

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
Частное образовательное учреждение высшего образования  
**«ТАГАНРОГСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»**  
(ТИУиЭ)

**Факультет управления**



Утверждена  
Решением Ученого совета ТИУиЭ  
Протокол от 27.05. 2016 г. № 10  
Председатель Ученого совета  
С.Ю.Аваков  
(приказ № 66/1 от 27.05. 2016г.)

**ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

по направлению подготовки

**38.04.02. Менеджмент**

профиль – **менеджмент организации**

(для набора 2016)

Квалификация выпускника - **магистр**

Форма обучения – очная, заочная

Таганрог 2016

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОПОП</b> .....	<b>4</b>
1.1. Нормативные документы для разработки ОПОП магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»: направленность (профиль) «Менеджмент организации».....	4
1.2. Характеристика профессиональной направленности образовательной программы .....	5
1.3. Цель (миссия) ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленность (профиль) «Менеджмент организации» .....	7
1.4. Срок освоения ОПОП .....	7
1.5. Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения ОПОП (к абитуриенту) .....	7
<b>2. КОМПЕТЕНТНОСТНО - КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ВЫПУСКНИКА МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.02 «МЕНЕДЖМЕНТ», НАПРАВЛЕННОСТЬ (ПРОФИЛЬ) АКАДЕМИЧЕСКАЯ МАГИСТРАТУРА «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ»</b> .....	<b>8</b>
2.1. Область профессиональной деятельности выпускников.....	8
2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника.....	8
2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника в соответствии с ФГОС ВО .....	8
2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника .....	9
<b>3. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ОПОП</b> .....	<b>41</b>
3.1. Структура ОПОП.....	41
3.2. Учебный план .....	41
3.3. Годовой календарный учебный график (часть учебного плана) .....	41
3.4. Рабочие программы дисциплин (модулей) .....	42
3.5. Программы практик .....	42
3.6. Программа Государственной итоговой аттестации .....	44
3.7. Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения знаний обучающимися.....	45
<b>4. ХАРАКТЕРИСТИКА УСЛОВИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ОПОП (В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФГОС)</b> .....	<b>45</b>
4.1. Материально-техническая база института для реализации ОПОП.....	45
4.2. Электронно-библиотечная система .....	46

4.3. Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС).....	48
4.4. Программное обеспечение ОП.....	49
4.5. Кадровое обеспечение ОПОП .....	49
4.6. Финансовое обеспечение реализации ОПОП .....	51
<b>5. ХАРАКТЕРИСТИКА СРЕДЫ ВУЗА, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕЙ РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ .....</b>	<b>51</b>
5.1. Особенности организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	53

## **1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОПОП**

Основная профессиональная образовательная программа (ОПОП) магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (профиль - Менеджмент организации) представляет собой системно организованный комплекс нормативных и учебно-методических документов, регламентирующий цели, ожидаемые результаты, содержание, формы, условия и технологии организации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника магистратуры.

### **Состав ОПОП:**

- учебный план, включающий график учебного процесса;
- матрица компетенций;
- аннотации рабочих программ дисциплин;
- рабочая программа учебной практики (тип – практика по получению первичных профессиональных умений и навыков);
- рабочая программа производственной практики (тип – практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в т.ч. педагогическая);
- рабочая программа производственной практики (тип – научно-исследовательская работа);
- рабочая программа преддипломной практики;
- рабочая программа научно-исследовательского семинара;
- программа государственной итоговой аттестации.

### **1.1. Нормативные документы для разработки ОПОП магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»: направленность (профиль) «Менеджмент организации»**

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 01.05.2017) «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, статья 195.1 (ред. от 30.12.2015);
- Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (с изм. и доп. от 23.09.2014);
- Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 5 апреля 2017 г. №301 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры";
- Приказ Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования»;
- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 30 марта 2015 г., приказ № 322 (ФГОС ВО);
- Приказ Минобрнауки России от 27 ноября 2015 г. № 1383 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования»;
- Приказ Минобрнауки России от 12 июля 2017 г. № 653 «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования»;
- Приказ Минобрнауки России от 09.09.2015 № 999 «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования»;

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 29 июня 2015 г. № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;
- Лицензия № 1816 от 11 декабря 2015 г. на осуществление образовательной деятельности, выданная Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики»;
- Свидетельство о государственной аккредитации № 1825 от 7 апреля 2016 г., выданное Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики». Срок действия – до 30 июня 2021 г.;
- Устав ТИУиЭ;
- Стратегия обеспечения гарантии качества подготовки выпускников ТИУиЭ на 2014 - 2018 годы;
- Методические материалы МОН РФ;
- Локальные документы института.

## **1.2. Характеристика профессиональной направленности образовательной программы**

Образовательная программа ориентирована на подготовку высококвалифицированных магистров и имеет своей целью развитие личностных качеств, формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций на основе гармоничного сочетания научной, фундаментальной и профессиональной подготовки кадров с использованием лучшего отечественного и мирового опыта в образовании и инноваций во всех областях деятельности, позволяющих на высоком уровне осуществлять профессиональную деятельность в сфере управления процессами и организациями различных организационно-правовых форм; процессами государственного и муниципального управления; научно-исследовательскими процессами, в которых магистры осуществляют

- управленческую деятельность в организациях любой организационно-правовой формы, в которых выпускники работают в качестве исполнителей или руководителей в различных службах аппарата управления;
- управленческую деятельность в органах государственного и муниципального управления;
- предпринимательскую и организационную деятельность в структурах, в которых выпускники являются предпринимателями, создающими и развивающими собственное дело;
- научно-исследовательскую деятельность в научных организациях, связанных с решением управленческих проблем;
- научно-исследовательскую и преподавательскую деятельность в образовательных организациях высшего образования и организациях дополнительного профессионального образования.

*Характеристика направления и уровня ОПОП.* Образовательная программа разработана:

- в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистратуры), утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 30 марта 2015г. № 322
- с учетом Профессионального стандарта «Управление (руководство) организацией», утвержденного Российским союзом промышленников и предпринимателей (2010);

- с учетом общепрофессиональных квалификационных характеристик должности менеджера, приведенных в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (4-е издание, дополненное), утвержденном постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37 с изменениями и дополнениями.

Вид трудовой деятельности (группа занятий): Управление организацией

**Основная цель вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности):** на 7 квалификационном уровне: Обеспечение жизнедеятельности и эффективного развития организации.

Отнесение к группе занятий (Код ОКЗ и наименование группы занятий):

121 – Руководители учреждений, организаций и предприятий.

3431 – Административно-управленческий персонал.

Отнесение к видам экономической деятельности (код ОКВЭД):

70.22 – консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления.

82.11 – деятельность административно-хозяйственная комплексная по обеспечению работы организации.

Характеристика обобщенных трудовых функций (ОТФ), уровень квалификации которых не превышает возможности программы.

Шифр – А, В, С, D, E, уровень квалификации – 7:

Шифр	Наименование единицы профессионального стандарта
7 А.	<i>Разрабатывать стратегию организации</i>
7 А.2.	Формировать миссию, ценности, культуру, общую политику организации
7 А.3.	Разрабатывать общую стратегию организации.
7 А.4.	Получать одобрение стратегии организации со стороны различных заинтересованных сторон
7 А.5.	Отстаивать интересы организации
7 А.6.	Разъяснять трудовому коллективу миссии и политики компании
7 А.7.	Утверждать к исполнению бюджет организации
7 А.8.	Руководить разработкой бизнес-плана организации
7 В.	<i>Руководить реализацией стратегии организации</i>
7 В.1.	Обеспечивать организацию ресурсами, распределять ресурсы. Представлять отчеты о результатах деятельности организации заинтересованным сторонам
7 В.2.	Проводить мониторинг и оценку деятельности организации в соответствии с изменениями внешней среды
7 В.3.	Оценивать результаты деятельности членов команды менеджеров высшего звена управления
7 В.4.	Разрабатывать организационную структуру, частные политики и процедуры, участвовать в корпоративном управлении
7 В.5.	Минимизировать риски изменения позиции организации на рынке
7 В.6.	Осуществлять постановку задач, зон и сфер ответственности, определять ответственность за невыполнение
7 С.	<i>Побуждать команды менеджеров высшего звена управления</i>
7 С.1.	Организовать команду менеджеров высшего звена управления
7 С.2.	Координировать деятельность членов команды менеджеров высшего звена управления.
7 D.	<i>Демонстрировать лидерские умения</i>
7 D.1	Формулировать цели, приоритеты и стратегию индивидуального развития
7 D.2	Быть лидером в осуществлении изменений в организации
7 D.3	Реализовывать намеченный курс наращивания лидерского потенциала
7 E.	<i>Руководить изменениями в организации</i>
7 E.1	Оценивать проведение изменений в организации и во внешней среде

7 Е.2	Планировать изменения в организации
7 Е.3	Определять необходимость и возможность изменений в организации

Перечень должностей, на которые может претендовать потенциальный выпускник при успешном освоении ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 – «Менеджмент»: направленность (профиль) «Менеджмент организации», уровень высшего образования – магистратура:

Генеральный директор,  
 Директор,  
 Управляющий,  
 Управляющий директор,  
 Исполнительный директор,  
 Руководитель организации,  
 Заведующий,  
 Начальник.

### **1.3. Цель (миссия) ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленность (профиль) «Менеджмент организации»**

Целью ОПОП по направлению 38.04.02 – Менеджмент, программа академической магистратуры, направленность (профиль) «Менеджмент организации» является методическое обеспечение реализации ФГОС ВО по данному направлению подготовки и на этой основе развитие у студентов личностных качеств, а также формирование общекультурных и общепрофессиональных и профессиональных компетенций в области менеджмента, обеспечивающих выпускникам результативную управленческую деятельность и конкурентоспособность в современной экономике.

Обучение по данной ОПОП ориентировано на удовлетворение потребности рынка труда Ростовской области и других регионов Российской Федерации в квалифицированных конкурентоспособных специалистах, имеющих степень магистра по направлению подготовки «Менеджмент».

В связи с этим реализация учебного процесса в ТИУиЭ базируется на сочетании современных образовательных технологий и воспитательных методик для формирования личностных и профессиональных качеств и развития творческого потенциала обучающихся.

Обучение по данной ОПОП ориентировано на удовлетворение потребностей регионального и национального рынка труда (в том числе рынка труда Ростовской области) в магистрах в области управления.

### **1.4. Срок освоения ОПОП**

Срок получения образования по программе магистратуры в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению составляет 2 года по очной форме обучения, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, и 2 года 4 месяца по заочной форме обучения. Общая трудоемкость ОПОП в ЗЕ – 120 зачетных единиц и включает все виды аудиторной и самостоятельной работы студента, практики и время, отводимое на контроль качества освоения студентом ОПОП ВО.

### **1.5. Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения ОПОП (к абитуриенту)**

Абитуриент должен иметь документ о высшем профессиональном образовании (степень/квалификация «бакалавр», «специалист»). Зачисление в магистратуру

осуществляется по результатам вступительных испытаний, программы которых разработаны ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики».

## **2. КОМПЕТЕНТНО - КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ВЫПУСКНИКА МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.02 «МЕНЕДЖМЕНТ», НАПРАВЛЕННОСТЬ (ПРОФИЛЬ) АКАДЕМИЧЕСКАЯ МАГИСТРАТУРА «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ»**

### **2.1. Область профессиональной деятельности выпускников**

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», направленность (профиль) «Менеджмент организации» включает:

- управленческую деятельность в организациях любой организационно-правовой формы, в которых выпускники работают в качестве исполнителей или руководителей в различных службах аппарата управления;
- управленческую деятельность в органах государственного и муниципального управления;
- предпринимательскую и организационную деятельность в структурах, в которых выпускники являются предпринимателями, создающими и развивающими собственное дело;
- научно-исследовательскую деятельность в научных организациях, связанных с решением управленческих проблем;
- научно-исследовательскую и преподавательскую деятельность в образовательных организациях высшего образования и организациях дополнительного профессионального образования.

### **2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника**

Объектами профессиональной деятельности обучающихся по программе магистратуры являются процессы управления организациями различных организационно-правовых форм; процессы государственного и муниципального управления; научно-исследовательские процессы.

### **2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника в соответствии с ФГОС ВО**

В соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 – Менеджмент магистр готовится к следующим видам профессиональной деятельности:

- организационно-управленческой;
- аналитической;
- научно-исследовательской;
- педагогической.

Конкретные виды профессиональной деятельности, к которым готовится обучающийся, определены выпускающей кафедрой института совместно с заинтересованными участниками образовательного процесса: обучающимися и работодателями.

Программа магистратуры ориентирована на научно-исследовательский и педагогический виды профессиональной деятельности как основные (далее – программа академической магистратуры).



## 2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника

Выпускник, освоивший программу магистратуры, данному направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»: направленность (профиль) «Менеджмент организации» в соответствии с ФГОС ВО, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

### **организационно-управленческая деятельность:**

- разработка стратегий развития организаций и их отдельных подразделений;
- руководство подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти;
- организация творческих коллективов (команд) для решения организационно-управленческих задач и руководство ими;

### **аналитическая деятельность:**

- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений;
- анализ существующих форм организации и процессов управления, разработка и обоснование предложений по их совершенствованию;
- проведение оценки эффективности проектов с учетом фактора неопределенности;

### **научно-исследовательская деятельность:**

- организация проведения научных исследований: определение заданий для групп и отдельных исполнителей, выбор инструментария исследований, анализ их результатов, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования, подготовка обзоров и отчетов по теме исследования;
- разработка моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, оценка и интерпретация полученных результатов;
- выявление и формулирование актуальных научных проблем;
- подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций;

### **педагогическая деятельность:**

- преподавание управленческих дисциплин и разработка соответствующих учебно-методических материалов в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования.

Таблица 1

**СОПОСТАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ ФГОС И ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И ТИПОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ИНСТРУКЦИЙ**

Требования ФГОС ВО	Требования профессионального стандарта «Управление (руководство) организацией», утвержденного Российским союзом промышленников и предпринимателей	Требования типовых должностных инструкций:	Выводы
Профессиональные задачи	Трудовые функции (ТФ)		
1	2	3	4
— разработка стратегий развития организаций и их отдельных подразделений	7.А. Разрабатывать стратегию организации 7.А.2. Формировать миссию, ценности, культуру, общую политику организации 7.А.3. Разрабатывать общую стратегию организации 7.А.4. Получать одобрение стратегии организации со стороны различных заинтересованных сторон	Организует работу и эффективное взаимодействие всех структурных подразделений, цехов и производственных единиц, направляет их деятельность на развитие и совершенствование производства с учетом социальных и рыночных приоритетов, повышение эффективности работы предприятия, рост объемов сбыта продукции и увеличение прибыли, качества и конкурентоспособности производимой продукции, ее соответствие мировым стандартам в целях завоевания отечественного и зарубежного рынка и удовлетворения потребностей населения в соответствующих видах отечественной продукции.	Соответствует задачам организационно-управленческой деятельности и
— руководство подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти	7.А.5. Отстаивать интересы организации 7.А.7. Утверждать к исполнению бюджет организации 7.А.8. Руководить разработкой бизнес-плана организации	Обеспечивает выполнение предприятием всех обязательств перед федеральным, региональным и местным бюджетами, государственными внебюджетными социальными фондами, поставщиками, заказчиками и кредиторами, включая учреждения банка, а также хозяйственных и трудовых договоров (контрактов) и бизнес-планов.  Организует производственно-хозяйственную деятельность на основе широкого использования новейшей техники и технологии, прогрессивных форм управления и организации труда, научно	

		обоснованных нормативов материальных, финансовых и трудовых затрат, изучения конъюнктуры рынка и передового опыта (отечественного и зарубежного) в целях всемерного повышения технического уровня и качества продукции (услуг), экономической эффективности ее производства, рационального использования производственных резервов и экономного расходования всех видов ресурсов.
--	--	---

1	2	3	4
— организация творческих коллективов (команд) для решения организационно-управленческих задач и руководство ими	7 А.6. Разъяснять трудовому коллективу миссии и политики компании 7 В.3. Оценивать результаты деятельности членов команды менеджеров высшего звена управления 7 В.6. Осуществлять постановку задач, зон и сфер ответственности, определять ответственность за невыполнение 7 С.1. Организовать команду менеджеров высшего звена управления 7 С.2. Координировать деятельность членов команды менеджеров высшего звена управления 7 D.1. Формулировать цели, приоритеты и стратегию индивидуального развития 7 D.2. Быть лидером в осуществлении изменений в организации 7 D.3. Реализовывать намеченный курс наращивания лидерского потенциала	Принимает меры по обеспечению предприятия квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта, созданию безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдению требований законодательства об охране окружающей среды. Совместно с трудовыми коллективами и профсоюзными организациями обеспечивает на основе принципов социального партнерства разработку, заключение и выполнение коллективного договора, соблюдение трудовой и производственной дисциплины, способствует развитию трудовой мотивации, инициативы и активности рабочих и служащих предприятия.	
— поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих	7 В.2. Проводить мониторинг и оценку деятельности организации в соответствии с изменениями внешней среды	Обеспечивает правильное сочетание экономических и административных методов руководства, единоначалия и коллегиальности в	Соответствует задачам

решений	7 В.1. Обеспечивать организацию ресурсами, распределять ресурсы. Представлять отчеты о результатах деятельности организации заинтересованным сторонам	обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за порученное ему дело и результаты работы всего коллектива, выплату заработной платы в установленные сроки.	аналитической деятельности:
— анализ существующих форм организации и процессов управления, разработка и обоснование предложений по их совершенствованию	7 В.4. Разрабатывать организационную структуру, частные политики и процедуры, участвовать в корпоративном управлении 7 Е.1. Оценивать проведение изменений в организации и во внешней среде 7 Е.2. Планировать изменения в организации 7 Е.3. Определять необходимость и возможность изменений в организации	Обеспечивает соблюдение законности в деятельности предприятия и осуществлении его хозяйственно-экономических связей, использование правовых средств для финансового управления и функционирования в рыночных условиях, укрепления договорной и финансовой дисциплины, регулирования социально-трудовых отношений, обеспечения инвестиционной привлекательности предприятия в целях поддержания и расширения масштабов предпринимательской деятельности. Защищает имущественные интересы предприятия в суде, арбитраже, органах государственной власти и управления.	

1	2	3	4
— проведение оценки эффективности проектов с учетом фактора неопределенности	7 В.5. Минимизировать риски изменения позиции организации 7.А.8. Руководить разработкой бизнес-плана организации и на рынке	Руководит в соответствии с действующим законодательством производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельностью предприятия, неся всю полноту ответственности за последствия принимаемых решений, сохранность и эффективное использование имущества предприятия, а также финансово-хозяйственные результаты его деятельности. Решает вопросы, касающиеся финансово-	

		экономической и производственно-хозяйственной деятельности предприятия, в пределах предоставленных ему законодательством прав, поручает ведение отдельных направлений деятельности другим должностным лицам - заместителям директора, руководителям производственных единиц и филиалов предприятий, а также функциональных и производственных подразделений.	
— организация проведения научных исследований: определение заданий для групп и отдельных исполнителей, выбор инструментария исследований, анализ их результатов, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования, подготовка обзоров и отчетов по теме исследования	7 В.6. Осуществлять постановку задач, зон и сфер ответственности, определять ответственность за невыполнение		Соответствует задачам научно-исследовательской деятельности
— разработка моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, оценка и интерпретация полученных результатов	7 В.6. Осуществлять постановку задач, зон и сфер ответственности, определять ответственность за невыполнение		
— выявление и формулирование актуальных научных проблем	7 В.6. Осуществлять постановку задач, зон и сфер ответственности, определять ответственность за невыполнение		

1	2	3	4
— подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций	7 В.1. Обеспечивать организацию ресурсами, распределять ресурсы. Представлять отчеты о результатах деятельности организации заинтересованным сторонам		
— преподавание управленческих дисциплин и разработка соответствующих учебно-методических материалов в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования.			Соответствует задачам педагогической деятельности

Результаты освоения ОПОП определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т.е. его способностью применять знания, умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности. В результате освоения программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»: направленность (профиль) «Менеджмент организации» у выпускника должны быть сформированы соответствующие общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

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

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

Выпускник программы магистратуры должен обладать следующими **общепрофессиональными компетенциями (ОПК)**:

- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3).

Выпускник программы магистратуры должен обладать **профессиональными компетенциями (ПК)**, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа магистратуры:

**организационно-управленческая деятельность:**

- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);
- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2);
- способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3);

**аналитическая деятельность:**

- способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4);
- владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5);

**научно-исследовательская деятельность:**

- способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6);
- способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-7);
- способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8);
- способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-9);

**педагогическая деятельность:** способностью разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания (ПК-10).

Таблица 2

## СОПОСТАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ФГОС И ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ ПС

Требования ФГОС ВО	Требования ПС	
Профессиональные компетенции	Трудовые функции по каждой ОТФ, сформулированные в ПС	Умения и знания
<b>ОТФ. 7 А. Разрабатывать стратегию организации</b>		
<b>7 А.2. Формировать миссию, ценности, культуру, общую политику организации</b>		
<p>– способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);</p>	<p style="text-align: center;"><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Разрабатывать и сообщать работникам организации ценности и принципы организационной культуры. Руководить разработкой основ организационной культуры. Утверждать Устав организации. Контролировать соблюдение непосредственными подчиненными норм и правил организационной культуры. Поощрять проявление инициативы с умеренной долей риска работников в рамках их полномочий. Поощрять различные формы эффективного сотрудничества работников в решении общих задач. Участвовать в разрешении конфликтов с правом решающего голоса. Утверждать частные политики организации, которые соответствуют стратегическим задачам и развивают принципы организационной культуры. Определять стандарты деятельности подчиненных. Следовать принципам социальной ответственности перед организацией, государством, обществом в целом. Следовать принципам уважения человеческого достоинства, открытости, справедливости, порядочности в работе с персоналом. Обеспечивать равные возможности для развития (профессионального, карьерного) всех категорий персонала,</p>	<p style="text-align: center;"><b>Необходимо знать</b></p> <p>Механизм разработки и утверждения документов, регламентирующих деятельность организации. Принципы обеспечения принятия всеми сотрудниками организации норм и правил организационной культуры. Принципы, методы, технологии определения стандартов деятельности подчиненных. Принципы, методы, технологии оценки частных политик организации, соответствующих стратегическим задачам и развивающих принципы организационной культуры. Принципы, методы, технологии разработки идей, задач (например: технология ТРИЗ). Принципы, методы, технологии, инструменты анализа организационной структуры, организационной культуры. Принципы, методы, технологии, инструменты разработки и контроля соблюдения ценностей, норм и правил организационной культуры. Принципы, методы, технологии, инструменты оценки рисков. Принципы, технологии, этика делового общения. Специфика деятельности организации. Принципы, методы, технологии, инструменты разрешения конфликтов. Специфика отрасли. Технологии, методы, инструменты</p>



	<p>руководствуясь стратегическими целями организации. Создавать команду для разработки, направляет генерализацию идей. Расширяет и переосмысляет существующее знание и/или профессиональную практику в рамках своей области или на стыке областей.</p> <p><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>мотивации деятельности подчиненных для достижения поставленных целей.</p> <p><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Анализировать и синтезировать информацию. Мотивировать подчиненных. Оценивать планы, проекты, результаты деятельности, эффективность отдельных процедур, ситуацию. Планировать деятельность. Предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. Вырабатывать и принимать решения в нестандартных ситуациях. Прогнозировать развитие событий. Разрешать проблемные ситуации.</p>
<b>7 А.3. Разрабатывать общую стратегию организации</b>		
<p>– способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2);</p> <p>– владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5);</p>	<p><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Анализировать внутренний механизм деятельности организации. Анализировать механизм взаимодействия организации и внешнего окружения. Выявлять и оценивать возможности и угрозы для организации со стороны внешнего окружения. Выявлять и оценивать сильные и слабые стороны организации. Выявлять тенденции развития политико-правовой, социально-экономической, научно-технической ситуации и оценивать их влияние на деятельность организации. Принимать, согласовывать и утверждать стратегические решения, разрабатывать принципы политик. Организовывать разработку эффективных систем мониторинга внешней и внутренней среды организации.</p> <p><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием</p>	<p><b>Необходимо знать</b></p> <p>Действительное и перспективное положение организации на рынке. Действия основных игроков рынка, государства и приоритеты, ожидания потребителей. Методы анализа и взаимодействия организации и внешней среды. Закономерности развития политической, правовой, социокультурной, экономической, технологической ситуации в стране и за рубежом. Использовать инновационные теоретические и практические знания. Методы анализа рынков. Принципы, методы, технологии анализа факторов внешней среды организации. Принципы, методы, технологии анализа рисков. Принципы, методы, технологии мониторинга внешнего окружения. Принципы, методы, технологии, инструменты анализа организационной структуры. Принципы, методы, технологии, инструменты анализа производственной, финансовой, маркетинговой, инновационной деятельности организации.</p>

	<p>ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>Принципы, методы, технологии, инструменты анализа сильных и слабых сторон организации. Специфика отрасли. Специфика производственной деятельности организации.</p> <p><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Анализировать деятельность. Анализировать и синтезировать информацию. Анализировать изменения. Анализировать ситуацию. Оценивать риски. Принимать решения. Прогнозировать развитие событий.</p>
<p><b>7 А.4. Получать одобрение стратегии организации со стороны различных заинтересованных сторон</b></p>		
<p>– способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Выявлять наиболее влиятельных собственников/представителей интересов собственников организации. Определять специфику интересов собственников организации. Проводить консультации с влиятельными собственниками/представителями интересов собственников организации по вопросам реализации стратегии и бизнес-плана. Минимизировать негативные воздействия со стороны собственников/представителей интересов собственников организации. Готовить презентацию стратегии и бизнес-плана с учетом выявленных интересов и ожиданий. Готовить проведение собрания собственников организации Защищать стратегию и бизнес-план на собрании собственников организации. Добиваться одобрения собственниками организации стратегии и бизнес-плана. Выявлять внешние заинтересованные стороны. Анализировать степень влиятельности и заинтересованности различных внешних групп. Определять особенности взаимодействия с внешними заинтересованными группами.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Необходимо знать</b></p> <p>Принципы, методы инструменты, технологии взаимодействия с собственниками организации Принципы, закономерности, особенности ведения переговоров с влиятельными собственниками организации Принципы, методы, технологии успешного диалога с заинтересованными влиятельными собственниками организации Основные этапы процедуры принятия стратегии. Особенности этапа презентации стратегии Способы определения степени заинтересованности и влиятельности собственников организации Принципы, методы, инструменты, технологии определения внешних заинтересованных сторон Принципы, методы, технологии анализа степени влиятельности и заинтересованности различных внешних групп. Принципы, методы определения особенностей взаимодействия с внешними заинтересованными группами. Принципы, методы, инструменты, технологии разработки и согласования с внешними заинтересованными группами возможных методов поддержки организации.</p>

	<p>Обсуждать с заинтересованными группами планы развития организации и их влияние на внешнее окружение. Разрабатывать и согласовывать с внешними заинтересованными группами возможные методы поддержки организации. Минимизировать негативные воздействия на организацию со стороны внешних групп</p> <p><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>Принципы, методы, инструменты, технологии минимизации негативных воздействий на организацию со стороны внешних групп.</p> <p><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. Проводить презентации. Проводить переговоры, консультации. Анализировать деятельность. Отстаивать собственную позицию, учитывая мнение оппонентов. Убеждать собеседников. Находить компромисс. Анализировать изменения. Находить компромисс. Отстаивать собственную позицию, учитывая мнение оппонентов. Оценивать планы, проекты, результаты деятельности, ситуацию, эффективность отдельных процедур. Планировать деятельность. Принимать решения в нестандартных ситуациях. Проводить переговоры, консультации. Прогнозировать развитие событий. Разрешать проблемные ситуации. Синтезировать информацию. Убеждать собеседников. Оценивать риски</p>
<b>7 А.5. Отстаивать интересы организации</b>		
<p>– способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2);</p> <p>– способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3)</p>	<p><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Разрабатывать эффективные системы мониторинга внешней среды организации. Анализировать механизм взаимодействия организации и внешнего окружения. Выявлять тенденции развития политико-правовой, социально-экономической, научно-технической ситуации и оценивать их влияние на деятельность организации. Выявлять и оценивать возможности и угрозы для организации со стороны внешнего окружения. Выявлять и оценивать сильные и слабые стороны организации. Выявлять конкурентов и оценивать их</p>	<p><b>Необходимо знать</b></p> <p>Закономерности взаимодействия организации и внешней среды. Закономерности развития политической, правовой, социокультурной, экономической, технологической ситуации в стране и за рубежом. Методы анализа взаимодействия организации и внешнего окружения. Принципы, методы анализа факторов внешней среды, оказывающих влияние на организацию. Принципы, методы, технологии, инструменты анализа производственной, финансовой, маркетинговой, инновационной</p>

<p>– владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5);</p>	<p>конкурентные преимущества, сравнительные сильные и слабые стороны. Анализировать внутренний механизм деятельности организации.</p> <p><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>деятельности организации. Принципы, методы, технологии, инструменты анализа сильных и слабых сторон организации. Принципы, методы, технологии, инструменты выявления и оценки возможностей и угроз для организации со стороны внешнего окружения. Специфика отрасли. Специфика производственной деятельности организации.</p> <p><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Анализировать деятельность. Анализировать и синтезировать информацию. Анализировать изменения. Анализировать ситуацию. Делегировать ответственность. Оценивать планы, проекты. Оценивать результаты деятельности. Оценивать риски. Оценивать эффективность отдельных процедур. Планировать деятельность. Принимать решения. Прогнозировать развитие событий. Разрешать проблемные вопросы. Синтезировать информацию</p>
<p><b>7 А.6. Разъяснять трудовому коллективу миссии и политики компании</b></p>		
<p>– способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);</p>	<p><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Информировать сотрудников о стратегических целях, главных задачах и текущей ситуации в организации. Информировать сотрудников о нормах и правилах организационной культуры, используя различные виды коммуникаций.</p> <p>Обеспечивать условия для прямой и обратной связи с работниками организации. Гарантировать предоставление работникам необходимых для осуществления профессиональной деятельности ресурсов. Привлекать работников к участию в обсуждениях различных вопросов деятельности организации. Определять критерии для оценки деятельности работников. Поощрять различные</p>	<p><b>Необходимо знать</b></p> <p>Принципы, методы, технологии информирования сотрудников о стратегических целях, главных задачах, текущей ситуации в организации, нормах и правилах организационной культуры. Методы и технологии, обеспечивающие условия для прямой и обратной связи с работниками организации.</p> <p>Принципы, методы, технологии предоставления работникам необходимых для осуществления профессиональной деятельности ресурсов.</p> <p>Принципы, методы, технологии, обеспечивающие участие работников в обсуждениях различных вопросов деятельности организации. Принципы, методы, технологии определения критериев</p>

	<p>формы проявления инициативы, направленные на достижение целей организации. Обеспечивать гарантии предоставления работникам социальных услуг, предусмотренных контрактом. Личным примером демонстрировать приверженность принципам и ценностям компании. Обеспечивать информированность персонала о стимулах к трудовой деятельности. Поддерживать заинтересованность персонала в улучшении деятельности и репутации организации</p> <p><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>оценки деятельности работников. Принципы, методы поощрения различных форм проявления инициативы, направленных на достижение целей организации. Принципы, методы, технологии обеспечения гарантий предоставления работникам социальных услуг, предусмотренных контрактом</p> <p><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Выявлять и разрешать проблемы в области мотивации персонала к результативному труду; применять эффективные подходы к совершенствованию действующей системы стимулирования (вознаграждения) персонала; достигать согласия ключевых групп персонала в отношении целей и стандартов деятельности, системы стимулирования трудовой активности. Находить компромисс. Оценивать планы, проекты, результаты деятельности, эффективность отдельных процедур. Планировать деятельность. Предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. Оценивать риски. Принимать решения. Прогнозировать развитие событий. Разрешать проблемные ситуации. Синтезировать информацию из множественных источников. Разрешать коллективные споры, конфликты. Оценивать индивидуальный вклад сотрудников в достижение общих целей. Сравнить характеристики практической деятельности работников с показателями, характеризующими стандарты деятельности</p>
<b>7 А.7. Утверждать к исполнению бюджет организации</b>		
<p>– способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами</p>	<p><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Анализировать проект бюджета в соответствии со стратегией. Определять общие параметры бюджета. Оценивать и принимать риски</p>	<p><b>Необходимо знать</b></p> <p>Порядок составления финансовых планов, прогнозных балансов и бюджетов денежных средств, планов реализации продукции (работ,</p>

<p>для решения стратегических задач (ПК-3);</p>	<p>реализации бюджета. Утверждать комплексный бюджет организации.</p> <p><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>услуг), планов по прибыли. Правила формирования и своевременного представления полной и достоверной бухгалтерской информации о деятельности предприятия, его имущественном положении, доходах и расходах. Принципы, методы и технологии централизации учетно-вычислительных работ и применения современных технических средств и информационных технологий, прогрессивных форм и методов учета и контроля. Процесс разработки и утверждения бюджета. Риски реализации бюджета. Систему финансовых методов и рычагов, обеспечивающих управление финансовыми потоками. Систему экономических стандартов и показателей предприятия; организацию статистического учета в отрасли и на предприятии. Требования к базовым характеристикам бюджета организации.</p> <p><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Отстаивать собственную позицию, учитывая мнение оппонентов. Оценивать риски. Предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. Принимать решения. Проводить переговоры, консультации. Синтезировать информацию. Убеждать собеседников. Работать с финансовыми и управленческими документами.</p>
<p><b>7 А.8. Руководить разработкой бизнес-плана организации</b></p>		
<p>– способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);</p> <p>– способностью использовать современные</p>	<p><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Обеспечивать единство в понимании способов реализации общей стратегии всеми заинтересованными группами. Утверждать/согласовывать планы функциональных менеджеров, детализирующие бизнес-план. Определять риски, и возможные</p>	<p><b>Необходимо знать</b></p> <p>Принципы, методы бизнес-планирования. Принципы, методы декомпозиции стратегических, оперативных задач, внутренних регламентов. Принципы, методы инструменты, технологии определения сроков и ресурсов для реализации бизнес-плана. Принципы, методы инструменты,</p>

<p>методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3);</p>	<p>способы их минимизации и страхования. Определять сроки и ресурсы для реализации бизнес-плана. Определять цели, задачи, ожидаемые результаты и основные средства реализации бизнес-плана. Распределять полномочия и ответственность за выполнение определенных частей бизнес-плана между функциональными менеджерами. Формировать общие направления стратегических и оперативных планов. Формулировать конкретные задачи для подчиненных</p> <p><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>технологии распределения полномочий и ответственности за выполнение определенных частей бизнес-плана между функциональными менеджерами. Принципы, методы, технологии декомпозиции задач. Принципы, методы, технологии обеспечения единогласия в отношении способов реализации общей стратегии среди всех заинтересованных групп. Принципы, методы, технологии, инструменты определения целей, задач, ожидаемых результатов и средств реализации бизнес-плана. Принципы, механизм согласования интересов, позиций заинтересованных групп в отношении развития организации. Специфика отрасли. Специфика производственной деятельности организации. Стратегические и оперативные планы.</p> <p><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Анализировать и синтезировать информацию. Анализировать изменения. Анализировать ситуацию, деятельность, качество информации. Мотивировать подчиненных. Оценивать планы, проекты. Оценивать результаты деятельности. Оценивать риски. Планировать деятельность. Принимать решения. Прогнозировать развитие событий. Разрешать проблемные вопросы. Синтезировать информацию. Транслировать информацию</p>
<p><b>ОТФ. 7 В. Руководить реализацией стратегии организации</b></p>		
<p><b>7. В.1. Обеспечивать организацию ресурсами, распределять ресурсы. Представлять отчеты о результатах деятельности организации заинтересованным сторонам</b></p>		
<p>– способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных</p>	<p><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Соблюдать принципы полноты и ясности при предоставлении информации о результатах деятельности организации. Контролировать</p>	<p><b>Необходимо знать</b></p> <p>Методы, технологии представления отчетов органам власти и другим заинтересованным сторонам. Организацию статистического учета в</p>

<p>исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4);</p> <p>– способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-7);</p>	<p>исполнение планов функциональных менеджеров по использованию ресурсов. Обсуждать и утверждать ресурсные планы. Определять критерии эффективности использования ресурсов. Определять методы повышения эффективности использования ресурсов. Определять необходимые для функционирования организации ресурсы. Осуществлять поиск дополнительных ресурсов, требующихся для реализации стратегии. Оценивать требования к качеству ресурсов для организации. Оценивать эффективность использования ресурсов. Мотивировать сотрудников эффективно использовать ресурсы. Основываясь на достигнутых результатах и аргументировано прогнозировать развитие организации. Расставлять приоритеты в отношении требований к ресурсам, исходя из приоритетов цели и стратегического плана деятельности организации. Организовывать и контролировать подготовку отчетов о деятельности организации для различных заинтересованных сторон. Ставить перед функциональными менеджерами задачи, связанные с разработкой ресурсных планов.</p> <p><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>отрасли и на предприятии. Правила формирования и своевременного представления полной и достоверной бухгалтерской информации о деятельности предприятия, его имущественном положении, доходах и расходах. Принципы, методы обеспечения ресурсами делегируемых функций. Принципы, методы определения критериев эффективности использования ресурсов. Принципы, методы, технологии подготовки отчетов о деятельности организации для различных заинтересованных сторон. Принципы, методы, технологии предоставления работникам необходимых для осуществления профессиональной деятельности ресурсов. Принципы, методы, технологии, инструменты контроля исполнения планов функциональных менеджеров по использованию ресурсов. Принципы, методы, технологии, инструменты мобилизации дополнительных ресурсов, требующихся для реализации стратегии. Принципы, методы, технологии, инструменты мотивации и поощрения подчиненных. Принципы, методы, технологии, инструменты оценки потребностей организации в ресурсах. Принципы, методы, технологии, инструменты оценки эффективности использования ресурсов. Принципы, методы, технологии, инструменты повышения эффективности использования ресурсов. Принципы, методы, технологии, инструменты ресурсного планирования. Система финансовых методов и рычагов, обеспечивающих управление финансовыми потоками. Система экономических стандартов и показателей предприятия. Специфика отрасли. Специфика</p>
--	--	---



		<p>производственной деятельности организации.</p> <p><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Анализировать деятельность. Анализировать и синтезировать информацию. Анализировать ситуацию и изменения. Анализировать качество информации. Анализировать, синтезировать информацию. Выступать публично. Мотивировать подчиненных. Отстаивать собственную позицию, учитывая мнение оппонентов. Оценивать результаты деятельности, исполнение планов, эффективность отдельных процедур. Оценивать риски. Оценивать ситуацию, результаты деятельности, эффективность отдельных процедур. Планировать деятельность свою и подчиненных. Предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. Принимать решения. Проводить переговоры, консультации. Проводить презентации. Прогнозировать развитие событий. Разрешать проблемные ситуации. Распределять ресурсы. Синтезировать информацию из множественных источников. Убеждать собеседников. Управлять вниманием слушателей</p>
<p><b>7. В.2.Проводить мониторинг и оценку деятельности организации в соответствии с изменениями внешней среды</b></p>		
<p>– способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4);</p> <p>– способностью использовать современные</p>	<p><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Выделять дополнительные ресурсы или ограничивать их выделение в соответствии с изменениями внешней среды. Принимать решения по инициации изменений в связи с изменениями внешней среды, рынка и итогами реализации стратегии. Проводить регулярный обзор и анализ текущей деятельности организации в контексте изменений внешней среды и хода выполнения реализации стратегии.</p> <p><b>Другие характеристики квалификационного</b></p>	<p><b>Необходимо знать</b></p> <p>Принципы, методы и технологии проведения экономического анализа хозяйственно - финансовой деятельности предприятия по данным бухгалтерского учета и отчетности. Принципы, методы определения критериев эффективности использования ресурсов. Принципы, методы, технологии, инструменты анализа производственной, финансовой, маркетинговой, инновационной деятельности организации. Принципы, методы, технологии, инструменты</p>

<p>методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3)</p>	<p style="text-align: center;"><b>уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>контроля исполнения планов функциональных менеджеров по использованию ресурсов. Принципы, методы, технологии, инструменты мобилизации дополнительных ресурсов, требующихся для реализации стратегии. Принципы, методы, технологии, инструменты оценки потребностей организации в ресурсах. Принципы, методы, технологии, инструменты оценки эффективности использования ресурсов. Принципы, методы, технологии, инструменты повышения эффективности использования ресурсов. Принципы, методы, технологии, инструменты ресурсного планирования. Принципы, прогрессивных форм и методов учета и контроля. Принципы, централизации учетно-вычислительных работ и применения современных технических средств и информационных технологий. Состояние рынка. Специфика отрасли. Специфика производственной деятельности организации.</p> <p style="text-align: center;"><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Анализировать деятельность. Анализировать и синтезировать информацию. Анализировать ситуацию и изменения. Оценивать результаты деятельности, исполнение планов, эффективность отдельных процедур. Оценивать риски. Планировать деятельность. Принимать решения. Прогнозировать развитие событий. Разрешать проблемные ситуации. Распределять ресурсы.</p>
<p><b>7. В.3. Оценивать результаты деятельности членов команды менеджеров высшего звена управления</b></p>		
<p>– способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников,</p>	<p style="text-align: center;"><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Анализировать эффективность деятельности основных структурных подразделений, корректировать их деятельность на основе оценки.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Необходимо знать</b></p> <p>Методы воздействия и убеждения, мотивирования членов команды, обеспечивающие реализацию политик, планов, приказов, инструкций.</p>

<p>проектами и сетями (ПК-1);</p>	<p>Оценивать результативность мер по достижению результатов каждым членом команды в зонах их ответственности и в целом. Доводить свою оценку до членов команды. Регулярно проводить анализ распределения управленческих функций среди членов команды, в соответствии с их квалификацией.</p> <p><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>Принципы, методы, способы и приемы оценки и доведения персональных оценок. Принципы, методы, технологии, инструменты определения структуры организации, адекватной решению стратегических задач. Принципы, методы, технологии, инструменты разработки и оценки процедур. Стратегические и оперативные планы. Уровень квалификации, потенциал, зоны ответственности каждого члена команды.</p> <p><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Вести письменные коммуникации. Действительное и перспективное положение организации на рынке. Демонстрировать автономию в управлении и высокую степень понимания. Демонстрировать опыт операционального взаимодействия при управлении изменениями в сложном окружении. Методы анализа взаимодействия организации и внешнего окружения. Оценивать стратегическую деятельность команд. Предъявлять информацию. Проводить всестороннюю оценку продукта и результата деятельности. Разрешать проблемы путем использования комплексных источников знания, которые могут быть неполными, в новых и незнакомых контекстах. Реагировать на социальные, и этические вопросы, которые встречаются в деятельности.</p>
<p><b>7. В.4. Разрабатывать организационную структуру, частные политики и процедуры, участвовать в корпоративном управлении</b></p>		
<p>– владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5);</p>	<p><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Определять структуру организации, в соответствии со стратегическими задачами. Разрабатывать формы и методы внутренних и внешних коммуникаций. Участвовать в разработке и утверждать процедуры, обеспечивающие</p>	<p><b>Необходимо знать</b></p> <p>Действительное и перспективное положение организации на рынке. Действия основных игроков рынка, государства и приоритеты, ожидания потребителей. Методы анализа взаимодействия организации и внешнего</p>

	<p>реализацию политик, планов, приказов, инструкций, и планов организации. Участвовать в разработке частных политик организации.</p> <p><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>окружения. Механизм разработки и утверждения документов, регламентирующих деятельность организации. Механизм реализации контрольных функций. Особенности взаимодействия с представителями СМИ и общественными организациями. Принципы, методы декомпозиции стратегических, оперативных задач, внутренних регламентов. Принципы, методы, технологии эффективных коммуникаций. Принципы, методы, технологии, инструменты определения структуры организации, адекватной решению стратегических задач. Принципы, методы, технологии, инструменты оценки знаний, умений, личностных качеств членов команды. Принципы, методы, технологии, инструменты разработки и оценки процедур, обеспечивающих реализацию политик, планов, приказов, инструкций. Принципы, методы, технологии, инструменты разработки форм, методов внутренних и внешних коммуникаций, их содержание и процедуры. Специфика производственной деятельности организации. Формы, методы, принципы контроля.</p> <p><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Анализировать деятельность. Анализировать и синтезировать информацию. Анализировать ситуацию. Находить компромисс. Оценивать планы, проекты, ситуацию, результаты деятельности, эффективность отдельных процедур. Оценивать риски. Планировать деятельность. Предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. Принимать решения. Проводить качественный анализ рабочей силы (потенциал, мотивация, мобильность).</p>
--	--	--

		Прогнозировать развитие событий. Синтезировать информацию из множественных источников.
<b>7. В.5. Минимизировать риски изменения позиции организации на рынке</b>		
– способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3);	<p style="text-align: center;"><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Анализировать хозяйственно - финансовую деятельность предприятия (в том числе с участием аудиторских и контрольных организаций). Использовать информацию для принятия решений. Контролировать расходование средств, в соответствии со стратегией. Принимать меры по накоплению финансовых средств обеспечения финансовой устойчивости предприятия.</p> <p style="text-align: center;"><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Необходимо знать</b></p> <p>Действительное и перспективное положение организации на рынке. Действия основных игроков рынка, государства и приоритеты, ожидания потребителей. Механизм реализации контрольных функций. Принципы, методы и технологии проведения экономического анализа хозяйственно - финансовой деятельности предприятия по данным бухгалтерского учета и отчетности. систему финансовых методов и рычагов, обеспечивающих управление финансовыми потоками. Состояние рынка. Управление рисками</p> <p style="text-align: center;"><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Анализировать деятельность. Анализировать и синтезировать информацию. Анализировать изменения. Анализировать ситуацию. Вести письменные коммуникации. Аргументировать и отстаивать свое мнение в инновационных проектах. Предъявлять информацию. Проводить всестороннюю оценку продукта и результата деятельности. Реагировать на социальные, и этические вопросы, которые встречаются в деятельности. Сообщать результаты, методы проектов и их обоснование специалистам и неспециалистам, используя соответствующие техники.</p>
<b>7. В.6. Осуществлять постановку задач, зон и сфер ответственности, определять ответственность за невыполнение</b>		
– способностью управлять организациями, подразделениями, группами	<p style="text-align: center;"><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Выбирать компетентных исполнителей для делегирования. Выделять ресурсы для реализации</p>	<p style="text-align: center;"><b>Необходимо знать</b></p> <p>Принципы, методы обеспечения ресурсами делегируемых функций. Принципы, методы</p>

<p>(командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);</p> <p>– способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6);</p> <p>– способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8);</p> <p>– способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-9)</p>	<p>делеглируемых функций. Доводить до исполнителя и согласовывать с ним параметры оценки и контроля его деятельности. Контролировать полноту и целостность правильного восприятия исполнителем поставленных перед ним задач и его мотивации на их решение. Определять функции, ответственность, задачи и ограничения участников процесса делегирования (включая функции, ответственность, задачи и ограничения руководителя). Отслеживать, контролировать и поддерживать действия исполнителей. Устанавливать приоритетность задач и, при необходимости, изменять список задач и полномочия исполнителей.</p> <p><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>отбора компетентных исполнителей для делегирования. Принципы, методы, технологии декомпозиции задач. Принципы, методы, технологии эффективных коммуникаций в процессе делегирования. Принципы, методы, технологии, инструменты контроля и поддержки действий исполнителей, участвующих в процессе делегирования. Принципы, методы, технологии, инструменты определения структуры организации, адекватной решению стратегических задач. Принципы, методы, технологии, инструменты определения функций, ответственности, задач и ограничений участников процесса делегирования (включая функции, ответственность, задачи и ограничения руководителя). Принципы, методы, технологии, инструменты повышения эффективности использования ресурсов. Принципы, методы, технологии, инструменты разработки и оценки процедур обеспечивающих реализацию политик, планов, приказов, инструкций. Принципы, методы, технологии, инструменты разработки ценностей, норм и правил организационной культуры.</p> <p><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Анализировать деятельность. Находить компромисс. Осуществлять самоменеджмент и управление временем (тайм-менеджмент). Отстаивать собственную позицию, учитывая мнение оппонентов. Оценивать результаты деятельности, эффективность отдельных процедур. Оценивать риски. Планировать деятельность. Принимать решения, в т.ч. в нестандартных ситуациях. Прогнозировать</p>
---	---	--

		развитие событий. Разрешать проблемные ситуации. Синтезировать информацию из множественных источников. Убеждать собеседников.
<b>ОТФ.7. С. Побуждать команды менеджеров высшего звена управления</b>		
<b>7. С.1. Организовать команду менеджеров высшего звена управления</b>		
– способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);	<p style="text-align: center;"><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Анализировать деятельность членов команды. Выявлять потребности в развитии и обучении членов команды. Инструктировать членов команды в целях совершенствовании их профессиональной деятельности. Обеспечивать менеджерам высшего звена управления возможность повышения профессионального уровня. Обеспечивать проведение процедур оценки и сертификации деятельности членов команды. Обеспечивать устранение пробелов в знаниях, умениях, опыте через профессиональное развитие членов команды и привлечение в команду новых менеджеров. Определять необходимость и создавать условия для формирования команд следующего уровня управления. Определять необходимые для работы в команде знания, умения, личностные качества. Создавать команду для разработки инноваций, направлять генерацию идей. Организовать систему поиска, подбора и отбора персонала. Организовывать и проводить обучение членов команды. Оценивать знания, умения, личностные качества членов команды и выявлять пробелы. Помогать каждому члену команды в осознании своей роли и роли своих коллег. Предупреждать и разрешать конфликтные ситуации в команде. Разработать идеологию и стратегию деятельности команды. Распределять полномочия и</p>	<p style="text-align: center;"><b>Необходимо знать</b></p> <p>Методы, технологии обмена профессиональным опытом членов команды в целях повышения их профессионального уровня. Принципы, методы, технологии, инструменты оценки и сертификации деятельности членов команды. Методы, технологии устранения пробелов в знаниях, умениях, опыте членов команды. Механизм реализации контрольных функций. Принципы, методы, технологии инструктажа членов команды в целях совершенствовании их профессиональной деятельности. Принципы, методы, технологии организации обучения членов команды. Принципы, методы, технологии повышения профессионального уровня членов команды. Принципы, методы, технологии, инструменты выявления пробелов в знаниях, умениях членов команды. Принципы, методы, технологии, инструменты командной работы. Принципы, методы, технологии, инструменты контроля исполнения планов функциональных менеджеров по использованию ресурсов. Принципы, методы, технологии, инструменты определения необходимых для работы в команде знаний, умений, личностных качеств. Принципы, методы, технологии, инструменты оценки знаний, умений, личностных качеств членов команды. Принципы, методы, технологии, инструменты оценки и</p>

	<p>ответственность между членами команды. Содействовать взаимному обмену профессиональным опытом членов команды в целях повышения их профессионального уровня. Создавать условия для саморазвивающихся коллективов. Устанавливать и доводить до сведения членов команды правила взаимодействия в команде. Формировать кадровый резерв</p> <p><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>сертификации деятельности членов команды. Принципы, методы, технологии, инструменты оценки потребностей в развитии и обучении членов команды.</p> <p><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Анализировать деятельность. Находить компромисс. Осуществлять самоменеджмент и управление временем (тайм-менеджмент). Оценивать реальные и потенциальные возможности членов команды. Оценивать результаты деятельности, эффективность отдельных процедур. Оценивать ситуацию и риски. Планировать деятельность. Предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. Принимать решения в нестандартных ситуациях, обосновывать свои решения. Проводить переговоры, консультации. Прогнозировать развитие событий. Разрешать проблемные ситуации. Синтезировать информацию из множественных источников. Согласовывать индивидуальные интересы с корпоративными целями и стратегией. Четко излагать, лаконично формулировать мысли.</p>
<b>7. С.2. Координировать деятельность членов команды менеджеров высшего звена управления.</b>		
<p>– способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);</p>	<p><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Выявлять существующие и потенциальные конфликты между членами команды. Минимизировать негативное влияние конфликтных ситуаций на индивидуальную, командную работу, работу организации в целом. Обеспечивать возможность регулярного обмена информацией по различным вопросам деятельности, затрагивающей смежные сферы ответственности, между членами команды.</p>	<p><b>Необходимо знать</b></p> <p>Методы, технологии обеспечения возможности регулярного обмена информацией по различным вопросам деятельности между членами команды. Принципы, методы, технологии, инструменты выявления существующих и потенциальных конфликтных ситуаций между членами команды. Принципы, методы, технологии, инструменты минимизации негативного влияния конфликтных ситуаций на индивидуальную, командную работу,</p>



	<p>Оказывать помощь и поддержку членам команды в профессиональной деятельности в случае необходимости. Определять области деятельности членов команды менеджеров высшего звена управления. Стимулировать коллективное участие в решении проблем. Стимулировать открытый диалог между членами команды. Уточнять состав областей, зон ответственности деятельности членов команды менеджеров высшего звена управления при изменениях состава команды, внедрении инноваций и других изменений в деятельности организации, существенных внешних изменениях.</p> <p><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>работу организации в целом. Принципы, методы, технологии, инструменты поддержки членов команды в профессиональной деятельности. Принципы, методы, технологии, инструменты стимулирования открытого диалога между членами команды, коллективного участия членов команды в решении проблем. Уровень квалификации, потенциал, зоны ответственности каждого члена команды</p> <p><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Анализировать ситуацию, деятельность, качество информации. Находить компромисс. Осуществлять самоменеджмент и управление временем (тайм-менеджмент). Отстаивать собственную позицию, учитывая мнение оппонентов. Оценивать результаты деятельности, эффективность отдельных процедур ситуацию, риски. Планировать деятельность. Предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. Принимать решения в нестандартных ситуациях. Проводить переговоры, консультации. Прогнозировать развитие событий. Разрешать проблемные ситуации. Синтезировать информацию из множественных источников. Убеждать собеседников. Ясно и лаконично излагать мысли, формулировать цели, задачи.</p>
<b>7 D. Демонстрировать лидерские умения</b>		
<b>7 D. 1. Формулировать цели, приоритеты и стратегию индивидуального развития</b>		
<p>– способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);</p> <p>– способностью</p>	<p><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Анализировать состояние и перспективы индивидуального развития в профессии.</p> <p>Формулировать собственные приоритеты и формировать стратегию индивидуального развития для себя и членов команды.</p>	<p><b>Необходимо знать</b></p> <p>Методы, технологии определения актуального уровня квалификации и компетентности профессионала. Принципы, методы, технологии, достоинства и недостатки саморазвития в деятельности, индивидуального коучинга.</p>

<p>разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания (ПК-10).</p>	<p><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>Приоритеты, план собственного развития. Специальные теоретические и практические знания, часть из которых находится среди новаций в данной области и на стыке разных областей.</p> <p><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Вести письменные коммуникации. Демонстрировать автономию в управлении и высокую степень понимания. Изучать и размышлять о социальных нормах и действовать для их изменений. Предъявлять информацию. Разрешать проблемы путем использования комплексных источников знания, которые могут быть неполными, в новых и незнакомых контекстах. Сообщать результаты, методы проектов и их обоснование специалистам и неспециалистам, используя соответствующие техники.</p>
<p><b>7 D. 2. Быть лидером в осуществлении изменений в организации</b></p>		
<p>– способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);</p>	<p><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Делегировать ответственность за реализацию изменений. Информировать о результатах изменений всех заинтересованных лиц. Контролировать процесс изменений, обращая особое внимание на зоны повышенного риска и корректируя плановые показатели в случае значительных отклонений. Координировать действия участвующих в изменениях работников. Убеждаться в единстве подходов к изменениям в организации при передаче полномочий.</p> <p><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне</p>	<p><b>Необходимо знать</b></p> <p>Методы, технологии коррекции плановых показателей. Принципы, методы координации действий участвующих в изменениях работников. Принципы, методы, технологии информирования о результатах изменений всех заинтересованных лиц. Принципы, методы, технологии, инструменты делегирования ответственности за реализацию изменений. Принципы, методы, технологии, инструменты контроля процесса изменений.</p> <p><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Анализировать деятельность. Анализировать и синтезировать информацию. Находить компромисс. Осуществлять самоменеджмент и управление временем (тайм-менеджмент).</p>

	<p>организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>Отстаивать собственную позицию, учитывая мнение оппонентов. Оценивать результаты деятельности, ситуацию, риски, эффективность отдельных процедур. Планировать деятельность. Предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. Принимать решения в нестандартных ситуациях. Проводить переговоры, консультации. Прогнозировать развитие событий. Разрешать проблемные ситуации. Убеждать собеседников. Ясно и лаконично излагать мысли, формулировать цели, задачи.</p>
<p><b>7 D. 3. Реализовывать намеченный курс наращивания лидерского потенциала</b></p>		
<p>– способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);</p> <p>– способностью разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания (ПК-10).</p>	<p style="text-align: center;"><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Критически оценивать творческие идеи и задачи. Определять временные диапазоны освоения индивидуального потенциала. Оценивать и выбирать для своих целей образовательные и развивающие программы/ услуги. Планировать собственное развитие. Проводить и осуществлять необходимую коррекцию развития лидерского потенциала.</p> <p style="text-align: center;"><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p style="text-align: center;"><b>Необходимо знать</b></p> <p>Анализ рынка образовательных / развивающих услуг. Специальные теоретические и практические знания, часть из которых находится на передовом рубеже данной области. Принципы, методы, технологии выработки, критического анализа сложных идей в выбранной области. Принципы, методы, технологии декомпозиции задач. Приоритеты, план собственного развития. Рынок образовательных / развивающих услуг. Специальные теоретические и практические знания, часть из которых находится среди новаций в данной области и на стыке разных областей.</p> <p style="text-align: center;"><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Вести письменные коммуникации. Демонстрировать лидерство и инновации, автономию в управлении и высокую степень понимания. Демонстрировать опыт операционного взаимодействия при управлении изменениями в сложном окружении. Изучать и размышлять о социальных нормах и действовать для их изменений. Предъявлять информацию. Проводить</p>

		<p>всестороннюю оценку продукта и результата деятельности. Разрешать проблемы путем использования комплексных источников знания, которые могут быть неполными, в новых и незнакомых контекстах. Реагировать на социальные, и этические вопросы, которые встречаются в деятельности. Сообщать результаты, методы проектов и их обоснование специалистам и неспециалистам, используя соответствующие техники.</p>
<b>7 Е. Руководить изменениями в организации</b>		
<b>7 Е. 1. Оценивать проведение изменений в организации и во внешней среде</b>		
<p>– владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5);</p> <p>– способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2);</p>	<p style="text-align: center;"><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Определять критерии оценки изменений. Оценивать изменения с точки зрения планируемых результатов деятельности. Предпринимать необходимые действия для умножения положительных результатов и нивелирования отрицательных результатов деятельности организации. Сообщать результаты изменений заинтересованным сторонам. Распространять полученный опыт на перспективную деятельность организации. Обеспечивать каналы обратной связи при запросах информации внутренними и внешними стейкхолдерами</p> <p style="text-align: center;"><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p style="text-align: center;"><b>Необходимо знать</b></p> <p>Специфика деятельности организации. Специфика отрасли. Принципы, методы, технологии, инструменты определения критериев для оценки изменений Принципы, методы, технологии оценки изменений с точки зрения планируемых результатов деятельности организации Принципы, методы, технологии информирования о результатах изменений всех заинтересованных сторон Принципы, методы распространения полученного опыта на перспективную деятельность организации</p> <p style="text-align: center;"><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Планировать деятельность. Анализировать и синтезировать информацию. Анализировать изменения. Оценивать планы, проекты, риски, результаты деятельности. Принимать решения в нестандартных ситуациях. Разрешать проблемные вопросы. Прогнозировать развитие событий. Мотивировать подчиненных. Транслировать информацию по различным каналам связи</p>
<b>7 Е. 2. Планировать изменения в организации</b>		

<p>– способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2);</p>	<p style="text-align: center;"><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Вовлекать в процесс планирования тех, кто связан с изменениями в организации. Разрабатывать планы, служащие основой деятельности всех участников процесса изменений. Разрабатывать планы управления рисками, связанными с проводимыми изменениями. Разрабатывать переходные планы на период изменений.</p> <p>Проводить консультации с заинтересованными сторонами на предмет их поддержки планируемых в организации изменений</p> <p style="text-align: center;"><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p style="text-align: center;"><b>Необходимо знать</b></p> <p>Специфика производственной деятельности организации. Специфика отрасли Принципы, методы, технологии, инструменты плановой деятельности в организации Принципы, методы, технологии разработки планов управления рисками, связанными с проводимыми изменениями Принципы, методы, технологии, инструменты разработки переходных планов на период изменений Принципы, методы, технологии взаимодействия с заинтересованными сторонами на предмет их поддержки планируемых в организации изменений</p> <p style="text-align: center;"><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Планировать деятельность. Анализировать и синтезировать информацию. Анализировать изменения. Оценивать планы, проекты, риски, результаты деятельности. Транслировать информацию. Принимать решения в нестандартных ситуациях. Разрешать проблемные вопросы. Прогнозировать развитие событий</p>
<b>7 Е. 3. Определять необходимость и возможность изменений в организации</b>		
<p>– владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5);</p>	<p style="text-align: center;"><b>Основные трудовые функции</b></p> <p>Проводить регулярный обзор и анализ текущей деятельности организации с целью определения требующих совершенствования направлений.</p> <p>Постоянно отслеживать тенденции развития внешней среды для выявления факторов изменений в организации. Поощрять использование сотрудниками различных творческих технологий, повышающих эффективность деятельности организации.</p> <p>Принимать решения о необходимости и достаточности оснований для изменений</p>	<p style="text-align: center;"><b>Необходимо знать</b></p> <p>Специфика производственной деятельности организации. Специфика отрасли Принципы, методы, технологии, инструменты обзора и анализа текущей деятельности организации с целью определения требующих совершенствования направлений Принципы, методы, технологии, инструменты мониторинга внешней среды для выявления факторов изменений в организации Принципы, методы, технологии поощрения сотрудников организации Принципы, методы, технологии, инструменты</p>

	<p><b>Другие характеристики квалификационного уровня</b></p> <p>Руководить деятельностью (в том числе инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Ответственность за выполнение стратегии деятельности на уровне организации</p>	<p>оценки необходимости и достаточности оснований для изменений</p> <p><b>Необходимо уметь</b></p> <p>Планировать деятельность. Анализировать и синтезировать информацию. Анализировать изменения. Оценивать планы, проекты, результаты деятельности, риски. Принимать решения в нестандартных ситуациях. Разрешать проблемные вопросы. Прогнозировать развитие событий. Транслировать информацию</p>
--	---	---

Таблица 3

## РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Виды профессиональной деятельности	Профессиональные задачи	Профессиональные компетенции
1	2	3
<b>ПВД1- организационно-управленческая деятельность</b>	разработка стратегий развития организаций и их отдельных подразделений	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2);
	руководство подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1); способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3);
	организация творческих коллективов (команд) для решения организационно-управленческих задач и руководство ими	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);
<b>ПВД-2 аналитическая деятельность</b>	поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений	способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4);
	анализ существующих форм организации и процессов управления, разработка и обоснование предложений по их совершенствованию	владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5);
	проведение оценки эффективности проектов с учетом фактора неопределенности	способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3);
<b>ПВД-3 научно-исследовательская деятельность</b>	организация проведения научных исследований: определение заданий для групп и отдельных исполнителей, выбор инструментария исследований, анализ их результатов, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования, подготовка обзоров и отчетов по теме исследования	способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6); способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-9);

	разработка моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, оценка и интерпретация полученных результатов	способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6); способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-9);
	выявление и формулирование актуальных научных проблем	способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8);
	подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций	способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-7);
<b>ПВД-4 педагогическая деятельность</b>	преподавание управленческих дисциплин и разработка соответствующих учебно-методических материалов в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования	способностью разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания (ПК-10)

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

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

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

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

Выпускник программы магистратуры должен обладать следующими **общепрофессиональными компетенциями (ОПК):**

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

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

способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3).



### 3. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ОПОП

В соответствии ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистратура) содержание и организация образовательного процесса при реализации данной ОПОП регламентируется учебным планом магистратуры с целью заявленной программы академической магистратуры «Менеджмент организации»; рабочими программами учебных дисциплин; программами практик (в том числе: учебной практики (тип – практика по получению первичных профессиональных умений и навыков); производственной практики (тип – практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в т.ч. педагогическая); производственной практики (тип – научно-исследовательская работа); преддипломной практики); программой научно-исследовательского семинара (НИС); программой государственной итоговой аттестации; годовым календарным учебным графиком, а также методическими материалами, обеспечивающими реализацию соответствующих образовательных технологий.

#### 3.1. Структура ОПОП

включает обязательную часть (базовую) и часть, формируемую участниками образовательных отношений (вариативную). Это обеспечивает возможность реализации программ магистратуры, имеющих различную направленность образования в рамках направленности программы.

Таблица 4

Распределение трудоемкости освоения учебных блоков ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 – Менеджмент, программа академической магистратуры, направленность (профиль) «Менеджмент организации»

Структура программы магистратуры		Объем программы магистратуры в з.е. по ФГОС ВО	Объем программы магистратуры в з.е. по ОПОП
Блок 1	Дисциплины (модули)	51-69	60
	Базовая часть	18	18
	Вариативная часть	33-51	42
Блок 2	Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)	42-63	51
	Научно-исследовательский семинар		
Блок 3	Государственная итоговая аттестация	6-9	9
Объем программы магистратуры		120	120

Из таблицы 4 следует, что трудоемкость блоков и их составляющих, предусмотренных настоящей ОПОП, соответствуют ФГОС ВО.

#### 3.2. Учебный план

План отображает логическую последовательность освоения блоков, дисциплин и практик ОПОП, обеспечивающих формирование компетенций в соответствии с матрицей компетенций (представлена в приложении).

Рабочий учебный план представлен в *Приложении*.

#### 3.3. Годовой календарный учебный график (часть учебного плана)

В календарном учебном графике представлена последовательность реализации ОПОП ВО направления подготовки 38.04.02 – «Менеджмент», включая теоретическое обучение, практики, промежуточные и итоговую аттестации, а также каникулы. График учебного процесса и сводные данные по бюджету времени (в ЗЕ и неделях) приведены в Приложении.

### 3.4. Рабочие программы дисциплин (модулей)

Рабочие программы дисциплин (модулей) учебного плана, включающие ФОС для текущего и промежуточного контроля прилагаются к данной ОПОП. Аннотации рабочих программ дисциплин представлены в Приложении.

### 3.5. Программы практик

При реализации данной ОПОП ВО предусматриваются следующие виды практик:

- учебная (тип – практика по получению первичных профессиональных умений и навыков);
- производственная (тип – практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в т.ч. педагогическая);
- производственная (тип – научно-исследовательская работа);
- преддипломная.

Программы практик: учебной, производственной (тип – практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в т.ч. педагогическая), производственной (тип – научно-исследовательская работа) и преддипломной представлены в **Приложении**.

Базами практики для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 – «Менеджмент» направленность (профиль) «Менеджмент организации» являются организации, с которыми институтом заключены договоры о прохождении обучающимися практик.

Базами практики являются следующие организации:

1. Администрация города Таганрога
2. АО «Россельхозбанк»
3. ГКУ РО «Центр занятости населения г. Таганрога»
4. Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения Ростовской области «Социальный приют г. Таганрога для лиц без определенного места жительства и занятий»
5. ЗАО «ВТБ-24»
6. ЗАО «КИТФинанс Негосударственный Пенсионный Фонд»
7. ЗАО «Лемакс-Т»
8. ЗАО ТПО «Лемакс»
9. МБУ ДО ЦВР
10. НО «Фонд поддержки предпринимательства и развития конкуренции» г. Таганрога
11. ОАО «ОТП Банк» филиал «Ростовский», дополнительный офис «Таганрогское отделение»
12. ОАО «СКБ-банк»
13. ООО «Художественнаяковка ЮГ»
14. ООО «Шельф-аудит»
15. ПАО «ВТБ»
16. ПАО «Сбербанк»
17. Таганрогская таможня
18. Управление образования г. Таганрога
19. Управление ПФР в г. Таганроге

Общая трудоемкость практик, в т.ч. НИР по учебному плану составляет 51 ЗЕ (трудоемкость, предусмотренная ФГОС – 42-63 ЗЕ). По каждому виду практики разработана и размещена в электронной образовательной среде, а также на сайте института рабочая программа. Цели и задачи каждого вида практики соответствуют целям образовательной программы.

**Учебная практика** (тип – практика по получению первичных профессиональных умений и навыков) магистрантов направлена на получение, закрепление и совершенствование знаний и навыков профессиональной деятельности в сфере обеспечения управленческой деятельности организаций различных организационно-правовых форм (в том числе, в сфере государственного и муниципального управления); формирования представления о деятельности административно-управленческого персонала и руководителей различных служб аппарата управления, понимания особенностей предпринимательской и организационной деятельности предпринимателей, создающими и развивающими собственное дело. Задачи учебной практики заключаются в изучении магистрантом нормативных правовых актов, определяющих правовой статус организации. Учебная практика позволяет отработать компетенции ОК-1-3, ОПК-1-3, ПК-1-5, реализуется в течение 4 недель (6 з.е.). Формой промежуточной аттестации по результатам прохождения учебной практики является дифференцированный зачёт.

**Производственная практика** направлена на получение, закрепление и совершенствование знаний и навыков профессиональной деятельности в сфере обеспечения эффективного управления деятельностью коммерческих и некоммерческих организаций.

В соответствии с учебным планом ЧОУ ВО ТИУиЭ направлению подготовки 38.04.02 – Менеджмент (уровень образования - магистратура) и указанными видами деятельности, производственная практика делится на два типа:

- производственную (тип – практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в т. ч педагогическая), где отрабатывается компетенция ПК-10;
- производственную (тип – научно-исследовательская работа), где отрабатываются компетенции ОК-1-3, ОПК-1-3, ПК-1-9.

Производственная практика (тип – практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в т. ч педагогическая) ориентирована на освоение студентом педагогического вида деятельности. В том числе: преподавание управленческих дисциплин и разработка соответствующих учебно-методических материалов в образовательных учреждениях. Производственная практика (тип – практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в т. ч педагогическая) реализуется в течение 2 недель (3 з.е.). Формой промежуточной аттестации по результатам прохождения данной практики является дифференцированный зачёт.

Производственная практика (тип – научно-исследовательская работа) ориентирована на освоение студентом аналитической и научно-исследовательской видов деятельности. В ходе прохождения данной практики магистр осваивает компетенции по решению следующих профессиональных задач: поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений; анализ существующих форм организации и процессов управления, разработка и обоснование предложений по их совершенствованию; проведение оценки эффективности проектов с учетом фактора неопределенности; организация проведения научных исследований: определение заданий для групп и отдельных исполнителей, выбор инструментария исследований, анализ их результатов, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования, подготовка обзоров и отчетов по теме исследования; разработка моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, оценка и интерпретация полученных результатов; выявление и формулирование актуальных научных проблем; подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций.

Производственная практика (тип – научно-исследовательская работа) реализуется для очной формы обучения в течение 4 недель (6 з.е.); для заочной формы обучения в течение 6 недель (9 з.е.). Формой промежуточной аттестации по результатам прохождения данной практики является дифференцированный зачёт.

**Преддипломная практика** предполагает приобретение магистрантами практических профессиональных навыков в области организационно-управленческой; аналитической; научно-исследовательской, деятельности. Преддипломная практика включает этапы – планирование НИР; проведение НИР; составление отчёта о НИР; публичную защиту выполненных работ.

Преддипломная практика осуществляется в форме проведения реального исследовательского проекта. Тематику, содержание и формы преддипломной практики определяет научный руководитель магистранта.

В ходе данной практики отрабатываются компетенции ОК-1-3, ОПК-1-3, ПК-1-10.. Преддипломная практика реализуется для очной форм обучения в течение 12 недель (18 з.е.); для заочной формы обучения – 10 недель (15 з.е.). Формой промежуточной аттестации по результатам прохождения данной практики является дифференцированный зачёт.

Аттестация по итогам практики производится в виде защиты обучающимися выполненного индивидуального и представления отчета, оформленного в соответствии с правилами и требованиями, установленными вузом.

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом ВО по направлению 38.04.02 – «Менеджмент» научно-исследовательская работа магистранта включает: научно-исследовательскую работу в семестре, которая организована в ходе участия обучающегося в работе рассредоточенного *научно-исследовательского семинара*. Научно-исследовательский семинар «Современные технологии эффективного управления» является частью научно-исследовательской работы магистрантов (Блок 2 «Практики, в том числе научно-исследовательская работа»). Направление НИР магистранта определяется темой магистерской диссертации. В ходе данного вида деятельности отрабатываются компетенции ОК-1-3, ОПК-1-3, ПК-1-9.

Индивидуальные планы работы магистрантов разрабатываются их научными руководителями и утверждаются протоколами выпускающей кафедры управления. Программа определяет цели и содержание научно-исследовательского семинара и виды самостоятельной работы магистрантов, выполняемые в ходе участия в работе семинара, порядок ее организации и руководства, раскрывает содержание и структуру работы, требования к отчетной документации. Задачами научно-исследовательского семинара являются: обучение студентов навыкам академической работы, проведение научных исследований, подготовка и публикация научных статей, презентация исследовательских результатов и ведение научной дискуссии. Конечным результатом научно-исследовательской работы магистранта является магистерская диссертация.

Программой дисциплины предусмотрен текущий контроль успеваемости, который проводится в форме выполнения НИР. Вид промежуточной аттестации – зачёт.

Общая трудоемкость освоения составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

### **3.6. Программа Государственной итоговой аттестации**

Государственная итоговая аттестация является обязательной и осуществляется после освоения ОПОП в полном объеме.

Государственная итоговая аттестация нацелена на закрепление общекультурных (ОК-1 – ОК-3), общепрофессиональных (ОПК-1 - ОПК-3) и профессиональных (ПК-1 – ПК-10) компетенций. В соответствии с решением Ученого совета ТИУиЭ государственная итоговая аттестация включает защиту выпускной квалификационной работы (вид – магистерская диссертация). Трудоемкость государственной итоговой аттестации составляет 9 зачетных единиц.

Темы магистерской диссертации утверждаются приказом ректора. Требования к ВКР сформулированы в ЛНА института

### **3.7. Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения знаний обучающимися**

В соответствии с ФГОС ВО и Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 5 апреля 2017 г. №301 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры" оценка качества освоения обучающимися ООП ВО включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и государственную итоговую аттестацию выпускников.

Нормативно-методическое обеспечение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по ОПОП осуществляется в соответствии локальными нормативными актами института.

#### **Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ОПОП ВО сформированы фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

В соответствии с учебным планом промежуточная аттестация предусматривает проведение экзаменов, зачетов, защиту курсовых работ, выполнение отчетов по практике. По всем перечисленным видам промежуточной аттестации разработаны комплекты оценочных средств.

Фонд оценочных средств включает: контрольные вопросы и типовые задания для практических занятий и контрольных работ, коллоквиумов, для подготовки к зачетам и экзаменам; тесты; примерные темы курсовых работ /проектов, рефератов, а также иные формы контроля, позволяющие оценить степень сформированности компетенций обучающихся.

Фонды оценочных средств по каждой дисциплине учебного плана представлены в рабочих программах.

## **4. ХАРАКТЕРИСТИКА УСЛОВИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ОПОП (В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФГОС)**

Ресурсное обеспечение ОПОП вуза формируется на основе требований к условиям реализации ОПОП, определяемых ФГОС ВО по направлению подготовки.

### **4.1. Материально-техническая база института для реализации ОПОП**

Ресурсное обеспечение ОПОП вуза по направлению подготовки 38.04.02 – Менеджмент (профиль – Менеджмент организации) формируется на основе требований к условиям реализации ОПОП, определяемых ФГОС ВО по данному направлению подготовки.

ТИУиЭ располагает современной материально-технической базой, необходимой для ведения образовательной деятельности. Институт ведет образовательную деятельность на учебных площадях общей площадью 10000,2 м<sup>2</sup>, где располагаются административные помещения, лекционные аудитории, аудитории и лаборатории для практических занятий, компьютерные классы, библиотека, читальные залы, кафе, медпункт.

Все помещения института находятся в хорошем состоянии, отремонтированы, установлено новое отопительное оборудование. Содержание всех помещений осуществляется с соблюдением требований пожарной безопасности. Три учебных корпуса института оборудованы пандусами для обеспечения свободного перемещения лиц с ограниченными возможностями.

Учебный процесс в ТИУиЭ ведется с использованием современной компьютерной и технической базы, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом и соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый для реализации ОПОП по направлению 38.04.02 – Менеджмент: программа академической магистратуры перечень материально-технического обеспечения включает в себя:

- лингафонный кабинет, обеспечивающий возможность проведения занятий по практическому курсу иностранного языка;
- мультимедийные классы, оснащенные оборудованием для воспроизведения аудио- и видеоматериалов в аналоговых и цифровых форматах;
- компьютерные классы, оснащенные достаточным количеством компьютерной техники с доступом в сеть Интернет.

Занятия проходят в специально оборудованных аудиториях, оснащенных видеопроекторами, маркерными досками, интерактивными досками, компьютерами, аудио- и видеоаппаратурой.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся располагаются в компьютерном корпусе по адресу: пер. Тургеневский, 13, оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду института. Максимальная скорость доступа к Интернету из всех компьютерных классов составляет 5 Мбит/сек. Также имеются средства контент-фильтрации доступа к Интернету и другое специальное программное обеспечение.

Сведения о наличии оборудованных учебных кабинетов размещены на официальном сайте ТИУиЭ.

Медицинское обслуживание в институте осуществляет медицинский персонал медкабинета, который работает с 8.00 до 17.00 с понедельника по субботу. Медкабинет расположен в главном корпусе по ул. Петровской, 45-47. ТИУиЭ имеет лицензию на медицинскую деятельность. Деятельность медкабинета направлена на предупреждение заболеваний студентов и сотрудников института. Ежегодно сотрудники и преподаватели проходят медицинский профессиональный осмотр с получением «Паспорта здоровья».

В ТИУиЭ созданы материально-технические условия, обеспечивающие возможность беспрепятственного доступа поступающих с ограниченными возможностями здоровья в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях: есть пандус, подъёмник, поручни, расширенные дверные проемы; аудитории для вступительных испытаний (Э101, Э102) с необходимым оборудованием расположены на первом этаже здания; для обеспечения удобного доступа в Приемную комиссию гражданам с ограниченными возможностями здоровья и удобства обслуживания абитуриентов в основной период подачи заявлений с 1 июня по 20 августа приемная комиссия располагается на первом этаже в каминном и актовом залах учебного корпуса по адресу ул. Петровская, 45/47.

## **4.2. Электронно-библиотечная система**

**4.2.1. Ресурсы библиотеки.** Научная библиотека ТИУиЭ оказывает широкий спектр библиотечных услуг, организуя оперативное информационно-библиографическое обслуживание студентов, аспирантов, преподавателей, сотрудников ТИУиЭ, в соответствии с учебными планами института и информационными запросами пользователей на основе свободного доступа к информации.

Отраслевой фонд библиотеки формируется на основании «Тематического плана комплектования» и «Картотеки книгообеспеченности учебного процесса». В фонде представлены различные виды документов. Собрание документов библиотеки ежегодно

пополняется. В дополнение к обязательному научному и учебному фонду в читальном зале создан фонд открытого доступа. В нем представлена литература, расширяющая кругозор читателей. