

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН  
КОСТАНАЙСКИЙ ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ М. ДУЛАТОВА



**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**7M04128 HR менеджмент**

**Область образования:** 7M04 Бизнес, управление и право

**Направление подготовки:** 7M041 Бизнес и управление

**Тип программы:** магистратура 7 уровень НРК/ОРК/МСКО

**Присуждаемая степень:** Магистр экономических наук по образовательной программе «7M04128 HR менеджмент»

**Общий объем кредитов:** 120 академических кредитов

**Типичный срок обучения:** 2 года (научно-педагогическое направление)

Костанай 2024

Образовательная программа «7M04128 HR менеджмент» разработана на основании Приложения 1 к государственному общеобязательному стандарту послевузовского образования Приказа Министра науки и высшего образования Республики Казахстан от 20.07.2022 года №2 "Об утверждении государственных общеобязательных стандартов высшего и послевузовского образования"

Рассмотрена на заседании Учебно-методического совета университета  
Протокол № 5 20.03 2024 г.

Рассмотрена на заседании кафедры «Социально-экономических дисциплин»  
Протокол № 7 08.02 2024 г.  
Заведующий кафедрой Ахметов Д.С.   
Ф.И.О. подпись

### Разработчики:

Заведующий кафедры «Социально-экономических дисциплин», доктор PhD  
Почта: d.ahmetov@kineu.kz  
Тел.: +77076320764

  
подпись

Ахметов Дархан  
Серикович

Профессор кафедры «Социально-экономических дисциплин», к.э.н.  
Почта: pritula.r@kineu.kz  
Тел.: +7 7772808259

  
подпись

Пругула Раиса  
Алексеевна

Старший преподаватель,  
магистр экономических наук  
Почта: Zhandarbekova.d@kineu.kz  
Тел.: +77017282171

  
подпись

  
подпись

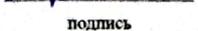
Жандарбекова Динара  
Дауылбаевна

Руководитель учебного центра ТОО «KamLitKZ»  
Тел.: +77777416772

  
подпись

Исрапилова Алена  
Анатольевна

Выпускник ОП 7M04128 HR менеджмент  
Тел.: +77028625444

  
подпись

Ермаганбетова Динара  
Капановна

### Экспертная группа:

Директор департамента организационного развития ТОО «Олга Агро»  
Почта: a7776506301@gmail.com  
Тел.: +77776506301

  
подпись

  
подпись

Ручкин Денис  
Алексеевич

## Содержание

1 Паспорт образовательной программы .....	4
2 Отличительные особенности образовательной программы .....	5
3 Формируемые результаты обучения образовательной программы.....	6
4 Модель выпускника и квалификационная характеристика.....	7
5 Результаты исследования трудовой сферы .....	9
6 Сведения о дисциплинах образовательной программы .....	22
7 Содержание образовательной программы.....	25
8 Карта соответствия пререквизитов и постреквизитов дисциплин.....	27
9 Сводная таблица, отражающая объем освоенных кредитов в разрезе модулей для обучающихся по образовательной программе .....	28
10 Нормативно-правовое обеспечение .....	29

# 1 ПАСПОРТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

## 7M04128 HR менеджмент

<b>Дата регистрации в Реестре</b>	12.05.2020
<b>Дата обновления паспорта</b>	09.08.2024
<b>Регистрационный номер</b>	7M04100694
<b>Область образования:</b>	7M04 Бизнес, управление и право
<b>Направление подготовки</b>	7M041 Бизнес и управление
<b>Группа образовательных программ</b>	M072 Менеджмент
<b>Вид ОП</b>	Новая ОП
<b>Уровень по НРК</b>	7
<b>Уровень по ОРК</b>	7
<b>Цель ОП</b>	Подготовка специалистов способных к управлению персоналом для улучшения корпоративной культуры и достижения стратегических целей организации.
<b>Отличительные особенности ОП ВУЗ партнер (СОП, ДДОП)</b>	-
<b>Язык обучения</b>	Русский, казахский
<b>Объем кредитов</b>	120
<b>Присуждаемая академическая степень</b>	Магистр экономических наук по образовательной программе «7M04128 HR менеджмент»
<b>Номер лицензии на направление подготовки</b>	№ 12020748 от 05.11.2012 г.
<b>Номер приложения к лицензии на направление подготовки кадров</b>	№ 018 от 03.04.2019 г.
<b>Наличие аккредитации ОП</b>	НКЦА, HE-SA № 00215 от 05.04.2024 г.
<b>Наименование аккредитационного агентства</b>	Независимый Казахстанский центр аккредитации
<b>Срок действия аккредитации</b>	05.04.2024 – 04.04.2029 гг.

## **2. Отличительные особенности образовательной программы**

Содержание образовательной программы имеет ряд особенностей:

1 Особенностью образовательной программы HR-менеджмент является наличие модулей, которые ориентированы на подготовку востребованных на рынке труда грамотных, высококвалифицированных менеджеров по персоналу, обеспечивающие выполнение профессиональной деятельности в области управления человеческими ресурсами.

2 Приобретение знаний, умений и навыков управлять персоналом и разработки оптимальных плановых решений на достижение стратегических целей экономики страны.

Уникальность образовательной программы определена результатами обучения, сформированными в соответствии с Национальной рамкой квалификации и Дублинскими дескрипторами. Образовательная программа ориентирована на подготовку магистра широкого профиля в области управления персоналом предприятия.

Образовательная программа ориентирована на формирование нового типа мышления специалистов по работе с персоналом, направленного на предупреждающую аналитическую деятельность, готовность к инновациям, ответственности и сочетанию профессиональных и личностных качеств в реализуемой модели управления персоналом компании.

Методика обучения предусматривает проведение семинаров с высококвалифицированными профессионалами для обеспечения регулярного контакта между нашими магистрантами и практикой ведения HR-менеджмента. Занятия организуются с применением инновационных методов, программное обеспечение процесса подготовки магистрантов по направлению подготовки «HR-менеджмент» включает демонстрационные программы на цифровых носителях.

В процессе обучения магистранты имеют возможность участвовать в научных мероприятиях, тренингах, стажировках. Также они могут участвовать в программе международной мобильности с целью обучения в зарубежных высших учебных заведениях в течение 1 или 2 семестра и пройти стажировку в другой стране.

