

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НЕФТИ
И ГАЗА ИМЕНИ И.М. ГУБКИНА

АННОТАЦИЯ

**ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Программа подготовки: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Квалификация выпускника МАГИСТР

Нормативный срок обучения 2 ГОДА

Форма обучения ОЧНАЯ, ОЧНО-ЗАОЧНАЯ

МОСКВА, 2015 г.

Назначение ООП ВО

Основная образовательная программа (ООП) высшего образования магистратуры, реализуемая РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профильная направленность «Управление персоналом», представляет собой систему учебно-методических документов, разработанную кафедрой управления трудом и персоналом, и утвержденную РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина с учетом потребностей российского и региональных рынков труда, требований федеральных органов исполнительной власти и требований хозяйствующих субъектов, функционирующих в нефтегазовом комплексе России (НГК РФ) на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» и Основной образовательной программы высшего образования ООП ВО) по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент».

Настоящая ООП ПО регламентирует цели и задачи, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника по вышеназванному направлению подготовки и включает в себя учебный план, рабочие программы учебных дисциплин, программы организационно-управленческой, научно-исследовательской и педагогической практик, календарный учебный график и другие методические материалы, обеспечивающие реализацию образовательных технологий и высокое качество подготовки обучающихся.

ФГОС ВО по направлению подготовки магистратуры 38.04.02 «Менеджмент», Пр ООП ВО и ООП ВО по данному направлению образует взаимосвязанную совокупность комплексных социальных норм вузовского уровня иерархии в организации высшего образования и типа по отношению к вышеуказанному направлению подготовки, профильной направленности и уровню квалификации.

ООП ВО по вышеназванному направлению призвана стать проводником перспективных отечественных и международных тенденций развития высшего образования, исходя из стратегических интересов и культурно-образовательных традиций России, обеспечить оптимальное сочетание универсальности, фундаментальности высшего образования и практической направленности, воспитание нового поколения граждан России.

Комплексность актуальных социальных норм в данной ООП означает представленность в ней всей совокупности требований по отношению к результатам освоения ООП (результатам высшего образования), структуре ООП (образовательного процесса) и условиям реализации ООП (образовательной среде и системе образования в РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина в целом).

ООП ВО трактуется как развернутая социальная норма уровня РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина, призванная для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент», (профильная направленность «Управление персоналом», уровень квалификации – магистр) обеспечить:

- выполнение требований ФГОС ВО по направлению 38.04.02 «Менеджмент» как федеральной социальной нормы в образовательной и научной деятельности РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина с учетом особенностей его научно-педагогической школы и актуальных потребностей НГК РФ;
- социально-необходимое качество высшего образования в Университете имени Губкина на уровне не ниже требований вышеуказанного ФГОС ВО;

- основу для объективной оценки образовательной и научной деятельности факультета экономики и управления РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина.

Основной целью подготовки по программе является:

- формирование общекультурных компетенций выпускников (компетенций социального взаимодействия, самоорганизации и самоуправления, системно-деятельностного характера), реализация компетентного подхода при формировании общекультурных компетенций выпускников должна обеспечиваться сочетанием учебной и внеучебной работы; социокультурной среды, необходимой для всестороннего развития личности;
- формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускников.

Задачами подготовки по программе является освоение основных образовательных программ магистратуры, предусматривающее изучение следующих учебных циклов:

- общенаучный цикл;
- профессиональный цикл;

и разделов:

- практики и научно-исследовательская работа;
- итоговая государственная аттестация.

Каждый учебный цикл имеет базовую (обязательную) часть и вариативную (профильную), устанавливаемую вузом. Вариативная (профильная) часть дает возможность расширения и (или) углубления знаний, умений, навыков и компетенций, определяемых содержанием базовых (обязательных) дисциплин (модулей), позволяет обучающимся получить углубленные знания и навыки для успешной профессиональной деятельности и (или) продолжения профессионального образования в аспирантуре.

Нормативные документы для разработки ООП ВО магистратуры по направлению 38.04.02 «Менеджмент»

Нормативно-правовую базу разработки ООП ВО составляют:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 25.11.2013) «Об образовании в Российской Федерации»;

- Типовое положение об образовательном учреждении высшего образования (высшем учебном заведении), утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 года № 71(в ред. Постановления Правительства РФ от 02.11.2013 № 988) (далее - Типовое положение о вузе);

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» магистратуры, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 322;

- Нормативно - методические документы Министерства образования и науки Российской Федерации;

- Примерная основная образовательная программа высшего профессионального образования (Пр ООП ВПО) по направлению подготовки 080200 «Менеджмент», утвержденная на Годичном совещании Совета УМО по образованию в области производственного менеджмента 14 мая 2010 г. № 37;

- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по программам бакалавриата, программам магистратуры;

- Порядок проведения государственной итоговой аттестации по программам бакалавриата, программам магистратуры;

- Положение о практике обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования;
- Устав РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина;
- - Документы СМК по организации учебного процесса в РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина.

Срок освоения и трудоемкость ООП ВО магистратуры по данному направлению

Срок освоения ООП ВО в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению для очной формы обучения составляет 2 года.

*) трудоемкость основной образовательной программы по очной форме обучения за учебный год равна 60 зачетным единицам.

В соответствии с ФГОС ВО по данному направлению трудоемкость основной образовательной программы за весь период обучения с учетом всех видов аудиторной и самостоятельной работы студентов, учебной и производственной практик и времени, отводимого на контроль качества освоения ООП, составляет 120 зачетных единиц (60 зачетных единиц в год).

Требования к абитуриенту

Абитуриент должен иметь документ государственного образца, подтверждающий освоение ООП ВО бакалавриата по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика», 38.04.02 «Менеджмент» или других направлений, присвоение квалификации «Бакалавр» и другие документы, установленные Правилами приема в магистратуру в РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина.

Область, объекты, виды и задачи профессиональной деятельности выпускника

В соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.04.02 «Менеджмент» (профильная направленность «Управление персоналом») областью профессиональной деятельности выпускника могут быть:

- организации любой организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие, государственные, региональные), в которых выпускники работают в качестве исполнителей или руководителей в различных службах аппарата управления;
- органы государственного и регионального управления;
- структуры, в которых выпускники выступают в качестве предпринимателей, создающих и развивающих собственный бизнес;
- научно-исследовательские и проектные организации, связанные с решением управленческих задач;
- учреждения системы высшего и дополнительного профессионального образования.
К этим организациям относятся:
 - крупные производители нефти, газа, конденсата и продуктов их переработки – вертикально интегрированные нефтегазовые компании и их структурные подразделения: ОАО «Лукойл», ОАО «Роснефть», ОАО «Сургутнефтегаз», ОАО «Татнефть», ОАО «ТНК-ВР», ОАО «Газпром» и др.;
 - транспортирующие и сбытовые организации – ОАО «Транснефть», ОАО «Транснефтепродукт» и др.;
 - организации, входящие в состав Министерства природных ресурсов и экологии РФ и ведущие геологоразведочные работы на нефть и газ на всей территории страны;
 - органы государственного и регионального управления – Министерство энергетики РФ, Министерство экономического развития РФ, Министерство промышленности и торговли РФ и др.,

- структурные подразделения правительств субъектов федерации в области управления ресурсной базой регионов, налогообложения предприятий НГК, и др.;
- организации малого и среднего бизнеса, не входящие в состав крупных ВИНК – нефтегазодобывающие, сервисные, ремонтно-строительные и др.

Выпускники могут работать в отраслевых научно-исследовательских и проектных организациях, в подразделениях науки, научного обслуживания и проектирования, созданных крупными ВИНК, в учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования.

К объектам профессиональной деятельности выпускника относятся:

К объектам профессиональной деятельности выпускника ООП «Управление персоналом» относятся:

- процессы управления персоналом в организациях любых организационно-правовых форм и их структурных подразделениях;
- процессы государственного и регионального управления персоналом в сферах недропользования, налогообложения, экономической оценки запасов и ресурсов нефти и газа, организации строительства крупных нефтегазовых объектов, обеспечения экологической безопасности эксплуатации нефтегазовых объектов и т.д.;
- научно-исследовательские процессы в сфере управления персоналом, разработки стратегических планов развития персонала отдельных организаций и т.д.;
- процессы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов предприятий и организаций НГК.

