



Автономная некоммерческая организация Высшего Образования
«Институт деловой карьеры»

ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа: Кадровый консалтинг и коучинг

Квалификация (степень): магистр (уровень квалификации – 7)

Форма обучения: очная

Нормативный срок освоения программы (очная форма): 2 года

Срок освоения настоящей программы:

Очная форма – 2 года

Очно-заочная форма – 2 года 5 месяцев

Заочная форма – 2 года 5 месяцев

Учебные планы: 2026 год набора

Москва
2026

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ ОП ВО

Образовательная программа высшего образования составлена с учетом требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.08.2020 № 59456)

Образовательная программа высшего образования:

- **рассмотрена, обсуждена и рекомендована** на заседании выпускающей кафедры менеджмента, рекламы и связей с общественностью, протокол № 06 от 22.01.2026 г.

Разработчики:

- Кафедра Менеджмента, рекламы и связей с общественностью
- Кафедра Общегуманитарных дисциплин и теории и истории государства и права
- Кафедра Экономики и финансового права
- Кафедра Естественных дисциплин, информационных технологий и экологического права

Одобрена на заседании Ученого Совета от 30 января 2026, протокол №06
Введена приказом ректора № 16/4 од от 30.01.2026

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Понятие основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования 38.04.03 Управление персоналом направленность (профиль) Кадровый консалтинг и коучинг (далее по тексту – ОПОП ВО или образовательная программа), реализуемая в Автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт деловой карьеры» (далее по тексту – Институт или АНО ВО ИДК), представляет собой систему документов, разработанных на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом» и зарегистрированного в Минюсте России 26.08.2020 № 59456 с учётом требований рынка труда, и с учетом следующих профессиональных стандартов, сопряженных с профессиональной деятельностью выпускника:

– 07.003 «Специалист по управлению персоналом».

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

1.2 Цели ОПОП ВО

Целью ОПОП является обеспечение качественной подготовки конкурентоспособных специалистов современного рынка труда в области кадрового консалтинга и коучинга, обладающих достаточным объемом знаний и уровнем компетенций для решения профессиональных задач.

Образовательная программа спроектирована и реализуется в соответствии с современными образовательными технологиями.

Образовательная программа является второй ступенью многоуровневой системы подготовки по направлению 38.04.03 Управление персоналом; спроектирована и реализуется в соответствии с методологией компетентностного подхода.

1.3 Нормативные документы для разработки ОПОП ВО

Нормативную правовую базу разработки настоящей образовательной программы составляют:

Федеральные законы, федеральные и государственные программы:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 (с изменениями и дополнениями);
- Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2030 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 29.03.2019 г. № 363 (с изменениями и дополнениями).

Нормативно-методические документы Министерства образования и науки Российской Федерации в части, касающейся разработки ОПОП ВО.

Прочие документы Министерства образования и науки Российской Федерации.

Локальные нормативные акты института, регламентирующие образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования (бакалавриата, магистратуры), одобренные решением Ученого совета, по согласованию Студенческим советом и Советом родителей.

Иные локальные нормативные и распорядительные документы в АНО ВО «ИДК».

2 ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1 Форма и язык реализации ОПОП ВО

Образовательный процесс по программе магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом осуществляется на государственном языке Российской Федерации – русском языке.

2.2 Формы обучения по ОПОП ВО

ОПОП ВО реализуется в очной форме обучения.

2.3 Срок получения образования по ОПОП ВО

Срок получения образования по программе магистратуры (вне зависимости от применяемых образовательных технологий):

в очной форме обучения, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, составляет 2 года;

в очно-заочной форме, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, составляет 2 года 5 месяцев;

в заочной форме, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, составляет 2 года 5 месяцев.

при обучении по индивидуальному учебному плану инвалидов и лиц с ОВЗ может быть увеличен по их заявлению не более чем на 6 месяцев по сравнению со сроком получения образования, установленным для соответствующей формы обучения.

2.4 Общий объем ОПОП ВО. Объем ОПОП ВО, реализуемый за 1 год

Объем ОПОП ВО составляет 120 зачетных единиц (далее - з.е.) вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы магистратуры с использованием сетевой формы, реализации программы магистратуры по индивидуальному учебному плану.

Объем программы магистратуры, реализуемый за один учебный год, составляет не более 70 з.е. вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации программы магистратуры с использованием сетевой формы, реализации программы магистратуры по индивидуальному учебному плану (за исключением ускоренного обучения), а при ускоренном обучении – не более 80 з.е.

2.5 Перечень форм аттестации, предусмотренных ОПОП ВО

ОПОП ВО предусматривает текущую, промежуточную и государственную итоговую аттестацию обучающихся.