### **3. Формируемые результаты обучения по образовательной программе**

- ON1** Демонстрировать знания в области разработки направлений развития бизнес процессов, истории науки и языков;
- ON2** Классифицировать персонал по уровню образования для определения должностного состава;
- ON3** Анализировать существующую структуру управления персоналом, а также опыт передовых организаций;
- ON4** Обобщать результаты кадровой политики, корпоративной культуры, организации тайм-менеджмента;
- ON5** Прогнозировать ситуации с учетом HR-метрик, планирования, принимая управленческие решения в области безопасности труда в организациях;
- ON6** Разделять должностные обязанности по профессиональным навыкам и структурным подразделениям;
- ON7** Анализировать внешнюю и внутреннюю среду компании, и управлять ими в условиях кризиса;
- ON8** Планировать мероприятия, направленные на повышение профессионального уровня специалистов (персонала), совершенствуя стратегии маркетинга, учитывая особенности педагогики высшей школы;
- ON9** Применять правовое регулирование деятельностью, безопасностью труда, показывая использование информационных технологий в управлении персоналом;
- ON10** Преобразовывать положения о структурных подразделениях организации;
- ON11** Интегрировать профессиональные знания и способности персонала в развитие психологии и корпоративной культуры;
- ON12** Анализировать эффективность HR стратегии в процессе достижения долгосрочных целей организации.

#### 4. Модель выпускника и квалификационная характеристика

<b>Сфера профессиональной деятельности</b>
В сферу профессиональной деятельности магистров входит: <ul style="list-style-type: none"><li>- сфера бизнеса и предпринимательства всех видов и организационно –правовых форм;</li><li>- сфера производства и оказания услуг;</li><li>- рекрутинговые агентства;</li><li>- сфера финансово – кредитных институтов;</li><li>- научно – исследовательская и образовательная сферы</li></ul>
<b>Объекты профессиональной деятельности</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- хозяйствующие субъекты бизнеса и предпринимательства различных форм собственности и сфер деятельности;</li><li>- экономические и финансовые, маркетинговые, производственно – экономические и аналитические службы национальных и международных компаний и организаций различных отраслей, сфер деятельности и форм собственности</li><li>- органы государственной и местной власти;</li><li>- финансовые, кредитные, инвестиционные и страховые отечественные и международные организации и компании;</li><li>- консалтинговые, аудиторские, рекрутинговые, лизинговые, туристические и другие фирмы, оказывающие услуги в области экономической деятельности;</li><li>- торгово – промышленные палаты и другие организации, содействующие развитию внешнеэкономических связей;</li><li>- проектные и научно – исследовательские институты и организации, занимающиеся проблемами мировой экономики и международного бизнеса;</li><li>- учреждения системы высшего, профессионального и дополнительного образования.</li></ul>
<b>Предметы профессиональной деятельности</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- планирование, организация, управление и мотивационная деятельность предприятий и организаций различных форм собственности и сфер деятельности;</li><li>- поиск и подбор кадров, исходя из требований компании-работодателя,</li><li>- управление персоналом и разработку системы мотивации труда.</li><li>- обеспечение максимальной эффективности человеческого ресурса</li><li>- научно – исследовательская и образовательная деятельность различных организаций.</li></ul>
<b>Виды профессиональной деятельности</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- производственно – организационная и управленческая деятельность национальных и иностранных компаний и фирм, функционирующих в сфере бизнеса и предпринимательства;</li><li>- проектно – экономическая и аналитическая деятельность в области внешнеэкономических отношений на микро- и макроуровнях функционирования национальных и транснациональных структур</li><li>- организационно-управленческая деятельность по формированию и развитию экономических систем и структур эффективно решающих социально – экономические задачи и реализующих стратегии развития во внешнеэкономической сфере как на уровне региональных органов власти, так и на уровне предприятий, компаний и отраслевых объединений</li><li>- научно – исследовательская деятельность в области экономики на микро- и макроуровнях;</li><li>- педагогическая деятельность в системе высшего, профессионального и дополнительного образования.</li></ul>
<b>Ключевые компетенции</b>
<b>Личностные компетенции</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– демонстрировать развивающиеся знания и понимание в изучаемой области, основанные на передовых знаниях этой области, при разработке и (или) применении идей в контексте исследования;</li><li>– применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте;</li><li>– осуществлять сбор и интерпретацию информации для формирования суждений с учетом социальных, этических и научных соображений;</li><li>– четко и недвусмысленно сообщать информацию, идеи, выводы, проблемы и решения, как</li></ul>

специалистам, так и неспециалистам;

– навыки обучения, необходимые для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения в изучаемой области.

**Общепрофессиональные**

- способность принимать организационно – управленческие решения, формировать аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне;

- навыки анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов;

- осуществлять подготовку прогноза основных социально – экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом

## 5. Результаты исследования трудовой сферы

ПС/ Профессия	Трудовая функция	Профессиональная задача	Навыки	Результат обучения
Профессиональный стандарт «Стратегический HR»/ Карточка профессии «HR БИЗНЕС-ПАРТНЕР»	<b>Трудовая функция 1:</b> Участие в разработке, внедрение стратегии/ политики управления человеческими ресурсами, HR-процессов, технологий и инструментов	<b>Задача 1:</b> Формирование HR политики в организации	<b>Умение:</b> 1. Вовлечение в управленческую деятельность организации, в процессы реализации бизнес-задач, и создание необходимого инструментария для их достижения, в качестве равной стороны; 2. Участие в формировании стратегического видения по всем направлениям работы HR с учетом бизнес-целей и операционной модели организации; 3. Построение организационной структуры с учетом бизнес-целей, потребностей бизнеса в кадрах, определение зоны ответственности работников и подразделений; 4. Участие в разработке стратегии/политики управления человеческими ресурсами с учетом бизнес-целей и потребностей клиентов; 5. Разработка мероприятий по реализации стратегии/политики управления человеческими ресурсами; 6. Управление изменениями; 7. Трансформация бизнес-потребностей в HR-инициативы и их реализация; 8. Планирование потребностей в персонале по бизнес-направлениям; 9. Использование метрик, интеграция результатов в бизнес-операции; 10. Применение норм трудового законодательства РК и иных нормативных правовых актов, связанных с регулированием взаимоотношений между организацией и работниками; 11. Применение корпоративных и этических норм в управлении человеческими ресурсами; 12. Консультирование руководства организации и работников по вопросам управления человеческими ресурсами; 13. Консультирование внутренних клиентов по корпоративным политикам и HR процедурам; 14. Участие в формировании бюджета и распределение ресурсов, инвестиций в человеческий капитал, оценка уровня возврата	<b>ON2</b> Классифицировать персонал по уровню образования для определения должностного состава  <b>ON3</b> Анализировать существующую структуру управления персоналом, а также опыт передовых организаций  <b>ON4</b> Обобщать результаты кадровой политики, корпоративной культуры, организации тайм-менеджмента  <b>ON6</b> Разделять должностные обязанности по профессиональным навыкам и структурным подразделениям  <b>ON12</b> Анализировать эффективность HR стратегии в процессе достижения долгосрочных целей организации

			<p>инвестиций, измерение эффективности всей HR-деятельности и отдельных HR-проектов, сопоставление их с рыночными показателями.</p> <p><b>Знание:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Глубокие практические и теоретические знания в области стратегического менеджмента, маркетинга корпоративных финансов, макро- и микроэкономики, управленческого учета, риск-менеджмента;</li> <li>2. Современные процессы и инструменты управления человеческими ресурсами, кадровое делопроизводство;</li> <li>3. Управление изменениями;</li> <li>4. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов;</li> <li>5. Стратегия развития бизнеса, миссия, видение, основные показатели эффективности, основы стратегического планирования и бизнес-администрирования;</li> <li>6. Методы управления развитием и эффективностью (SWOT-анализ, знание ROI, EBITDA, profit, market share и т. д.), определения экономической эффективности;</li> <li>7. Ведение проектов;</li> <li>8. Знание сектора, в котором работает организация, и рыночных факторов, влияющих на ее деятельность;</li> <li>9. Знание политик и практик организации в области равенства и разнообразия работников (diversity);</li> <li>10. Последствия несоблюдения политик и практик в области трудовых отношений;</li> <li>11. Виды/методики предоставления обратной связи.</li> </ol>	
		<p><b>Задача 2:</b> Внедрение HR-процессов, технологий и инструментов</p>	<p><b>Умение:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внедрение и поддержание систем мотивации, адаптации, удержания компетентных кадров, оценки и развития персонала, управление эффективностью и вовлеченностью персонала, управление талантами, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда;</li> <li>2. Применение программы признания заслуг и поощрений;</li> <li>3. Управление изменениями;</li> <li>4. Управление HR-рисками (мониторинг, минимизация и профилактика рисков);</li> <li>5. Ведение проектов;</li> </ol>	

			<p>6. Внедрение и поддержание системы совокупного поощрения;</p> <p>7. Внедрение программы для защиты интересов заинтересованных сторон;</p> <p>8. Внедрение изменений, программ стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления человеческими ресурсами;</p> <p>9. Применение различных видов связей/коммуникаций, их координация;</p> <p>10. Взаимодействие с внутренними клиентами/ работниками;</p> <p>11. Получение экспертной поддержки и консультирование Центра экспертизы HR, Центра обслуживания;</p> <p>12. Консультирование по вопросам, возникающим в рамках взаимодействия сторон;</p> <p>13. Применение принципов и норм трудового законодательства, этических норм в управлении человеческими ресурсами;</p> <p>14. Применение методов управления межличностными отношениями, работа в команде, развитие модели компетенций, развитие лидерства, подбор кадров, выявление талантов;</p> <p>15. Контроль расходов бюджета по управлению человеческими ресурсами организации;</p> <p>16. Работа с информационными системами/цифровыми платформами в области HR и базами данных;</p> <p>17. Организация мероприятий по обеспечению выполнения требований охраны труда и техники безопасности в соответствии законодательством и актами организации;</p> <p>18. Реализация плана корпоративных мероприятий.</p>	
			<p><b>Знание:</b></p> <p>1. Глубокие практические и теоретические знания в области стратегического менеджмента, маркетинга корпоративных финансов, макро- и микроэкономики, управленческого учета;</p> <p>2. Основы делопроизводства и документооборота в организации;</p> <p>3. Глубокие знания процессов и инструментов управления человеческими ресурсами, кадровое делопроизводство;</p> <p>4. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов;</p> <p>5. Стратегия развития бизнеса, миссия, видение, основные показатели эффективности, основы стратегического планирования и бизнес-администрирования;</p> <p>6. Сектор, в котором работает организация, и рыночные факторы,</p>	

			<p>влияющие на ее деятельность;</p> <p>7. Политики и практики организации в области равенства и разнообразия сотрудников (diversity);</p> <p>8. Последствия несоблюдения политик и практик в области трудовых отношений;</p> <p>9. Виды/методики предоставления обратной связи.</p>	
		<p><b>Задача 3:</b> Внедрение ценностей и развитие корпоративной культуры, соответствующей стратегии развития организации</p>	<p><b>Умения:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение анализа и оценки корпоративной культуры;</li> <li>2. Определение ценностей, целевой модели корпоративной культуры с учетом стратегии бизнеса;</li> <li>3. Анализ результатов диагностики и интерпретация полученных данных;</li> <li>4. Разработка и реализация дорожной карты по развитию корпоративной культуры;</li> <li>5. Организация исследования уровня вовлеченности работников, анализ результатов исследования;</li> <li>6. Разработка политики по развитию корпоративной культуры и ее внедрение в организации;</li> <li>7. Подготовка информационных материалов для работников по вопросам ценностей и корпоративной культуры;</li> <li>8. Проведение коммуникационных кампаний по вопросам ценностей и корпоративной культуры, результатам исследования уровня вовлеченности;</li> <li>9. Применение этических норм;</li> <li>10. Разъяснительная работа с целью сокращения сопротивления изменениям со стороны работников;</li> <li>11. Применение к работникам мер поощрения согласно программам признания заслуг и поощрений;</li> <li>12. Консультирование руководителей и работников по вопросам, связанным с корпоративной культурой.</li> </ol>	

