-исследовательская деятельность (НИР)</i>	51 – 54	51
<i>Вариативная часть</i>	51 – 54	51
Блок 3		
<i>Государственная итоговая аттестация</i>	6 – 9	9
<i>Базовая часть</i>	6 – 9	9
Общая трудоемкость основной образовательной программы	120	120

Каждый блок имеет базовую (обязательную) часть и вариативную (профильную), устанавливаемую ВЮИ ФСИН России. Вариативная (профильная) часть дает возможность расширения и (или) углубления знаний, умений, навыков и компетенций, определяемых содержанием базовых (обязательных) дисциплин (модулей), позволяет обучающемуся получить углубленные знания, навыки и компетенции для успешной профессиональной деятельности.

Учебный план содержит дисциплины по выбору обучающихся в объеме не менее 30 % вариативной части Блока 1 Дисциплины (модули). Количество часов, отведенных на занятия лекционного типа, в целом по Блоку 1 Дисциплины (модули) составляет не менее 30 процентов от общего количества часов аудиторных занятий, отведенных на реализацию данного Блока. Порядок формирования дисциплин по выбору обучающихся определяет Ученый совет ВЮИ ФСИН России.

По результатам освоения ООП ВО магистратуры предусмотрена государственная итоговая аттестация, включающая защиту выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) и государственный экзамен (междисциплинарный).

Общий объем каникул в учебном году составляет 7 - 9 недель, в том числе 2 недели в зимний период.

Учебный план ООП ВО магистратуры представлен в приложении.

III. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

В календарном учебном графике указана последовательность реализации ООП ВО магистратуры по семестрам, курсам, включая теоретическое обучение, практики, промежуточные и итоговую аттестации, каникулы. Календарный учебный график определяет календарные сроки различных этапов образовательного процесса (сроки теоретического обучения в каждом из семестров, зимней и летней экзаменационных сессий, зимних и летних каникул, прохождения практик, выполнения выпускной квалификационной работы, проведения государственной итоговой

аттестации и т. п.). Календарный учебный график составляется ежегодно, на основе графика образовательного процесса.

Календарный учебный график представлен в приложении.

IV. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН

В состав ООП ВО магистратуры входят рабочие программы дисциплин базовой и вариативной частей учебного плана, включая дисциплины по выбору обучающегося.

Рабочие программы учебных дисциплин разработаны в 2016 г. в соответствии с требованиями ФГОС ВО, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 № 1461 и требованиями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации № 1367 от 19 декабря 2013 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

Разработка, пополнение и обновление рабочих программ дисциплин, учебных планов осуществляются ППС кафедр, за которыми закреплено ведение дисциплин, ежегодно издаваемым в период планирования приказом ВЮИ ФСИН России.

Таблица 1.

Индекс	Наименование
Блок 1	Дисциплины (модули)
<i>М1.Б</i>	<i>Базовая часть</i>
М1.Б.1	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации
М1.Б.2	Теория организации и организационного проектирования
М1.Б.3	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом
М1.Б.4	Развитие систем менеджмента качества
М1.Б.5	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
М1.Б.6	Современные методы социологических исследований
М1.Б.7	Теория и практика кадровой политики государства и организации
М1.Б.8	Современные проблемы управления персоналом
М1.Б.9	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений
М1.Б.10	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
М1.Б.11	Технологии управления развитием персонала
<i>М1.В</i>	<i>Вариативная часть</i>
<i>М1.В.ОД</i>	<i>Обязательные дисциплины</i>
М1.В.ОД.1	Организационная культура
М1.В.ОД.2	Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом
М1.В.ОД.3	Кадровый консалтинг

Индекс	Наименование
М1.В.ОД.4	Управление изменениями
М1.В.ОД.5	Управление человеческими ресурсами
М1.В.ОД.6	Антикризисное управление персоналом
М1.В.ОД.7	Экономика управления персоналом
М1.В.ОД.8	Управленческий консалтинг
М1.В.ОД.9	Педагогика высшей школы
М1.В.ОД.10	Информационные ресурсы и технологии в управлении персоналом
М1.В.ОД.11	Системное решение проблем
М1.В.ОД.12	Деловая оценка персонала
М1.В.ДВ	<i>Дисциплины по выбору</i>
М1.В.ДВ.1.1	Организационная психология
М1.В.ДВ.1.2	Психологическое обеспечение профессиональной деятельности менеджера
М1.В.ДВ.2.1	Социальное партнерство в сфере труда
М1.В.ДВ.2.2	Деловое общение
М1.В.ДВ.3.1	Профессиональная риторика
М1.В.ДВ.3.2	Деловые коммуникации
М1.В.ДВ.4.1	Анализ и прогнозирование рынка труда
М1.В.ДВ.4.2	Теория и методология социально-экономических исследований
М1.В.ДВ.5.1	Иностранный язык в сфере профессиональной коммуникации (английский)
М1.В.ДВ.5.2	Иностранный язык в сфере профессиональной коммуникации (немецкий)

Аннотации рабочих программ учебных дисциплин представлены в приложении.