Текущая аттестация обучающихся осуществляется в форме эссе, рефератов, решения задач, диспутов, докладов, презентаций, деловых игр и т.д. Конкретные формы текущей аттестации по каждой дисциплине (модулю), а также критерии оценивания отражены в рабочих программах дисциплин (модулей).

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме зачета, зачета с оценкой, экзамена, оценки за выполнение курсовой работы (проекта). Примерные вопросы, задания и критерии оценивания отражены в оценочных материалах.

Государственная итоговая аттестация включает в себя подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы.

2.6 Квалификация, присваиваемая выпускникам

По завершению освоения ОПОП ВО выпускнику присваивается квалификация, указанная в перечне специальностей и направлений подготовки высшего образования – магистр.

3 ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1 Область профессиональной деятельности и (или) сферы профессиональной деятельности

Области профессиональной деятельности и (или) сферы профессиональной деятельности в которых выпускники, освоившие программу магистратуры, могут осуществлять профессиональную деятельность:

07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере аналитического обеспечения, стратегического и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности).

Выпускники могут осуществлять профессиональную деятельность в других областях профессиональной деятельности и (или) сферах профессиональной деятельности при условии соответствия уровня их образования и полученных компетенций требованиям к квалификации работника.

3.2 Перечень основных задач профессиональной деятельности и объектов профессиональной деятельности

Тип задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности
организационно-управленческий	Стратегическое управление персоналом	Службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

3.3 Направленность (профиль) основной образовательной программы

Кадровый консалтинг и коучинг.

4. СТРУКТУРА ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Структура программы		Объем в з.е.
Блок 1	Дисциплины (модули)	93
	Обязательная часть	45
	Часть, формируемая участниками образовательных отношений	48
Блок 2	Практика	18
	Обязательная часть	9
	Часть, формируемая участниками образовательных отношений	9
Блок 3	Государственная итоговая аттестация	9
Объем ОПОП ВО		120
ФТД	Факультативы	2

Объем обязательной части, без учета объема государственной итоговой аттестации составляет 45 % общего объема ОПОП ВО.

5 ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1 Образовательная деятельность при реализации дисциплин (модулей), практики, иных компонентов образовательных программ, предусмотренных учебным планом, организуется в том числе в форме практической подготовке обучающихся.

5.2 Практическая подготовка обучающихся включает в себя выполнение обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы.

5.3 Практическая подготовка при реализации дисциплин (модулей) организуется путем проведения практических занятий, практикумов и иных аналогичных видов учебной деятельности, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

5.4 Практическая подготовка при проведении практики организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

5.5 Практическая подготовка может включать в себя отдельные занятия лекционного типа, которые предусматривают передачу учебной информации обучающимся, необходимой для последующего выполнения работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

6 ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Государственная итоговая аттестация выпускника является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме.

Государственная итоговая аттестация ОПОП ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Кадровый консалтинг и коучинг» включает подготовку к

процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы.

При успешном прохождении государственной итоговой аттестации выпускникам присваивается квалификация магистр и выдается документ о высшем образовании и о квалификации образца, установленного Министерством науки и высшего образования РФ.

Примерные темы выпускных квалификационных работ

1. HR-аналитика в современной организации
2. HR-бренд в системе маркетинга персонала организаций промышленности
3. HR-бренд компании как инструмент привлечения персонала
4. Well-being технологии как инструмент управления эффективностью
5. Автоматизация процесса управления персоналом гражданского производства
6. Анализ влияния дисбаланса рабочего времени на работников
7. Анализ состояния и разработка мероприятий по сокращению численности персонала в организации
8. Анализ тенденций развития рынка консалтинговых и рекрутинговых услуг в сфере управления персоналом
9. Анализ эффективности системы подбора персонала компании
10. Аудит количественного и качественного состава персонала
11. Бережливые технологии управления персоналом
12. Взаимосвязь организационной культуры предприятия с формированием кадровой политики
13. Влияние системы мотивации на текучесть кадров
14. Влияние сокращения стресса на эффективность труда
15. Влияние социально-психологического климата на эффективность трудовой деятельности организации
16. Внедрение инноваций в управлении персоналом как условие роста производительности труда в организации
17. Внедрение профессиональных стандартов в практику управления персоналом образовательной организации
18. Внедрение современных информационных технологий в управлении персоналом
19. Затраты на персонал и их оптимизация в условиях кризиса
20. Затраты на персонал и их оптимизация
21. Инновационные методы и технологии в управлении персоналом
22. Инструменты управления персоналом как фактор роста производительности труда
23. Инструменты управления рабочим временем персонала как фактор роста эффективности труда
24. Использование методов стимулирования для решения задач кадровой политики
25. Исследование миграционных процессов на рынке труда территории
26. Исследование структуры баланса рабочего и личного времени молодых специалистов
27. Кадровый потенциал организации и повышение эффективности его использования
28. Кадровый резерв как фактор конкурентоспособности предприятия
29. Компетентностный подход в развитии персонала
30. Компетентностный подход в управлении персоналом
31. Коучинг в управлении персоналом
32. Моральное и материальное стимулирование труда в организации, как способ развития корпоративной культуры
33. Мотивация в системе управления персоналом в организации
34. Мотивация и стимулирование труда персонала на производстве стальных конструкций
35. Направления повышения эффективности использования человеческого капитала компании
36. Нормирование труда IT специалистов
37. Оптимизация действующих и создание новых высокопроизводительных рабочих мест
38. Оптимизация затрат на персонал в условиях кризиса