			<p><b>Знания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Глубокие практические и теоретические знания в области стратегического менеджмента, маркетинга корпоративных финансов, макро- и микроэкономики, управленческого учета;</li> <li>2. Современные и передовые процессы и инструменты управления человеческими ресурсами, кадровое делопроизводство;</li> <li>3. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов;</li> <li>4. Стратегия развития бизнеса, миссия, видение, основные показатели эффективности, основы стратегического планирования и бизнес-администрирования;</li> <li>5. Управление изменениями;</li> <li>6. Международная практика в области управления корпоративной культурой, повышения эффективности работников, основные факторы эффективности развития корпоративной культуры;</li> <li>7. Корпоративные ценности, и механизмы управления ими через HR процессы и процедуры;</li> <li>8. Теоретические концепции проведения исследований корпоративной культуры;</li> <li>9. Методология проведения исследования: дизайн, методы, стратегия, инструментарий;</li> <li>10. Принципы работы с количественными и качественными данными (основы математики, статистики, количественные и качественные методы исследования);</li> <li>11. Знания в области психологии, психофизиологии, культурологии и социологии труда;</li> <li>12. Методы изучения психологических и культурных особенностей трудовой деятельности работников.</li> </ol>	
		<p><b>Задача 4:</b> Управление трудовыми отношениями</p>	<p><b>Умения:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация и проведение профилактических мер по предупреждению трудовых конфликтов;</li> <li>2. Проведение разъяснительных работ по трудовым вопросам, своевременное доведение принятых решений до сведения работников;</li> <li>3. Мониторинг и выявление проблем в сфере трудовых отношений;</li> <li>4. Взаимодействие с заинтересованными лицами (стейкхолдерами), представителями работников;</li> </ol>	

			<p>5. Предоставление экспертной оценки по трудовым вопросам;</p> <p>6. Предоставление обратной связи;</p> <p>7. Обучение нормам трудового законодательства;</p> <p>8. Ведение коллективных переговоров;</p> <p>9. Консультирование руководства и работников по трудовым вопросам;</p> <p>10. Применение принципов и норм трудового законодательства, этических норм в управлении человеческими ресурсами;</p> <p>11. Регулирование трудовых вопросов, участие в досудебном и судебном рассмотрении трудовых споров;</p> <p>12. Выполнение требований по защите и хранению персональных данных работников согласно законодательству.</p>	
			<p><b>Знания:</b></p> <p>1. Глубокие знания процессов, процедур и инструментов управления человеческими ресурсами, кадровое делопроизводство;</p> <p>2. Теории и практики системы мотивации, HR-процессов и инструментов управления человеческими ресурсами, соответствующих бизнес-целям и операционной бизнес-модели;</p> <p>3. Основы организационного поведения (теории мотивации лидерства);</p> <p>4. Основы управления изменениями и управления HR-рисками (риск-менеджмент);</p> <p>5. Методы и принципы построения эффективных коммуникаций;</p> <p>6. Методы проведения аудита, контроллинга процессов;</p> <p>7. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовыми отношениями и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов;</p> <p>8. Ведущие цифровые платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, информационная безопасность, кадровая безопасность;</p> <p>9. Система коллективно-договорного регулирования, процедуры ведения коллективных переговоров;</p> <p>10. Методы управления конфликтами, процедуры и инструменты медиации;</p> <p>11. Сектора, в котором работает организация, и рыночных факторов, влияющих на ее деятельность;</p> <p>12. Политики и практики организации в области равенства и разнообразия сотрудников;</p> <p>13. Последствия несоблюдения политик и практик в области</p>	

			<p>трудовых отношений; 14. Виды/методики предоставления обратной связи.</p>	
	<p><b>Трудовая функция 2:</b> Построение взаимоотношений с менеджментом бизнеса, Центром экспертизы HR, Центром обслуживания HR</p>	<p><b>Задача 1:</b> Анализ HR-процессов, внутренних нормативных документов по вопросам управления человеческими ресурсами и принятие корректирующих мер</p>	<p><b>Умения:</b> 1. Анализ отчетности по управлению человеческими ресурсами, выработка предложений по улучшению, исходя из целей бизнес-процессов и операционной модели организации; 2. Анализ внедрения HR-процессов; 3. Анализ и оценка HR-рисков, уровня обеспеченности (укомплектованности) кадрами с учетом потребности/задач бизнеса/производства; 4. Анализ результатов исследования уровня вовлеченности работников для улучшения действующих процессов; 5. Разработка предложений/участие в актуализации HR политики/стратегии, правил в соответствии со стратегией организации, успешными корпоративными практиками; 6. Управление изменениями, работа с сопротивлением среди работников; 7. Разработка и реализация плана коммуникаций; 8. Содействие предоставлению конструктивной обратной связи как компонента в развитии работников; 9. Принятие профилактических мер по предупреждению социально-трудовых конфликтов, минимизации HR-рисков, ведение переговоров, участие в разработке коллективного договора (при необходимости); 10. Консультирование руководителей и работников по вопросам управления человеческими ресурсами; 11. Взаимодействие с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами); 12. Анализ внутренних коммуникаций, выявление проблемных зон, налаживание межличностных взаимоотношений и системы коммуникаций между руководством и работниками; 13. Разработка по результатам анализа плана мероприятий по улучшению HR-процессов, нормативных документов и его реализация; 14. Применение к работникам мер поощрения согласно программам признания заслуг и поощрений.</p> <p><b>Знания</b> 1. 1. Глубокие практические и теоретические знания в области стратегического менеджмента, маркетинга корпоративных</p>	<p><b>ON1</b> Демонстрировать знания в области разработки направлений развития бизнес-процессов, истории науки и языков</p> <p><b>ON5</b> Прогнозировать ситуации с учетом HR-метрик, планирования, принимая управленческие решения в области безопасности труда в организациях</p>

		<p>финансов, макро- и микроэкономики, управленческого учета;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Организационный дизайн, HR-процессы и инструменты управления человеческими ресурсами с учетом стратегии развития бизнеса и бизнес-процессов;</li> <li>3. Основы управления изменениями и управления HR-рисками;</li> <li>4. Методы планирования и прогнозирования потребностей в персонале;</li> <li>5. Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала;</li> <li>6. Методы проведения аудита, контроллинга управленческих процессов, анализа количественного и качественного состава персонала;</li> <li>7. Теории и практики системы мотивации, формы материального и нематериального стимулирования труда работников;</li> <li>8. Методы проведения исследований вовлеченности, оценки корпоративной культуры, нормы этики делового общения;</li> <li>9. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов;</li> <li>10. Стратегия развития бизнеса, миссия, видение, основные показатели эффективности, основы стратегического планирования и бизнес-администрирования;</li> <li>11. Основы социологии, психологии и экономики труда, управления социальным развитием организации;</li> <li>12. Методика определения и классификации рисков, связанных с управлением человеческими ресурсами;</li> <li>13. Методы управления конфликтами, процедуры и инструменты медиации;</li> <li>14. Ведущие цифровые платформы в области HR, сервисы обслуживания HR, информационная, кадровая безопасность;</li> <li>15. Политики и практики организации в области равенства и разнообразия сотрудников (diversity);</li> </ol>	
		<p><b>Задача 2:</b> Коммуникации с менеджментом бизнеса,</p>	<p><b>Умения:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вовлечение в управленческую деятельность организации, в реализацию бизнес-задач и создания необходимого инструментария для их достижения, в качестве равной стороны;</li> </ol>

		<p>Центром экспертизы HR, Центром обслуживания HR</p>	<p>2. Установление и поддержание долгосрочных взаимоотношений с внутренними клиентами;  3. Участие в разработке, формировании и реализации стратегии развития бизнеса, в разработке стратегии управления персоналом, соблюдение интересов стейкхолдеров;  4. Трансляция стратегических целей бизнеса до уровня работников посредством коммуникационных инструментов, через информационные сети;  5. Применение HR-политики/стратегии управления человеческими ресурсами, практик и HR-процессов с учетом стратегии развития бизнеса;  6. Выстраивание партнерских отношений с менеджментом бизнеса, со всеми HR-функциями;  7. Разработка плана коммуникаций. Коммуникации с менеджментом бизнеса, проведение обучения по вопросам HR;  8. Информационно-разъяснительная работа среди работников;  9. Управление изменениями.  10. Предложение HR-решений, увеличивающих эффективность бизнеса;  11. Обеспечение связи организационной культуры и системы оценки эффективности через компетенции и ключевые показатели деятельности;  12. Налаживание эффективных межличностных взаимоотношений;  13. Эффективное управление потенциалом работников;  14. Эффективное управление HR-проектами, участие в проектах организации;  15. Организация информационного обмена между работниками и руководством организации;  16. Развитие внутренних и внешних коммуникаций (письменные и устные). Организация совместной работы в коллективе с целью выполнения задач организации;  17. Внедрение HR-изменений и инструментов, которые повышают эффективность бизнеса;  18. Консультирование руководителей и работников организации по вопросам управления человеческими ресурсами / разрешения возникающих вопросов; оказание помощи в разработке организационных решений, позволяющих персоналу максимально эффективно реализовывать свой потенциал;  19. Консультирование руководителей по вопросам автоматизации и</p>	
--	--	---	--	--

			<p>цифровизации системы управления человеческими ресурсами;  20.Использование метрик в области управления человеческими ресурсами;  21. Мониторинг соблюдения внутренних нормативных актов, влияющих на эффективное функционирование системы;  22.Применение этических норм, инструментов разрешения трудовых споров, ведения переговоров с целью регулирования социально-трудовых вопросов.</p> <p><b>Знания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Глубокие практические и теоретические знания в области стратегического менеджмента, маркетинга корпоративных финансов, макро- и микроэкономики, управленческого учета;</li> <li>2. Стратегия развития бизнеса, бизнес-процессы, стратегического планирования и бизнес-администрирования;</li> <li>3. Организационный дизайн, HR-процессы и инструменты управления человеческими ресурсами, кадровое делопроизводство организации;</li> <li>4. Основы управления изменениями;</li> <li>5. Методы управления рисками;</li> <li>6. Методы планирования и прогнозирования потребностей в персонале, оценки работы персонала;</li> <li>7. Методы проведения аудита, контроллинга управленческих процессов, анализа количественного и качественного состава персонала;</li> <li>8. Теории и практики совокупного поощрения, формы материального и нематериального стимулирования труда работников;</li> <li>9. Методы проведения социологических исследований, нормы этики делового общения;</li> <li>10. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов;</li> <li>11. Цифровые платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, информационная, кадровая безопасность;</li> <li>12. Основы социологии, психологии и экономики труда, управления социальным развитием организации;</li> <li>13. Принципы социального партнерства;</li> <li>14. Планирование и бюджетирование</li> </ol>	
--	--	--	---	--

	<b>Трудовая функция 3:</b> Оценка эффективности HR-функции, минимизация и профилактика HR- рисков	<b>Задача 1:</b> Оценка HR -функции	<b>Умения:</b> 1. Проведение исследования уровня удовлетворенности услугами HR, анализ результатов исследования; 2. Выбор показателей, анализ динамики показателей; 3. Выявление проблемных зон в HR функции, в том числе во взаимоотношениях с бизнесом, Центром экспертизы HR, Центром обслуживания HR, иными заинтересованными лицами; 4. Оценка эффективности исполнения бюджета, оценка уровня возврата инвестиций, измерение эффективности всей HR-деятельности и HR-проектов; 5. Совместное обсуждение и формирование, реализация плана корректирующих мероприятий.	<b>ON5</b> Прогнозировать ситуации с учетом HR-метрик, планирования, принимая управленческие решения в области безопасности труда в организациях  <b>ON7</b> Анализировать внешнюю и внутреннюю среду компании, и управлять ими в условиях кризиса  <b>ON12</b> Анализировать эффективность HR стратегии в процессе достижения долгосрочных целей организации
			<b>Знания:</b> 1. Организационный дизайн, HR-процессы и инструменты управления человеческими ресурсами, кадровое делопроизводство организации; 2. Модели построения HR-функции; 3. Основы управления изменениями и управления рисками; 4. Показатели эффективности HR-функций; 5. Методы проведения социологических исследований, нормы этики делового общения; 6. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов, защита персональных данных работников; 7. Цифровые платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, информационная безопасность.	
		<b>Задача 2:</b> Управление HR-рисками	<b>Умения:</b> 1. Анализ рисков, связанных с деятельностью персонала, регулированием трудовых отношений, информационной безопасностью, защитой персональных данных, а также коррупционных, финансовых рисков в сфере управления HR; 2. Классификация рисков, связанных с управлением человеческими ресурсами, и постоянный мониторинг; 3. Разработка плана мероприятий по управлению HR-рисками и	

			<p>управлением ими (т. е. мониторинг их уровня, реализация мероприятий по предотвращению наступления и ликвидации последствий рисков событий);</p> <p>4. Прогнозирование возможных последствий в случае реализации риска в сфере управления человеческими ресурсами;</p> <p>5. Проведение мероприятий с целью минимизации и профилактики рисков;</p> <p>6. Управление изменениями, работа с сопротивлением работников;</p> <p>7. Налаживание межличностных взаимоотношений и системы внутренних коммуникаций;</p> <p>8. Коммуникации с менеджментом бизнеса, заинтересованными лицами, доведение до руководства проблем и предложение путей их решения;</p> <p>9. Консультирование руководства и работников по вопросам управления человеческими ресурсами;</p> <p>10. Мониторинг, оценка затрат и контроль бюджетирования HR.</p> <p><b>Знания:</b></p> <p>1. Организационный дизайн, основные процессы, практики и инструменты управления человеческими ресурсами, кадровое делопроизводство;</p> <p>2. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов;</p> <p>3. Стратегия развития бизнеса, миссии, видения, основные показатели эффективности, основы стратегического планирования и бизнес-администрирования;</p> <p>4. Глубокие практические и теоретические знания в области стратегического менеджмента, маркетинга корпоративных финансов, макро- и микроэкономики, управленческого учета, риск-менеджмента;</p> <p>5. Теории и практики системы мотивации, HR-процессов и инструментов управления человеческими ресурсами, соответствующих бизнес-целям и операционной бизнес-модели;</p> <p>6. Основы организационного поведения (теории мотивации лидерства);</p> <p>7. Основы управление изменениями;</p> <p>8. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы</p>	
--	--	--	--	--

			<p>управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов;</p> <p>9. Теории и инструменты обеспечения информационной, кадровой безопасности;</p> <p>10. Планирование и бюджетирование расходов на персонал;</p> <p>11. Методы управления конфликтами, процедуры и инструменты медиации.</p>	
<p>Об утверждении профессионального стандарта для педагогов (профессорско-преподавательского состава) организаций высшего и (или) послевузовского образования/ КАРТОЧКА ПРОФЕССИИ 1: Преподаватель, ассистент в области образования, ОВПО</p>	<p><b>Трудовая функция 2:</b> Проведение научных исследований</p>	-	<p><b>Навык 1:</b> Обеспечение интеграции науки, высшего образования и рынка труда</p> <p><b>Умения:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. принимать участие в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ/творческих проектов;</li> <li>2. повышать научную результативность и публикационную активность;</li> <li>3. работать с национальными и международными базами данных.</li> </ol> <p><b>Навык 2:</b> Развитие у обучающихся требуемого уровня исследовательских навыков</p> <p><b>Умения:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. проводить диагностику исследовательских навыков, обучающихся бакалавриата;</li> <li>2. применять стратегии развития и поддержки научно-исследовательской/научно-творческой деятельности и публикационной активности обучающихся бакалавриата.</li> </ol> <p><b>Знания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. специфики научных исследований обучающихся;</li> <li>2. стратегий повышения мотивации и активности, обучающихся бакалавриата в научных исследованиях/ творческих проектов.</li> </ol>	<p><b>ON1</b> Демонстрировать знания в области разработки направлений развития бизнес процессов, истории науки и языков</p>

## 6. Сведения о дисциплинах образовательной программы

№	Формируемые результаты обучения по ОП	Наименование дисциплины	Краткое описание дисциплины	Кол-во кредитов
<b>Цикл базовых дисциплин Вузовский компонент</b>				
1	ON 1	История и философия науки	Изучение проблемы философского осмысления науки в целом, а также специфику проблем отдельных отраслей научного познания. Важность курса обусловлена тем обстоятельством, что подготовка в рамках магистратуры кадров, способных к самостоятельной научно-исследовательской деятельности, требует глубокого и многогранного понимания магистрантами сущности феномена науки.	5
2	ON 1	Иностранный язык (профессиональный)	Овладение будущими магистрами языком для профессиональных и академических целей на продвинутом уровне, что позволит свободно оперировать научно-понятийным аппаратом специальности, расширять научно-информационную базу, овладевать умениями интерпретации научной информации, аргументации, убеждения, научной полемики, академического письма	5
3	ON 11	Психология управления	Изучение основных понятий, принципов, функций, предмета, задач и структуры психологии высшей школы, психологии познавательной деятельности студентов в процессе обучения, психолого-педагогического мониторинга и анализа эффективности в использовании методов и средств образовательной деятельности, психологических основ процесса воспитания, проблем психодиагностики профессионально-ориентированной личности.	4
4	ON 8	Педагогика высшей школы	Владение основами профессионально-педагогической культуры преподавателя высшей школы, ознакомление будущих преподавателей с общей проблематикой, методологическими и теоретическими основами педагогики высшей школы, современными технологиями анализа, планирования и организации обучения и воспитания, коммуникативными технологиями субъект-субъектного взаимодействия преподавателя и магистранта в образовательном процессе вуза.	3
<b>Цикл базовых дисциплин Компонент по выбору</b>				
1	ON 3	Современные технологии управления персоналом	Формирование в процессе обучения у магистрантов профессиональных знаний и компетенций в рамках выбранного образовательного направления, а также навыков самостоятельной работы в области управления поведением индивидов, групп, организации в целом	5
2	ON 9	Информационные системы и цифровые решения в системе HR	Получение представления о современных трендах и процессах цифровизации HR-функции; ознакомление с информационными системами в области управления персоналом; получение сведений об опыте применения российскими и международными компаниями цифровых технологий в подборе и адаптации новых сотрудников, развитии и планировании карьеры, управлении вознаграждением, оценке персонала	
3	ON 9	Конфликтология	Развитие у магистрантов личностных качеств, а также формирование профессиональных компетенций для осуществления организационно-управленческой деятельности в области управления конфликтами	5

4	ON 11	Работа с профессиональным выгоранием	Ознакомление с психологическими технологиями, направленными на коррекцию и профилактику профессионального "выгорания" п норм нравственных отношений между коллегами, между сотрудниками и клиентами в процессе делового общения, формирование понятия этичности служебного поведения и поступков, усвоение требований делового этикета применительно к различным ситуациям в деловом общении	
5	ON 4	Кадровая политика	Изучение предмета и задач курса, основных понятий, принципов, функций, субъектов и объектов кадровой политики, модели кадровой политики, процесса анализа существующей кадровой политики, определения влияния перспектив развития кадровой политики, принципов и механизмов реализации государственной кадровой политики	
6	ON 6	Управление развитием	Философия развивающихся перемен. Организация как объект целенаправленного развития. Системный подход к построению организаций. Характеристика основных и элементов и связей в организации. Влияние внешней среды на формирование организации. Внешние причины организационных изменений. Цели развития. Модели организационного развития. Размер организации. Характеристики больших и малых организаций. Антология концепций жизненного цикла организации. Закономерности развития организации как бизнеса. Нормальные и аномальные проблемы развития бизнеса (организации). Иерархия жизненных циклов. Организационные практики на этапах эволюции. Особенности развития бизнеса на этапах роста. Особенности развития бизнеса на этапах старения. Управление социальным развитием. Организации. Система управления развитием бизнеса. Программное управление развитием бизнеса. Саморазвитие управляющей системы организации.	5
<b>Цикл профилирующих дисциплин Вузовский компонент</b>				
1	ON 9	Правовое регулирование человеческой деятельностью	Получение целостных знаний о современном состоянии правового регулирования человеческой деятельности, подготовка к правотворческой деятельности в экономико-правовой сфере, правоприменительной деятельности, изучение нормативных правовых актов в области науки, пути обеспечения интеграции науки, высшего образования и рынка труда.	3
2	ON 2	HR менеджмент	Формирование видения целостной системы принципов, методов работы с персоналом, обучение их технологии разработки и реализации кадровой политики на предприятии	5
3	ON 10	Управление изменения в организациях	Изучение о закономерных свойствах перемен в организациях как естественных целостностях, формирует знания и ключевые навыки в выборе подходов к управлению изменениями, развивает способность различать напряженные ситуации в организациях, открывает возможности использования успешного опыта решения проблем развивающихся изменений	5
4	ON 5	Управление безопасностью труда	Цель дисциплины - изучение методологии проектирования системы управление безопасностью труда. Ознакомление с научными закономерностями проектирования системы управления безопасностью труда и организация работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний в организации. Планирование и оперативный контроль за состоянием безопасности труда в организации и подразделениях.	3
5	ON 12	HR-аналитика	Анализ эффективности HR стратегии/политики с использованием HR-метрик и их формул, и инструментов расчета, статистического анализа / анализа данных и диагностической статистики. Анализ трендов в области управления человеческими ресурсами, стратегическое видение и понимание причин и тенденций в области управления. Инструменты искусственного интеллекта для HR.	5

6	<b>ON 12</b>	Оценка эффективности человеческого ресурса	Изучение теоретических знаний и формирование практических навыков по формированию и функционированию системы управления персоналом, планированию кадровой работы, использованию широкого круга технологий работы с персоналом в современных организациях на основе изучения теоретических положений менеджмента и обобщения практического опыта	5
<b>Цикл профилирующих дисциплин Компонент по выбору</b>				
1	<b>ON1</b>	Управление бизнес процессами	Владение навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ	5
2	<b>ON 5</b>	Тайм-менеджмент	Знание основных принципов управления временем, методик индивидуальной и групповой работы для формирования навыков управления временем и применение их в процессе деятельности облегчает труд человека, помогает ему управлять временем, успевать сделать все необходимое, не потратив при этом много сил	
3	<b>ON 8</b>	Стратегическое планирование	Формирование у магистров знаний по современным подходам и методам стратегического планирования для адекватного использования их при принятии управленческих решений, составлении стратегических планов, базирующихся на современных научных подходах к управлению	5
4	<b>ON 4</b>	Кадровая стратегия и политика организации	Усвоение сущности и методов научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем кадрового планирования и кадровой политики в организациях на всех уровнях управления	
5	<b>ON 9</b>	Информационные технологии в управление персоналом	Формирование у магистрантов системного представления применения информационных технологий управления в рамках задач реализуемых в соответствии с видами профессиональной деятельности	5
6	<b>ON 7</b>	Антикризисное управление	Формирование у магистрантов теоретических знаний и навыков по вопросам выявления симптомов кризиса, анализа причин, разработки мероприятий по профилактике или устранению его последствий, подходам к анализу и способам антикризисного управления, а также влиянию эндогенных и экзогенных факторов на развитие экономики	

## 7. Содержание образовательной программы

Название модуля	Результат обучения модуля	Объем в академических кредитах	Компоненты модуля					
			Цикл и компонент дисциплины	Код дисциплины	Наименование дисциплины	Количество кредитов	Семестр	Форма контроля
Научно - исследовательский	Способность выдвигать научные гипотезы в сфере профессиональной деятельности и последовательно развивать аргументацию в их защиту	41	БД ВК	IFN 5204	История и философия науки	5	1	экзамен
			НИРМ	NIRM 6401	Научно-исследовательская работа магистранта	5	1	отчет
					Научно-исследовательская работа магистранта	4	2	отчет
					Научно-исследовательская работа магистранта	5	3	отчет
					Научно-исследовательская работа магистранта	10	4	отчет
ПД ВК	IP 6310	Исследовательская практика	12	4	отчет			
Профессиональный	Формирование конфликтологической компетентности, которая позволит анализировать конфликтные ситуации в жизни организации, предотвращать и разрешать конфликты, знание профессиональную лексику на иностранном языке; применять профессиональную лексику в будущей профессиональной деятельности	20	БД ВК	IYaP 5205	Иностранный язык (профессиональный)/	5	1	экзамен
			БД КВ	K 5203	Конфликтология	5	2	экзамен
					Работа с профессиональным выгоранием			
			ПД ВК		Управление изменения в организациях	5	2	экзамен
				HR менеджмент	5	2	экзамен	
Педагогический	Применять знания социально-гуманитарных дисциплин в своей педагогической деятельности	10	БД ВК	PU 5206	Психология управления	4	1	экзамен
				PVSh 5207	Педагогика высшей школы	3	1	экзамен
				PP 5208	Педагогическая практика	3	2	отчет
Управленческий	Применять глубокие теоретические знания, связанные с трендовыми процессами управления и развитием организации, подразделения, коллектива, разрабатывать	20	БД КВ	STUP 5201	Современные технологии управления персоналом	5	1	экзамен
				ISCRS 5201	Информационные системы и цифровые решения в системе HR			
			ПД КВ	ITUP 6302	Информационные технологии в управление персоналом	5	3	экзамен

	предложения по ее совершенствованию в условиях кризис			AU 6302	Антикризисное управление	5	3	экзамен
				UBP 6303	Управление бизнес процессами			
				TM 6303	Тайм-менеджмент			
Стратегический	Определение политики, стратегии деятельности предприятия. Мониторинг и контроль за реализацией стратегии предприятия и достижением основных целей его деятельности	15	ПД ВК	HRA 6309	HR-аналитика	5	3	экзамен
				БД КВ	KP 5202			
			UR 5202		Управление развитием			
			ПД КВ		SP 6301	Стратегическое планирование		
				KSPO 6301	Кадровая стратегия и политика организации	5	3	экзамен
ПД ВК	OEChR 6308	Оценка эффективности человеческого ресурса	5	3	экзамен			
Правовой	Формирование теоретических основ правовых знаний в области профессиональной деятельности	6				ПД ВК	PRChD 5304	Правовое регулирование человеческой деятельностью
			UBT 5305	Управление безопасностью труда	3		2	экзамен
Итоговая аттестация		8	ИА	OZMD 6401		Оформление и защита магистерской диссертации		
<b>Всего</b>						<b>120</b>		

## 8 Карта соответствия пререквизитов и постреквизитов

Перечень дисциплин			Номера дисциплин	
№ семестра*	№ дисциплины**	Название дисциплины	пре-реквизиты***	пост-реквизиты****
1	2	3	4	5
0	0	Курс бакалавриата		
<b>1 семестр</b>				
1	1	История и философия науки	0-1	2-1, 2-2
1	2	Иностранный язык (профессиональный)	0-1	2-6
1	3	Психология управления	0-1	2-5
1	4	Педагогика высшей школы	0-1	2-9
1	5	Современные технологии управления персоналом/	0-1	2-3
1	6	Информационные системы и цифровые решения в системе HR	0-1	2-4
1	7	Правовое регулирование человеческой деятельностью	0-1	2-7
1	8	Научно-исследовательская работа магистранта	0-1	2-8
<b>2 семестр</b>				
2	1	Конфликтология	1-1	3-1
2	2	Работа с профессиональным выгоранием	1-1	3-1
2	3	Кадровая политика	1-5	3-5
2	4	Управление развитием	1-6	3-6
2	5	HR менеджмент	1-3	3-2
2	6	Управление изменения в организациях	1-2	3-1, 3-3, 3-4
2	7	Управление безопасностью труда	1-7	3-7, 3-8
2	8	Научно-исследовательская работа магистранта	1-8	3-9
2	9	Педагогическая практика	1-4	4-2
<b>3 семестр</b>				
3	1	HR-аналитика	2-1, 2-2	5
3	2	Оценка эффективности человеческого ресурса	2-5	5
3	3	Управление бизнес процессами	2-6	5
3	4	Тайм-менеджмент	2-6	5
3	5	Стратегическое планирование	2-3	5
3	6	Кадровая стратегия и политика организации	2-4	5
3	7	Информационные технологии в управление персоналом	2-7	5
3	8	Антикризисное управление	2-7	5
3	7	Научно-исследовательская работа магистранта	2-8	4-1
<b>4 семестр</b>				
4	1	Научно-исследовательская работа магистранта	3-9	4-3
4	2	Исследовательская практика	2-9	4-3
4	3	Оформление и защита магистерской диссертации	4-1, 4-2	5
5		Профессиональная деятельность		

**9 Сводная таблица, отражающая объем освоенных кредитов в разрезе модулей по образовательной программе**

Курс обучения	Семестр	Количество изучаемых дисциплин		Количество академических кредитов					Всего в часах	Количество	
		ВК	ТК	Теоретическое обучение	Научно – исследовательская работа магистранта	Профессиональная практика	Итоговая аттестация	Всего		экзаменов	отчетов
1	1	5	1	25	5	-	-	30	900	6	1
	2	3	2	23	4	3	-	30	900	5	2
2	3	2	3	25	5	-	-	30	900	5	1
	4	-	-	-	10	12	8	30	900	-	3
<b>Итого</b>		<b>10</b>	<b>6</b>	<b>73</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>120</b>	<b>3600</b>	16	7

## 10 Нормативно-правовое обеспечение

1. Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании».

2. «Об утверждении квалификационных требований, предъявляемых к образовательной деятельности организаций, предоставляющих высшее и (или) послевузовское образование, и перечня документов, подтверждающих соответствие им» Приказ Министра науки и высшего образования Республики Казахстан от 5 января 2024 года № 4.

3. «Об утверждении Классификатора направлений подготовки кадров с высшим и послевузовским образованием». Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 октября 2018 года № 569.

4. «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов высшего и послевузовского образования». Приказ Министра науки и высшего образования Республики Казахстан от 20 июля 2022 года № 2.

5. Об утверждении Типовых правил деятельности организаций высшего и послевузовского образования Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 30 октября 2018 года № 595.

6. «Об утверждении Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения в организациях высшего и (или) послевузовского образования». Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 20 апреля 2011 года № 152.

7. «Об утверждении Типовых правил приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные программы высшего и послевузовского образования». Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года № 600.

8. Руководство по разработке образовательных программ высшего и послевузовского образования. Приложение 1 к приказу директора Национального центра развития высшего образования МНВО РК от 04.05.2023 года №601 о/д.

9. «Об утверждении Правил ведения реестра образовательных программ, реализуемых организациями высшего и (или) послевузовского образования, а также основания включения в реестр образовательных программ и исключения из него», утвержденным Приказом Министра науки и высшего образования Республики Казахстан от 12 октября 2022 года № 106.

10. Профессиональные стандарты и отраслевые рамки квалификаций, размещенные на сайте Национальной Палаты предпринимателей «Атамекен»:

– Профессиональный стандарт «Стратегический HR» Приложение № 16 к приказу Заместителя Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 18.12.2019г. №255 (ссылка: <https://atameken.kz/ru/services/16-professionalnyye-standarty-i-tsentry-sertifikatsii-nsk>)

- Профессиональный стандарт «Педагог». Об утверждении профессионального стандарта для педагогов (профессорско-преподавательского состава) организаций высшего и (или) послевузовского образования. Приказ Министра науки и высшего

образования Республики Казахстан от 20 ноября 2023 года № 591. Приложение № 4 к приказу Заместителя Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 24.12.2019г. № 259 (ссылка: <https://atameken.kz/ru/services/16-professionalnyye-standarty-i-tsentry-sertifikatsii-nsk>)