К видам профессиональной деятельности выпускника относятся:

К видам профессиональной деятельности выпускника ООП «Управление персоналом» относятся:

- организационно-управленческая деятельность по управлению персоналом на различных уровнях управления (отдел, управление, департамент и т.д.);
- аналитическая деятельность по управлению персоналом (подбор, отбор, найм, обучение, повышение квалификации и т.д.);
- научно-исследовательская деятельность в области управления персоналом (выполнение научных исследований по заказам государственных, региональных и муниципальных органов управления, нефтегазовых компаний и т. д.);
- педагогическая деятельность – участие в разработке ООП, чтение лекций, проведение практических занятий, руководство выпускными квалификационными работами и т.д.;

Основными задачами профессиональной деятельности выпускника являются:

- а) организационно-управленческая деятельность:
 - управление персоналом в организации, подразделениях, группами сотрудников;
 - разработка и реализация корпоративной и конкурентной стратегии персонала организации;
 - разработка и реализация комплекса мероприятий по подбору, отбору и найму персонала в соответствии со стратегией организации;
 - планирование потребности в персонале организации и подразделений;
 - формирование организационной и управленческой структуры организаций;
 - контроль деятельности по управлению персоналом в подразделениях, командах (группах) работников;

- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей.

б) аналитическая деятельность:

- поиск, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений в области управления персоналом;

- построение внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля по управлению персоналом;

- анализ и моделирование процессов управления персоналом;

- подготовка отчетов по результатам аналитической деятельности в области управления персоналом.

в) проектная деятельность:

- организация деятельности отдела по работе с персоналом для осуществления конкретных задач организации;

- разработка и реализация проектов развития персонала организации.

г) научно-исследовательская деятельность:

- выявление и формулирование актуальных научных проблем в области управления персоналом;

- разработка программ научных исследований в области управления персоналом, организация их выполнения;

- разработка методов и инструментов проведения исследований движения персонала организации;

- поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования;

- выполнение научных исследований по актуальным проблемам управления персоналом, экономики и управления нефтегазовым комплексом;

- выполнение научных исследований в области международного сотрудничества в нефтегазовой сфере;

- анализ результатов выполненных исследований;

- разработка организационно-управленческих моделей, процессов, явлений и объектов, оценка и интерпретация результатов;

- подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций.

д) педагогическая деятельность:

- разработка образовательных программ и учебно-методических материалов;

- преподавание дисциплин экономико-управленческого цикла.

е) предпринимательская деятельность:

- разработка бизнес-планов потребности в персонале при создании нового бизнеса или развития имеющегося;

- организация и управление предпринимательской деятельностью.

Эти задачи профессиональной деятельности выпускника рассматриваются как система взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов, которая подлежит постоянным изменениям и дополнениям, обусловленным факторами быстрого развития рыночных отношений.

Компетенции выпускника вуза как совокупный ожидаемый результат образования по завершении освоения данной ООП ВО

Компетенции выпускника, формируемые в процессе освоения данной ООП ВО, определяются на основе ФГОС ВО по соответствующему направлению и профильной

направленности магистерских программ, а также в соответствии с целями и задачами данной ООП ВО.

Результаты освоения ООП ВО определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т.е. его способностью применять знания, умения, опыт и личностные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

Полный состав обязательных общекультурных и общепрофессиональных компетенций выпускника (с краткой характеристикой каждой из них) как совокупный ожидаемый результат образования по завершении освоения ООП ВО представлен в таблице 2.

Таблица 2

Компетенции выпускника вуза как совокупный ожидаемый результат образования по завершении освоения ООП ВО

Коды компетенций	Название компетенции	Краткое содержание/определение и структура компетенции. Характеристика обязательного порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза
ОК	ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА	
ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу в области управления персоналом	<p>Организация, планирование, анализ, самооценка своей профессиональной деятельности, формирование собственных ценностных ориентиров по отношению к изучаемым предметам и освоению профессиональной деятельности.</p> <p><i>Пороговый уровень:</i> <i>Знать:</i> элементы научного знания; специфику научной деятельности, основные виды научно-познавательной деятельности. <i>Уметь:</i> анализировать комплекс современных проблем человека, науки и техники, общества и культуры; <i>Владеть:</i> навыками аналитического обзора</p>
ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<p>Анализ и восприятие изменений внутренней и внешней среды организации, оценка своих возможностей при действиях в нестандартных ситуациях</p> <p><i>Пороговый уровень:</i> <i>Знать:</i> основные элементы теории и методологии смежных наук. <i>Уметь:</i> адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, к новым коллективам сотрудников, к решению новых практических задач. <i>Владеть:</i> навыками быстрой адаптации к изменениям окружающей среды, решаемых задач, требований и должностных обязанностей.</p>
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<p>Оценка необходимости и целесообразности приобретения новых знаний и умений в области управления персоналом.</p> <p><i>Пороговый уровень:</i> <i>Знать:</i> методологию самообразования, основные принципы отбора направлений самообучения, особенности научного творчества. <i>Уметь:</i> выбирать отрасли знаний с учетом перспектив</p>

Коды компетенций	Название компетенции	Краткое содержание/определение и структура компетенции. Характеристика обязательного порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза
		<p>развития профессиональной деятельности и профессионального роста.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками самостоятельной работы, поиска необходимой информации, её хранения и использования.</p>
ОПК	ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА	
ОПК-1	<p>готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>Общение в письменной и устной форме с иностранными партнерами по бизнесу.</p> <p><u>Пороговый уровень:</u></p> <p><i>Знать:</i> разговорный профессионально ориентированный иностранный язык.</p> <p><i>Уметь:</i> готовить документы, вести деловую переписку с зарубежными партнерами.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками делового общения, ведения переговоров, дискуссий в области своей профессиональной деятельности</p>
ОПК -2	<p>готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Оценка необходимости и целесообразности принятия организационно-управленческих решений в области управления персоналом и последствий их реализации, видение перспектив развития организации.</p> <p><u>Пороговый уровень:</u></p> <p><i>Знать:</i> методические подходы к процедурам подготовки и принятия решений организационно-управленческого характера в системе управления персоналом</p> <p><i>Уметь:</i> проводить анализ сильных и слабых сторон решения, взвешивать и анализировать возможности и угрозы.</p>
ОПК -3	<p>способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования</p>	<p>Организация, планирование, анализ, самооценка своей профессиональной деятельности, формирование собственных ценностных ориентиров по отношению к изучаемым предметам и освоению профессиональной деятельности. Самостоятельный поиск, анализ и отбор необходимой информации, организация, преобразование, сохранность и передача ее. Структурирование знаний, их ситуативно-адекватная актуализация, приращение накопленных знаний. Умение формулировать и выбирать собственную траекторию образования.</p> <p><u>Пороговый уровень:</u></p> <p><i>Знать:</i> элементы научного знания; специфику научной деятельности, основные виды научно-познавательной деятельности.</p> <p><i>Уметь:</i> анализировать внутреннюю логику научного знания; выделять методы эмпирического и теоретического уровня; анализировать комплекс</p>

Коды компетенций	Название компетенции	Краткое содержание/определение и структура компетенции. Характеристика обязательного порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза
		<p>современных проблем человека, науки и техники, общества и культуры; обосновывать свою мировоззренческую и социальную позиции и применять приобретенные знания в различных областях.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками аналитического обзора не менее 15 источников при подготовке реферата по философии и методологии науки и не менее 50 источников при подготовке магистерской диссертации.</p>
ПК	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА	
	Организационно-управленческая деятельность	
ПК-1	<p>способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p>	<p>Организация, планирование и оперативное управление подразделениями или группами сотрудников, способность к лидерству.</p> <p><u>Пороговый уровень:</u></p> <p><i>Знать:</i> принципы организации труда; методы решения профессиональных и научно-исследовательских задач.</p> <p><i>Уметь:</i> формировать цели и ставить задачи перед коллективом; планировать работу; грамотно распределять задания между сотрудниками коллектива.</p> <p><i>Владеть:</i> лидерскими компетенциями; навыками организации работы небольших коллективов и подразделений.</p>
ПК-2	<p>способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию</p>	<p>Разработка стратегических планов развития персонала промышленных компаний с использованием инновационных методов.</p> <p><u>Пороговый уровень:</u></p> <p><i>Знать:</i> методологию стратегического планирования развития персонала компаний.</p> <p><i>Уметь:</i> формировать стратегические цели развития персонала компаний, определять рациональные пути их достижения.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками использования методов стратегического управления персоналом, методик оценки эффективности персонала, навыками выбора наилучших вариантов из совокупности стратегических альтернатив по отбору, подбору и найму персонала организации.</p>
ПК-3	<p>способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач</p>	<p>Участие в разработке программ и планов организационных преобразований для системы управления персоналом промышленных предприятий, управление процессами их реализации.</p> <p>Управление персоналом промышленных компаний с целью обеспечения достижения стратегических целей их развития.</p> <p><u>Пороговый уровень:</u></p> <p><i>Знать:</i> теорию менеджмента, управления персоналом, основы нормирования и оплаты труда персонала, теоретические основы составления программ и планов</p>

Коды компетенций	Название компетенции	Краткое содержание/определение и структура компетенции. Характеристика обязательного порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза
		<p>организационных преобразований промышленных компаний.</p> <p><i>Уметь:</i> применять методы оценки эффективности организационных решений, прогнозирования возможных последствий реализации этих решений. Разрабатывать карьерные планы отдельных сотрудников компаний, использовать различные методы построения карьеры, проводить анализ деятельности в области обучения и повышения квалификации сотрудников, оперативно управлять движением и ротацией кадров на предприятии.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками разработки и реализации программ и планов организационных изменений, навыками управления реализацией организационных проектов в области управления персоналом. Навыками составления плановых и отчетных документов в области управления персоналом, проведения анализа результатов по кадровым вопросам, навыками применения способов оптимизации численности персонала организации.</p>
Аналитическая деятельность		
ПК-4	<p>способность использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения</p>	<p>Применение методов количественной и качественной оценки результатов проводимых научных исследований и в процессе управления персоналом организации.</p> <p><u>Пороговый уровень:</u></p> <p><i>Знать:</i> области применения количественных и качественных методов в научных исследованиях и управлении, инструментарий проведения качественного и количественного анализа экономических и управленческих процессов.</p> <p><i>Уметь:</i> использовать в научных исследованиях при анализе и прогнозировании количественные и качественные методы, эффективно применять их в управлении персоналом на предприятиях нефтяной и газовой промышленности.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками исследования сложных производственно-экономических систем с использованием количественных и качественных методов.</p>
ПК-5	<p>владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде</p>	<p>Выбор на начальных этапах стратегического менеджмента наиболее эффективных направлений развития персонала компании и формирование стратегий, ведущих к достижению поставленных целей.</p> <p><u>Пороговый уровень:</u></p> <p><i>Знать:</i> место, роль и особенности стратегического анализа, методы проведения анализа конкурентной среды, организацию информационно-аналитического обеспечения стратегического анализа.</p> <p><i>Уметь:</i> применять современные методы и формы</p>

Коды компетенций	Название компетенции	Краткое содержание/определение и структура компетенции. Характеристика обязательного порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза
		стратегического анализа, использовать его результаты при принятии стратегических решений, готовить аналитический отчет и проводить его презентацию. <i>Владеть:</i> инструментами стратегического анализа и системного прогнозирования, технологиями проведения SWOT-анализа и кластерного анализа.
ПК-6	способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач	Подготовка отчетов, записок и других аналитических материалов, необходимых для эффективного управления персоналом и оценки его эффективности. <u>Пороговый уровень:</u> <i>Знать:</i> порядок, содержание и требования к оформлению аналитических материалов различного вида и назначения. <i>Уметь:</i> готовить аналитические материалы для передачи руководителям предприятия, партнерам по бизнесу и вышестоящим организациям в форме записок и в форме презентации. <i>Владеть:</i> навыками формирования и представления аналитических материалов для совершенствования управления персоналом и оценки его эффективности.
Научно-исследовательская деятельность		
ПК-7	Способность обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями	Обобщение и критическое осмысление зарубежного и отечественного опыта в области управления персоналом на предприятиях нефтегазового комплекса. <u>Пороговый уровень:</u> <i>Знать:</i> основные проблемы в системе управления персоналом и труды исследователей этих проблем. <i>Уметь:</i> проводить критический анализ опубликованных работ по выбранной теме исследования. <i>Владеть:</i> навыками работы с научной литературой, реферирования отдельных работ, критической оценки научных результатов.
ПК-8	Способность представлять результаты проведенного в виде научного отчета, статьи или доклада	Научное обобщение полученных результатов проведенного исследования и представление их научной общественности. <u>Пороговый уровень:</u> <i>Знать:</i> технологию обобщения результатов исследования, технологию подготовки научного отчета, научной статьи, доклада и презентационных материалов. <i>Уметь:</i> оценивать полученные научные результаты, делать обобщения, осуществлять подготовку научного отчета (или раздела), научной статьи и доклада. <i>Владеть:</i> навыками подготовки научных материалов (отчетов, статей, докладов) и представления их заинтересованным лицам и организациям.

Коды компетенций	Название компетенции	Краткое содержание/определение и структура компетенции. Характеристика обязательного порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза
ПК-9	Способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования	<p>Осуществление поиска, обработки и систематизации научной информации в области управления персоналом, обоснование актуальности, научной ценности и практической значимости выбранной темы исследования.</p> <p><u>Пороговый уровень:</u> <i>Знать:</i> приоритетные направления научных исследований, включенных в правительственные, отраслевые и корпоративные программы. <i>Уметь:</i> обосновывать актуальность выбранной темы научного исследования, находить его место в общей системе научных исследований в области нефти и газа. <i>Владеть:</i> навыками научного поиска, обработки и систематизации информации, научного предвидения ожидаемых результатов, оценки их научной и практической значимости.</p>
ПК-10	Способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой	<p>Проведение научных исследований в соответствии с программой, как в составе научного коллектива, так и автономно.</p> <p><u>Пороговый уровень:</u> <i>Знать:</i> методологию проведения исследований, основные принципы системного, ситуационного, динамического и других видов анализа, сферы их применения. <i>Уметь:</i> вести исследования в соответствии с этапами программы, интерпретировать получаемые промежуточные результаты, корректировать программу исследований. <i>Владеть:</i> навыками самостоятельного проведения научных исследований и оценки получаемых результатов.</p>
Педагогическая деятельность		
ПК-11	способен разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания	<p>Участие в разработке образовательных программ, рабочих программ учебных дисциплин и других методических материалов для эффективной организации учебного процесса.</p> <p><u>Пороговый уровень:</u> <i>Знать:</i> методологию разработки образовательных программ, рабочих программ учебных дисциплин, требования к оформлению методических материалов. <i>Уметь:</i> составить учебный план, разработать рабочую программу учебной дисциплины, подготовить задания для проведения практических занятий и т.д. <i>Владеть:</i> навыками разработки учебного плана направления «Менеджмент», рабочих программ учебных дисциплин, заданий и т.д.</p>

Программные документы

ООП по направлению подготовки «Менеджмент» также включает сквозную программу промежуточных (поэтапных / по курсам обучения) комплексных испытаний (аттестаций) студентов на соответствие их подготовки поэтапным ожидаемым результатам образования компетентностно-ориентированной ООП ВО, а также программу итоговых комплексных испытаний (итоговой государственной аттестации) студентов-выпускников.

В данной программе раскрываются содержание и формы организации всех видов итоговых комплексных испытаний (в рамках итоговой государственной аттестации) студентов-выпускников вуза, позволяющие продемонстрировать сформированность у них (на достаточном уровне) всей совокупности обязательных компетенций (в соответствии с содержанием раздела 8).

Итоговая государственная аттестация направлена на установление соответствия уровня профессиональной подготовки выпускников требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

Итоговая государственная аттестация включает защиту выпускной квалификационной работы магистра.

Требования к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы определяются высшим учебным заведением на основании действующего Положения об итоговой государственной аттестации выпускников высших учебных заведений, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, а также данного ФГОС ВО в части требований к результатам освоения основной образовательной программы магистратуры.

Тематика выпускных квалификационных работ направлена на решение профессиональных задач, связанных с управлением нефтегазовым предприятием, организацией производства, планированием различных видов деятельности, анализом этой деятельности, оценкой эффективности проектных решений, управлением персоналом, управлением финансами, управлением международным бизнесом.

Государственный экзамен по направлению подготовки вводится по решению Ученого Совета вуза.

Программа государственного экзамена разработана вузом самостоятельно с учетом рекомендаций Учебно-методического объединения по образованию в области производственного менеджмента. Для объективной оценки компетенций выпускника тематика экзаменационных вопросов и заданий является комплексной и соответствует избранным разделам из различных учебных циклов, формирующих конкретные компетенции.

В ООП ВО приводятся рабочие программы всех учебных курсов, предметов, дисциплин как базовой, так и вариативной частей учебного плана, включая дисциплины по выбору студента.

В соответствии с ФГОС ВО раздел основной образовательной программы «Практики и научно-исследовательская работа» является обязательным и представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Практики закрепляют знания и умения, приобретаемые студентами в результате освоения теоретических курсов и специальных дисциплин, вырабатывают практические навыки и способствуют комплексному формированию общекультурных и профессиональных компетенций студентов.

Аттестация по итогам практики осуществляется на основании представления обучающимся отчета о результатах практики с защитой отчета перед аттестационной комиссией.

Аннотации рабочих программ дисциплин и практик приведены в Приложении.

Ресурсное обеспечение ООП ВО магистратуры по направлению «Менеджмент»

Основная образовательная программа обеспечивается учебно-методической документацией и материалами по всем учебным курсам, дисциплинам основной образовательной программы. Содержание каждой из таких учебных дисциплин представлено в сети Интернет или локальной сети образовательного учреждения.

Реализация данной основной образовательной программы магистратуры обеспечивается доступом каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки к системе Интернет, к базам данных и библиотечным фондам, формируемым по полному перечню дисциплин магистерской программы.

Каждый обучающийся по магистерской программе обеспечен доступом к электронно-библиотечной системе, содержащей издания по основным изучаемым дисциплинам и сформированной на основании прямых договоров с правообладателями учебной и учебно-методической литературы, при этом обеспечена возможность осуществления одновременного индивидуального доступа к такой системе не менее чем для 25 процентов обучающихся.

Библиотечный фонд укомплектован печатными и/или электронными изданиями основной учебной и научной литературы по дисциплинам общенаучного и профессионального циклов, изданными за последние 5 лет, из расчета не менее 25 экземпляров на каждые 100 обучающихся.

Фонд дополнительной литературы помимо учебной включает официальные, справочно-библиографические и периодические издания в расчете 1-2 экземпляра на каждые 100 обучающихся.

Электронно-библиотечная система обеспечивает возможность индивидуального использования для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

Оперативный обмен информацией с отечественными и зарубежными вузами и организациями осуществляется с соблюдением требований законодательства РФ об интеллектуальной собственности и международных договоров РФ в области интеллектуальной собственности.

Для обучающихся обеспечена возможность оперативного обмена информацией с отечественными и зарубежными вузами, предприятиями и организациями, обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам, имеющимся в сети Интернет в соответствии с профилем образовательной программы (в данном случае – Управление персоналом).

Для проведения всех видов практик, а также НИР обучающихся имеются методические кабинеты, компьютерные классы, договора с предприятиями о трудоустройстве студентов на время прохождения практик.

Для преподавательской деятельности ППС, привлекаемого к реализации ООП ВО, предоставлено необходимое оборудование для проведения занятий в виде презентаций, деловых игр, тренингов, тестирования и т.п.

Для воспитательной работы со студентами магистратуры в вузе создана атмосфера, способствующая всестороннему их развитию, созданы различные студии, кружки, школы, объединяющие обучающихся по интересам. К каждому обучающемуся прикреплен научный руководитель, который помогает студенту адаптироваться к вузу и городу Москве.

Кадровое обеспечение реализации ООП ВО

Реализация основной образовательной программы магистратуры обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, ученую степень или опыт деятельности в соответствующей профессиональной сфере и систематически занимающимися научной и

научно-методической деятельностью. К образовательному процессу по дисциплинам профессионального цикла привлечены не менее 20% преподавателей из числа действующих руководителей и ведущих работников профильных организаций, предприятий и учреждений. Не менее 85% преподавателей (в приведенных к целочисленным значениям ставок), обеспечивающих учебный процесс по профессиональному циклу и научно-исследовательской работе, имеют российские или зарубежные ученые степени и ученые звания, при этом ученые степени доктора наук (в том числе степень, присуждаемую за рубежом, документы о присуждении которой прошли установленную процедуру признания и установления эквивалентности) или ученое звание профессора имеют не менее 12% преподавателей.

При реализации магистерской программы, ориентированной на подготовку научных и научно-педагогических кадров, не менее 75% преподавателей, обеспечивающих учебный процесс, имеют ученые степени кандидата, доктора наук (в том числе степень, присуждаемую за рубежом, документы о присуждении которой прошли установленную процедуру признания и установления эквивалентности) и ученые звания.

Общее руководство научным содержанием и образовательной частью магистерской программы осуществляется штатным научно-педагогическим работником вуза, имеющим ученую степень доктора наук или степень, присуждаемую за рубежом, документы о присуждении которой прошли установленную процедуру признания и установления эквивалентности, и (или) ученое звание профессора соответствующего профиля, имеющего стаж работы в образовательных учреждениях высшего образования не менее 3 лет.

Для штатного научно-педагогического работника вуза, работающего на полную ставку, допускается одновременное руководство не более чем двумя магистерскими программами; для внутреннего штатного совместителя - не более одной магистерской программой.

Непосредственное руководство магистрантами осуществляется руководителями, имеющими ученую степень и ученое звание. Допускается одновременное руководство не более чем тремя студентами магистратуры.

Руководители магистерских программ регулярно осуществляют самостоятельные исследовательские (творческие) проекты или участвуют в исследовательских (творческих) проектах, имеют публикации в отечественных научных журналах (включая журналы из списка ВАК) и/или зарубежных реферируемых журналах, трудах национальных и международных конференций, симпозиумов по профилю, не менее одного раза в пять лет проходят повышение квалификации.

Характеристики социально-культурной среды вуза, обеспечивающие развитие общекультурных компетенций студентов

Социокультурная среда вуза - совокупность ценностей и принципов, социальных структур, людей, технологий, создающих особое пространство, взаимодействующее с личностью, формирующее его профессиональную и мировоззренческую культуру; это протекающее в условиях высшего учебного заведения взаимодействие субъектов, обладающих определённым культурным опытом, и подкрепленное комплексом мер организационного, методического, психологического характера. Средовой подход в образовании и воспитании предполагает не только возможность использовать социокультурный воспитательный потенциал среды, но и целенаправленно изменять среду в соответствии с целями воспитания, т.е. является специфической методологией для выявления и проектирования личностно-развивающих факторов (компетенций).

РГУ нефти и газа имени И.М.Губкина является одновременно и составной частью системы образования как социального института, и элементом большой корпорации - нефтегазовой отрасли. Поэтому в качестве фундаментального методологического

принципа ее конструирования выбран принцип создания корпоративной среды и развития корпоративной культуры.

Ключевыми элементами формируемой в университете корпоративной культуры являются: корпоративные ценности; корпоративные традиции; корпоративные этика и этикет; корпоративные коммуникации; здоровый образ жизни.

Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям ООП вузом созданы фонды оценочных средств. Эти фонды включают: контрольные вопросы и типовые задания для практических занятий, контрольных работ, коллоквиумов, зачетов и экзаменов; тесты и компьютерные тестирующие программы; примерную тематику курсовых работ / проектов, рефератов и т.п., а также другие формы контроля, позволяющие оценивать уровни образовательных достижений и степень сформированности компетенций.

РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина обеспечивает гарантию качества подготовки, в том числе путем:

- разработки стратегии по обеспечению качества подготовки выпускников с привлечением представителей работодателей;
- мониторинга и периодического рецензирования образовательной программы;
- разработки объективных процедур оценки уровня знаний и умений обучающихся, компетенций выпускников;
- обеспечения компетентности преподавательского состава;
- регулярного проведения самообследования по согласованным критериям для оценки своей деятельности (стратегии) и сопоставления с другими образовательными учреждениями с привлечением представителей работодателей;
- информирования общественности о результатах своей деятельности, планах, инновациях.

Оценка качества освоения профиля подготовки включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и итоговую государственную аттестацию выпускников.

Конкретные формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по каждой дисциплине разрабатываются вузом самостоятельно и доводятся до сведения обучающихся в течение первого месяца обучения.

Фонды оценочных средств являются полным и адекватным отображением требований ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», соответствуют целям и задачам профиля подготовки («Производственный менеджмент») и её учебному плану. Они призваны обеспечивать оценку качества общекультурных и профессиональных компетенций, приобретаемых выпускником.

При разработке оценочных средств для контроля качества изучения дисциплин, практик учитываются все виды связей между включенными в них знаниями, умениями, навыками, позволяющие установить качество сформированных у обучающихся компетенций по видам деятельности и степень общей готовности выпускников к профессиональной деятельности.

При проектировании оценочных средств необходимо предусматривать оценку способности обучающихся к творческой деятельности, их готовности вести поиск решения новых задач, связанных с недостаточностью конкретных специальных знаний и отсутствием общепринятых алгоритмов профессионального поведения.

Помимо индивидуальных оценок используются групповые и взаимооценки: рецензирование студентами работ друг друга; оппонирование студентами рефератов, проектов, выпускных, исследовательских работ и др.; экспертные оценки группами, состоящими из студентов, преподавателей и работодателей и т.п.

Вузом созданы условия для максимального приближения системы оценивания и контроля компетенций студентов-бакалавров к условиям их будущей профессиональной деятельности. С этой целью кроме преподавателей конкретной дисциплины в качестве внешних экспертов активно используются работодатели (представители заинтересованных предприятий, НИИ, фирм), преподаватели, читающие смежные дисциплины и т.п.

В вузе действует балльно-рейтинговая система оценивания знаний студентов.

Регламент по организации периодического обновления ООП ВО в целом и составляющих ее документов

Вузу рекомендуется обновлять ООП ВО в целом и составляющих ее документов один раз в год по решению Ученого Совета вуза.

Обновление следует проводить с целью актуализации ООП ВО и усовершенствования учебного плана с учетом развития науки, техники, технологий, культуры, менеджмента, экономики и социальной сферы. Порядок, форма и условия проведения обновления ООП ВО устанавливается Ученым Советом вуза.

Авторы:

д.э.н., профессор Симонова И.Ф.
д.э.н., профессор Еремина И.Ю.
к.э.н., доцент Кибовская С.В.