39. Оптимизация затрат на персонал: организационный дизайн и универсализация персонала технического блока телекоммуникационной компании
40. Оптимизация процесса подбора персонала на примере программы комплектования персонала ЕМЦ УГМК-ЗДОРОВЬЕ
41. Оптимизация рабочих мест и повышение производительности труда на предприятии
42. Оптимизация численности и затрат на персонал
43. Организация инновационных изменений в системе управления персоналом
44. Организация непрерывного потока соискателей в системе подбора персонала
45. Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала.
46. Организация профессионально-квалификационного развития персонала
47. Организация процесса управления карьерой персонала
48. Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов в организации
49. Оценка внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом
50. Оценка и выявление резервов роста производительности труда в организации
51. Оценка эффективности затрат на персонал
52. Оценка эффективности использования рабочего времени в организации
53. Оценка эффективности работы служб по управлению персоналом
54. Повышение производительности труда и совершенствование научной организации труда на предприятии
55. Повышение производительности труда персонала ИТ-Компании
56. Повышение результативности управления кадровым резервом в организации
57. Повышение эффективности оперативного управления персоналом цеха сборки гражданской продукции
58. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров в организации
59. Построение модели взаимодействия корпоративной культуры и управления персоналом
60. Построение эффективной премиальной системы в компании
61. Построение эффективной системы подбора, приема и адаптации персонала
62. Построение эффективных трудовых контрактов в медицинских организациях
63. Пути повышения эффективного использования человеческих ресурсов на предприятии
64. Пути повышения эффективности и развития научной(инновационной) деятельности на промышленных предприятиях в условиях высококонкурентной среды
65. Пути совершенствования организации труда в организации
66. Развитие системы управления организацией на основе интеграции маркетингового подхода и концепции бережливого производства
67. Развитие аудита и контроллинга системы управления персоналом
68. Развитие корпоративного спорта как направления работы с персоналом.
69. Развитие лин-технологий управления персоналом
70. Развитие профессионального долголетия среди медицинских работников
71. Развитие социальной политики в организации
72. Разработка и внедрение модели компетенций в оценку кадрового резерва руководителей на предприятии
73. Разработка и внедрение системы мотивации
74. Разработка механизмов оценки эффективности кадровой политики организации
75. Разработка направлений повышения эффективности мотивации персонала
76. Разработка норм и нормативов численности персонала
77. Разработка системы стимулирования персонала
78. Разработка эффективного бизнес-процесса управления персоналом, занятым в разработке и производстве гражданской продукции
79. Раскрытие потенциала сотрудника в трудовой деятельности
80. Снятие ограничений компании через развитие компетенций сотрудников
81. Совершенствование организации нормирования труда
82. Совершенствование организации оплаты труда

83. Совершенствование системы HR-аналитики в современной организации
84. Совершенствование системы обучения технического персонала
85. Совершенствование системы оценки персонала в организации
86. Совершенствование системы подбора и отбора персонала
87. Совершенствование системы профобучения персонала в организации
88. Совершенствование системы стимулирования труда
89. Создание комплексной системы работы с кадровым резервом
90. Социокультурные угрозы в условиях автоматизации и цифровизации будущего
91. Сравнительный анализ эффективности рекрутинговых услуг
92. Кадровый консалтинг и коучинг в организации
93. Управление деловой карьерой персонала
94. Управление затратами на персонал
95. Управление компетенциями в системе управления предприятием
96. Управление персоналом в условиях малого бизнеса
97. Управление персоналом в условиях реструктуризации
98. Управление персоналом на предприятии
99. Управление подбором и адаптацией персонала
100. Управление текучестью кадров и трудовой адаптацией персонала в организации
101. Управление трудовой дисциплиной персонала организации
102. Управление удаленным персоналом в организации
103. Управление формированием и развитием кадрового резерва промышленного предприятия
104. Формирование HR-бренд компании
105. Формирование и подготовка кадрового резерва в организации
106. Формирование и развитие HR-бренда в организации
107. Формирование и развитие системы управления персоналом в организации
108. Формирование и развитие системы управления производительностью труда персонала
109. Формирование и совершенствование кадровой политики организации
110. Цифровое преобразование области управления персоналом на предприятии
111. Эффективность корпоративной культуры как инструмент управления персоналом в малом бизнесе

7 ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ (ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО)

В результате освоения ОПОП ВО у выпускника должны быть сформированы универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

7.1 Универсальные компетенции и индикаторы их достижения

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код компетенции / индикатора компетенции	Наименование компетенции / индикатора достижения компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
	УК-1.1	Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними
	УК-1.2	Осуществляет поиск алгоритмов решения

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код компетенции / индикатора компетенции	Наименование компетенции / индикатора достижения компетенции
		поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации; определяет в рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей детальной разработке; предлагает способы их решения.
	УК-1.3	Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности
Разработка и реализация проектов	УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
	УК-2.1	Определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта, определяет этапы жизненного цикла проекта
	УК-2.2	Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами
	УК-2.3	Представляет публично результаты проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях и предлагает возможные пути (алгоритмы) внедрения в практику результатов проекта (или осуществляет его внедрение)
Командная работа и лидерство	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
	УК-3.1	Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений
	УК-3.2	Учитывает в профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/ взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код компетенции / индикатора компетенции	Наименование компетенции / индикатора достижения компетенции
	УК-3.3	Владеет навыками преодоления возникающих в команде разногласий и конфликтов на основе учета интересов всех сторон, предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий
Коммуникация	УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
	УК-4.1	Демонстрирует интегративные знания, необходимые для выполнения, письменного перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.).
	УК-4.2	Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные
	УК-4.3	Владеет жанрами письменной коммуникации в академической сфере, в том числе в условиях межкультурного взаимодействия
Межкультурное взаимодействие	УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
	УК-5.1	Учитывает сущность, разнообразие и особенности различных культур, их соотношение и взаимосвязь
	УК-5.2	Обеспечивает и поддерживает взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур и демонстрирует навыки общения в мире культурного многообразия
	УК-5.3	Владеет способами анализа разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации и находит пути их разрешения
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
	УК-6.1	Находит и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития
	УК-6.2	Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код компетенции / индикатора компетенции	Наименование компетенции / индикатора достижения компетенции
		реалистические цели профессионального роста
	УК-6.3	Планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности, требований рынка труда, имеющихся ресурсов

7.2 Общепрофессиональные компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание компетенции / индикатора достижения компетенции
ОПК-1		Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
	ОПК-1.1	Знает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук на продвинутом уровне
	ОПК-1.2	Умеет формулировать профессиональные задачи и предлагать решения, новые подходы для повышения эффективности управленческих решений
	ОПК-1.3	Владеет методами применения передовых технологий и разработки новых инструментов при решении профессиональных задач в области управления персоналом
ОПК-2		Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач
	ОПК-2.1	Знает современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа
	ОПК-2.2	Умеет использовать современные методы и средства анализа решения исследовательских задач
	ОПК-2.3	Владеет навыками разработки и осуществления исследовательских проектов для информационного обеспечения принятия управленческих решений
ОПК-3		Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание компетенции / индикатора достижения компетенции
	ОПК-3.1	Знает концепции стратегического управления персоналом, виды кадровых стратегий на углубленном уровне, современные теории и практики управления изменениями в организации
	ОПК-3.2	Умеет применять методы оценки эффективности персонала, современные теории лидерства и психологии управления на продвинутом уровне
	ОПК-3.3	Владеет технологиями разработки и реализации программ по развитию лидеров в целях долгосрочного устойчивого развития организации
ОПК-4		Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
	ОПК-4.1	Знает принципы и методы организации проектной деятельности, управления командой
	ОПК-4.2	Умеет применять модели и методы управления изменениями в современной организации
	ОПК-4.3	Владеет технологиями разработки модели управления изменениями в организации и формирует карту бизнес-процессов
ОПК-5		Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
	ОПК-5.1	Знает современные информационные технологии и пакеты прикладных программ в управлении персоналом и смежных областях
	ОПК-5.2	Умеет применять электронные ресурсы для поиска, накопления, обработки и передачи информации
	ОПК-5.3	Владеет навыками использования интеллектуальных информационно-аналитических систем при решении управленческих задач

7.3 Профессиональные компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание компетенции / индикатора компетенции
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий		
ПК-1		Способен разрабатывать корпоративную стратегию, кадровую политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом
	ПК-1.1	Знает принципы бюджетирования затрат на персонал; проводит оценку экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом
	ПК-1.2	Умеет применять основные методы формирования кадровой политики организации при ее разработке и реализации
	ПК-1.3	Владеет методами анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание компетенции / индикатора компетенции
ПК-2		Способен разрабатывать программы, принципы стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом
	ПК-2.1	Знает формы и методы оценки качества, конкурентоспособности в сфере профессиональной деятельности
	ПК-2.2	Умеет применять корпоративные стандарты в соответствии с национальными, профессиональными стандартами и технологиями управления персоналом в конкретной сфере деятельности
	ПК-2.3	Владеет методами применения современных инновационных технологии управления персоналом с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
ПК-3		Способен разрабатывать корпоративную культуру и социальную политику организации
	ПК-3.1	Знает виды и особенности корпоративных культур и социальной политики организации
	ПК-3.2	Умеет применять принципы, стандарты и технологии при разработке и внедрении корпоративной культуры и социальной политики в деятельность организации
	ПК-3.3	Владеет методами разработки и совершенствования корпоративной культуры и социальной политики организации
ПК-4		Способен проводить аудит и контроллинг в управлении персоналом
	ПК-4.1	Выявляет и интерпретирует наиболее острые социально-трудовые проблемы организации
	ПК-4.2	Проводит аудит кадровых процессов, процедур, оформления кадровых документов и документов по управлению персоналом
	ПК-4.3	Находит пути решения социально-трудовых проблем организации и разрабатывает меры по их практической реализации
ПК-5		Способен проводить анализ отчетности по управлению персоналом и выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации
	ПК-5.1	Знает организационные структуры и организационные процессы с точки зрения их влияния на персонал организации его профессиональную карьеру
	ПК-5.2	Умеет анализировать и прогнозировать потребности и возможности организации для совершенствования персонала организации и построения профессиональной карьеры персонала организации
	ПК-5.3	Владеет технологиями моделирования организационных структур и организационных процессов в целях повышения эффективности управления и построения оптимальных способов реализации карьерного потенциала работников организации

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание компетенции / индикатора компетенции
ПК-6		Способен осуществлять документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений
	ПК-6.1	Знает документы по оперативным процессам и их результатам
	ПК-6.2	Умеет применять технологии работы с информационными системами и базами данных по персоналу, работает на продвинутом уровне с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах
	ПК-6.3	Владеет методами организации работы и хранения документов в соответствии с требованиями трудового и архивного законодательства Российской Федерации и локальными актами организации
ПК-7		Способен контролировать процессы в области управления персоналом и работы структурных подразделений, сравнивать и анализировать процессы, результаты управленческих мероприятий, определять факторы, вызывающие отклонения от плановых показателей
	ПК-7.1	Знает основы и технологии обеспечения кадровой безопасности организации
	ПК-7.2	Умеет формулировать профили кадровых рисков и разрабатывает мероприятия по их недопущению
	ПК-7.3	Владеет методами проведения исследования, анализа и других процедур оценки вклада службы управления персоналом в условиях кризиса для достижения целей организации

8 ТРЕБОВАНИЯ К УСЛОВИЯМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ (ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ)

8.1 Общесистемные требования

АНО ВО ИДК располагает помещениями и оборудованием для реализации ОПОП ВО по Блоку 1 «Дисциплины (модули)» и Блоку 3 «Государственная итоговая аттестация» в соответствии с учебным планом.

Реализация настоящей ОПОП ВО осуществляется по следующим адресам:

- 109029, город Москва, улица Нижегородская, дом 32, строение 5.
- 109029, город Москва, улица Нижегородская, дом 32, строение А, помещение 1/3.
- 109029, город Москва, улица Нижегородская, дом 32, строение Б, помещение 1/5.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде АНО ВО ИДК как на территории организации, так и вне её.

Электронная информационно-образовательная среда Института обеспечивает доступ к:

- учебным планам;
- рабочим программам дисциплин (модулей) (РПД);
- рабочим программам практик (РПП);

– электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в РПД и РПП.

Электронная информационно-образовательная среда Института обеспечивает формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечено соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий. Работники, её поддерживающие имеют соответствующее образование и постоянно повышают свою квалификацию, работники, её использующие проходят повышение квалификации в области использования информационно-коммуникационных технологий не реже одного раза за период реализации программы.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды АНО ВО ИДК соответствует законодательству Российской Федерации.

8.2 Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных настоящей ОПОП ВО, оснащенных оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определен в рабочих программах дисциплин (модулей). Перечень аудиторий расположен на официальном сайте Института в информационно-коммуникационной сети «Интернет» <http://www.ideka.ru/>.

Институт располагает и обеспечивает оснащенность учебного процесса в части учебных помещений (аудиторий) необходимых для реализации образовательной программы 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Кадровый консалтинг и коучинг»:

- в части теоретического обучения:

учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа (оборудованные в большинстве видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и, имеющие выход в Интернет), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования; библиотеку, имеющую рабочие места для обучающихся (для самостоятельной работы).

Для проведения занятий лекционного типа имеются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий. Обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин (модулей), прежде всего, презентационный учебный материал.

Информация по материально-техническому обеспечению образовательной программы 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Кадровый консалтинг и коучинг», прилагается к образовательной программе и размещается в информационно-образовательной среде и сайте АНО ВО ИДК (Сведения об образовательной организации (Образование) <http://www.ideka.ru/>).

- в части практического обучения – ведения занятий семинарского типа и самостоятельной работы, а именно:

учебные аудитории для проведения семинаров, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного и лабораторного оборудования; библиотеку, имеющую рабочие места с выходом в Интернет и ЭИОС для обучающихся (для самостоятельной работы); компьютерные классы, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет. Аудитории, оборудованные WI-FI.

Для проведения занятий практического типа имеются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий. Обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин (модулей), прежде всего, презентационный учебный материал.

Для проведения занятий лабораторного и практического типа имеются специализированные кабинеты (лаборатории):

Лаборатория «Статистический анализ».

Учебные аудитории соответствуют санитарно-гигиеническим требованиям.

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

АНО ВО ИДК обеспечено необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства. Состав программного обеспечения определен в рабочих программах дисциплин (модулей). По мере необходимости он обновляется.

Всем обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен в рабочих программах дисциплин (модулей). По мере необходимости он обновляется.

8.3 Требования к кадровым условиям

Реализация ОПОП ВО обеспечивается:

- педагогическими работниками АНО ВО ИДК;
- лицами, привлекаемыми к реализации ОПОП ВО на иных условиях.

Квалификация педагогических работников АНО ВО ИДК соответствует квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах.

Не менее 70% численности педагогических работников АНО ВО ИДК, участвующих в реализации ОПОП ВО, и лиц, привлекаемых к реализации программы на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям) ведут научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля).

Не менее 5% численности педагогических работников АНО ВО ИДК, участвующих в реализации ОПОП ВО, и лиц, привлекаемых к реализации программы на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), являются руководителями и (или) работниками иных организаций. Привлекаемые лица осуществляют трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники. При этом данные лица имеют стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет.

Не менее 60% численности педагогических работников АНО ВО ИДК и лиц, привлекаемых к образовательной деятельности Института на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям) имеют и (или):

- ученую степень (в том числе ученую степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую в Российской Федерации);
- ученое звание (в том числе ученое звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации).

8.4 Требования к финансовым условиям

Финансовое обеспечение реализации ОПОП ВО осуществляется в объеме не ниже значений базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования – программ магистратуры и значений корректирующих коэффициентов к базовым нормативам затрат, определяемых Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

8.5 Требования к применяемым механизмам оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по ОПОП ВО

Качество образовательной деятельности и подготовка обучающихся по настоящей ОПОП ВО обеспечивается процедурами системы внутренней оценки качества, а также системы внешней оценки качества с привлечением представителей работодателей; мониторинга, рецензирования образовательных программ (для программ магистратуры); разработки объективных процедур оценки уровня сформированности компетенций у обучающихся.

В системе внешней оценки Институт принимает участие на добровольной основе.

Регулярная внутренняя оценка качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся проводится по следующим направлениям:

- привлечение работодателей и (или) их объединения, иных юридических и (или) физических лиц, включая педагогических работников Института к совершенствованию настоящей ОПОП ВО;
- предоставление обучающимся возможность оценивать условия, содержание, организацию и качество отдельных дисциплин (модулей);
- предоставление обучающимся возможность оценивать условия, содержание, организацию и качество отдельных практик;
- предоставление обучающимся возможность оценивать условия, содержание, организацию и качество образовательного процесса в целом;
- предоставление педагогическим и научным работникам возможность оценивать условия и организацию образовательной деятельности в рамках реализации образовательной программы высшего образования.

АНО ВО «Институт деловой карьеры» проводит самообследование по согласованным критериям для оценки деятельности и сопоставления с другими образовательными организациями высшего образования, информирования общественности о результатах своей деятельности, планах дальнейшего развития, инновациях.

В целях совершенствования программ магистратуры АНО ВО «ИДК» регулярно проводит внутреннюю оценку качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся с привлечением работодателей.

Представители работодателей участвуют в разработке учебных планов, рабочих программ дисциплин, рабочих программ практик, программы государственной итоговой аттестации, фондов оценочных средств, проводят экспертизу образовательных программ, составляют рецензии.

Оценка качества освоения основной профессиональной образовательной программы включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и государственную итоговую аттестацию выпускников. Для аттестации обучающихся в рамках текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации создаются фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты, другие оценочные средства и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения, навыки и готовность решать профессиональные задачи в рамках приобретенных компетенций.

В Институте созданы условия для максимального приближения средств текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся к условиям их будущей профессиональной деятельности - для чего, кроме преподавателей конкретной дисциплины, в качестве внешних экспертов привлекаются работодатели, преподаватели, читающие смежные дисциплины или работающие на других кафедрах Института.

С целью оценки качества подготовки обучающихся в АНО ВО «ИДК» регулярно проводится независимое тестирование (мониторинг качества знаний) по фондам оценочных средств, разработанным преподавателями.

Внешняя оценка качества в рамках процедуры государственной аккредитации осуществляется с целью подтверждения образовательной деятельности по программе бакалавриата и магистратуры требованиям ФГОС ВО.

9 ХАРАКТЕРИСТИКИ СРЕДЫ ИНСТИТУТА, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ РАЗВИТИЕ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ

Социокультурная среда АНО ВО «ИДК» создает и поддерживает условия для развития универсальных компетенций обучающихся, объявленных в настоящей образовательной программе. Обеспечение развития компетенций осуществляется в процессе воспитательной работы с обучающимися, которая базируется на следующих нормативных актах Российской Федерации в области образования (Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), воспитания (распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»), молодежной политики (распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-р «Об утверждении основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года») и стандарта организации воспитательной деятельности образовательных организаций высшего образования (утвержден на заседании Совета Министерства образования и науки России, протокол от 04 сентября 2015 года №ДЛ-34/09 пр.) и др.

Цель, задачи и условия воспитательной работы реализуются через основные направления подготовки и комплекс целевых программ, разрабатываемых по мере возникновения потребностей и приоритетов с учетом компетентностной модели личности выпускника АНО ВО «ИДК».

В Институте созданы условия для формирования «мягких навыков» социального взаимодействия, гражданского самосознания, самоорганизации и самоуправления. Активно работают Студенческий совет обучающихся и Студенческое научное общество - организации обучающихся, решающие многие вопросы обучения, организации досуга, творческого самовыражения, трудоустройства, межвузовского обмена, быта обучающихся.

Для развития практико- и проектно-ориентированности ОПОП реализуются мероприятия по взаимодействию с работодателями, экскурсии в компании, а также мастер-классы и тренинги с Центром занятости «Моя карьера».

Большое внимание в Институте уделяется научно-исследовательской работе обучающихся. Ежегодно на базе АНО ВО «ИДК» проводится Всероссийская (с международным участием) научная конференция обучающихся и молодых ученых с изданием научных статей.

Формирование и развитие общекультурных компетенций выпускников осуществляется на основе органичного взаимодействия учебного и воспитательного процессов, как в ходе реализации образовательных программ, так и программ целенаправленного воспитания во внеучебное время.

В Институте созданы условия для творческого развития обучающихся в процессе обучения: проводятся интеллектуальные игры, функционируют кружки и студенческие творческие объединения «Фото», «Стрелковый тир», работает волонтерский отряд *«Мы — там, где нужна помощь!»*; организованы для студентов мастер-классы по изготовлению сухого армейского душа для участников специальной военной операции, которые находятся в зоне боевых действий.

Обучающиеся принимают активное участие в научно-практических конференциях, международных конгрессах, в работе молодежных форумах, выставках, в творческих конкурсах, в съемках телепередач на актуальные политические и социальные темы и др.

Обучающиеся проходят стрелковую подготовку, участвуют в работе секций: «Шахматы», «Настольный теннис». В целях пропаганды спорта и здорового образа жизни среди обучающихся Института стало традиционным посещение городских спортивных мероприятий и межвузовских соревнований.

Взаимодействие Студенческого совета с администрацией Института проходит в формате встречи-диалога с президентом и ректором Института, где представители студенческого актива обращаются с просьбами, инициативой, предложениями по улучшению учебно-воспитательной работы в вузе и развитию органов студенческого самоуправления.

В институте большое внимание уделяется мероприятиям, направленным на профилактику правонарушений, противодействие коррупции, экстремизму, терроризму, вовлечение в

тоталитарные секты. Проводятся мероприятия (тренинги, семинары, беседы, консультации специалистов) по антиалкогольному просвещению, табакокурению.

В институте действует программа «Вуз без наркотиков» и реализуется план мероприятий по профилактике незаконного потребления наркотических средств и психотропных веществ.

Проводятся мероприятия по предупреждению распространения инфекций, информирование обучающихся и работников о мерах по профилактике гриппа, о важности и преимуществах вакцинопрофилактики.

В АНО ВО «ИДК» отмечаются профессиональные праздники (День юриста, День менеджера, День муниципального работника,), а также календарные и тематические праздники (День знаний, День учителя, День народного единства, Международный день защиты прав ребёнка, День матери, День Конституции, День борьбы против СПИДа, Новый год, День Российского студенчества, День защитника Отечества, День влюблённых, Международный женский день, День смеха, День космонавтики, День Победы, День памяти и скорби и др.).

Внутривузовские мероприятия АНО ВО «ИДК», ставшие традиционными для сотрудников и обучающихся: День знаний, Посвящение в студенты, Новый год. Вручение дипломов выпускникам, День российской науки и др.

Приоритетным направлением воспитательной работы в АНО ВО «ИДК» является формирование российской гражданской идентичности обучающихся, приобщение к духовным ценностям и культуре многонационального народа РФ. Традиционно в АНО ВО «ИДК» проходят встречи с ветеранами Великой Отечественной войны, воинами Российской армии, Героями Советского Союза и Героями России, сотрудниками МВД. Обучающихся АНО ВО «ИДК» принимают участие в фестивалях национальных культур народов России, общегородских мероприятиях, посвящённых знаменательным историческим датам, государственной символике РФ, государственным праздникам (День России, День народного единства и др.), памятных для россиян культурно-исторических событиях.

В целях профессионально-трудового воспитания в Школе карьерного роста им. В.А. Назарова с обучающимися проводятся встречи с ведущими учеными вуза, ветеранами труда, руководителями и специалистами организаций, учреждений г. Москвы, с представителями бизнеса, депутатами.

В рамках работы Школы обучающиеся получают навыки: где искать подходящие вакансии, как составить резюме и успешно пройти собеседование без опыта работы, уладить юридические вопросы по трудоустройству, навыки уверенного поведения в предложенных обстоятельствах, повысить самооценку, грамотно выстроить карьерную траекторию и встретится с работодателем.

Обучение в Школе проходит в формате деловых игр с разбором кейсов и решением рабочих задач из практики работодателя в соответствии с требованиями профстандарта.

Обучающихся и сотрудники АНО ВО «ИДК» регулярно принимают участие в образовательных выставках «Ярмарка вакансий», «Дни карьеры», организуют Дни открытых дверей АНО ВО «ИДК».

В Институте разработана система поощрения (морального и материального) за достижения в учебной, научно-исследовательской, общественной, культурно-творческой и спортивной деятельности. Формами поощрения за достижения в учебе, науке и внеучебной деятельности обучающихся являются грамоты, дипломы, благодарности, организация экскурсионных поездок, выделение билетов на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

10 ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ОПОП ВО ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ В ОВЗ

При обучении по индивидуальному плану по настоящей ОПОП ВО инвалидов и лиц с ОВЗ срок получения образования может быть увеличен по их заявлению не более чем на полгода по сравнению со сроком получения образования, установленным для соответствующей формы обучения.

АНО ВО ИДК предоставляет инвалидам и лицам с ОВЗ (по их заявлению) возможность обучения по программе магистратуры, учитывающей особенности их психофизического развития, индивидуальных возможностей и, при необходимости, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.

Адаптированная основная образовательная программа высшего образования формируется для конкретного абитуриента (обучающегося) из числа лиц с инвалидностью и ОВЗ на базе настоящей ОПОП ВО, исходит из его ограничений и запросов, учитывает рекомендации индивидуальной программы реабилитации.

11 ВЫПУСКАЮЩАЯ(-ИЕ) КАФЕДРА(-Ы), ОБЕСПЕЧИВАЮЩАЯ(-ИЕ) РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ

Кафедра Менеджмента, рекламы и связей с общественностью