У. ПРОГРАММЫ ПРАКТИК

Практики является обязательным разделом ООП ВО магистратуры и представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Основной образовательной программой предусмотрены учебная и производственная практики (в том числе преддипломная), а так же НИР.

Практики закрепляют знания и умения, приобретаемые обучающимися в результате освоения теоретических курсов, вырабатывают практические навыки и способствуют комплексному формированию общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

Практики проводятся в профильных организациях или во ВЮИ ФСИН России (учебная практика), обладающих необходимым кадровым и научно-техническим потенциалом.

Аттестация по итогам практики предусматривает: наличие плана прохождения практики, характеристику с места прохождения практики, отзыв руководителя практики и отчет обучающегося. По результатам аттестации обучающему выставляется дифференцированная оценка.

Практика и НИР предусмотрена в ООП ВО магистратуры в объеме 51 з.е.

При реализации данной ООП ВО предусматриваются следующие виды и типы практик, а также способы и сроки ее проведения:

1) учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков), способы: стационарная – четыре недели (6 з.е.);

2) производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности), способы: стационарная – четыре недели (6 з.е.), в том числе преддипломная практика (проводится для выполнения выпускной квалификационной работы) – (9 з.е.).

3) НИР – (30 з.е.);

<i>М2</i>	<i>Практики, НИР</i>
М2.У	Учебная практика – 6 з.е.
М2.Н	Научно-исследовательская работа – 30 з.е.
М 2.П 1.	Производственная практика (в т.ч. педагогическая) – 6 з.е.
М 2. П 2.	Преддипломная практика – 9 з.е.

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Оценка качества освоения программы магистратуры включает в себя текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и государственную итоговую аттестацию выпускников. Для проведения промежуточной аттестации и государственной итоговой аттестации обучающихся во ВЮИ ФСИН России разработаны и утверждены фонды оценочных средств, включающие в себя:

– перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной 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 образовательной программы;

– методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Материально-техническое и информационное обеспечение ООП ВО ВЮИ ФСИН России сформировано на основе требований к условиям реализации основных образовательных программ магистратуры, определяемых ФГОС ВО по данному направлению подготовки.

Материально-техническое и информационное обеспечение ООП ВО ВЮИ ФСИН России сформировано на основе требований к условиям реализации основных образовательных программ магистратуры, определяемых ФГОС ВО по данному направлению подготовки.

В настоящее время институт располагает 9-ю зданиями общей площадью более 27000 кв. м, в которых размещены 4 факультета, 20 кафедр, административно-управленческие и хозяйственные подразделения. В институте функционируют:

- 10 компьютерных классов;
- лингафонный кабинет с необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения;
- лекционные аудитории, оснащенные демонстрационным оборудованием;
- учебно-методические кабинеты кафедр;
- лаборатории:
- лаборатория антикризисного управления (ситуационный центр) (ауд. 410).
- лаборатория психофизиологического практикума (ауд. 409);
- лаборатория специальных психофизиологических исследований (на полиграфе) (ауд. 217);
- лаборатория психодиагностических исследований (ауд. 316).

Во ВЮИ ФСИН России создана необходимая информационная база, обеспечивающая подготовку бакалавра.

Библиотеки ВЮИ ФСИН России имеют читальные залы для самостоятельной работы обучающихся с учебно-методической, справочной и научной литературой.

ООП ВО обеспечивается учебно-методической документацией и материалами по всем учебным дисциплинам. Содержание каждой из таких учебных дисциплин представлено в локальной сети ВЮИ ФСИН России и в электронной библиотеке ВЮИ ФСИН России. Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается методическим обеспечением. Обучающиеся обеспечены индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе, содержащей издания по основным изучаемым дисциплинам в компьютерных классах, и электронном читальном зале библиотеки.

Укомплектованность библиотечного фонда печатными и электронными изданиями основной учебной и дополнительной литературы соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки Управление персоналом.

Проводится постоянная работа по комплектованию библиотеки современными учебниками, учебными и справочными изданиями, художественной литературой.

ВЮИ ФСИН России заключил государственный контракт с ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М» на обеспечение доступа к электронно-библиотечной системе (ЭБС) «ZNANIUM.COM», выполнив тем самым требование ФГОС ВО о предоставлении каждому обучающемуся вуза индивидуального неограниченного доступа к ЭБС.

ВЮИ ФСИН России располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и самостоятельной работы обучающихся, предусмотренных учебным планом, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Локальная сеть ВЮИ ФСИН России обеспечивает:

доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах;

фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы магистратуры;

формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса;

взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети Интернет.

VIII. СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ СРЕДА И СОЦИАЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Во ВЮИ ФСИН России созданы социокультурная среда и условия, необходимые для социализации и всестороннего развития личности и способствующие формированию и развитию общекультурных компетенций выпускников.

Основной общей целью воспитания студентов во ВЮИ ФСИН России является разностороннее развитие личности будущего конкурентоспособного специалиста с высшим образованием, обладающего высокой культурой, интеллигентностью, социальной активностью, качествами гражданина-патриота.

Главная задача воспитательной деятельности: создание условий для активной жизнедеятельности студентов, для гражданского самоопределения

и самореализации, для максимального удовлетворения потребностей обучающихся в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии.

Наиболее конкретными и актуальными являются следующие задачи:

формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;

формирование у студентов гражданской позиции и патриотического сознания, правовой и политической культуры;

формирование у ППС отношения к обучающимся как к субъектам собственного развития (педагогика сотрудничества);

воспитание нравственных качеств, интеллигентности;

привитие умений и навыков управления коллективом в различных формах студенческого самоуправления;

сохранение и зарождение культурных традиций института, преемственности, приобщение к институтскому духу;

укрепление и совершенствование физического состояния, стремление к здоровому образу жизни, воспитание нетерпимого отношения к наркотикам, пьянству, антиобщественному поведению.

Среди основных принципов воспитания студентов ВЮИ ФСИИ России можно выделить следующее:

принцип демократизма, предполагающий педагогику сотрудничества;

принцип конкурентоспособности;

принцип ответственности;

принцип индивидуализации, предполагающей личностно ориентированное воспитание;

принцип социальной активности;

принцип толерантности, плюрализма мнений, вариативности мышления;

принцип самостоятельности.

Характеристика внеучебной воспитательной работы:

Целью воспитания личности обучающегося является: развитие у студентов личностных качеств, способствующих творческой активности будущего конкурентоспособного специалиста, общекультурному росту и социальной мобильности: целеустремленности, организованности, трудолюбия, ответственности, самостоятельности, гражданственности, приверженности этическим ценностям, толерантности, настойчивости в достижении цели.

В институте создана развитая инфраструктура воспитательной деятельности.

Во внеучебной деятельности студенты участвуют в факультетских и институтских мероприятиях (День Знаний, Посвящение в студенты, День рождения факультета, День открытых дверей, Ярмарка вакансий, фестиваль «Студенческая весна», спортивная олимпиада ВЮИ ФСИИ России, КВН, смотр художественной самодеятельности, конкурс стенной печати, Новогодний вечер; торжественные мероприятия, посвященные Дню Победы

в ВОВ.). Эти мероприятия направлены на формирование общеинститутской лояльности студентов.

Традиционные события факультета права и управления ВЮИ ФСИН России, формирующие корпоративный дух факультета:

собрание первокурсников;

день факультета;

осенний и весенний субботники;

торжественное вручение студенческих билетов первокурсникам;

торжественное вручение дипломов выпускникам.

Торжественное вручение дипломов организуется совместно студентами, студенческим советом факультета, руководства факультета и института.

В структуру студенческого самоуправления входит Студенческий совет ФПиУ ВЮИ ФСИН России.

Функционирующий в институте клуб образован с целью создания необходимых условий для повышения культурного уровня студенческой молодежи, развития народного творчества, сохранения культурных ценностей и традиций и эстетического воспитания обучающихся ВЮИ ФСИН России. Клуб представлен творческими коллективами: вокальный ансамбль «Фемида» и хореографический коллектив «Новый стиль».

На территории института действует спортивный комплекс и спортивная площадка для тренировок и игр по мини-футболу.

Во ВЮИ ФСИН России действует музей в соответствии с «Положением о музее «История становления Владимирского юридического института Федеральной службы исполнения наказаний», утвержденного приказом ВЮИ ФСИН России от 30.09.2011 № 484.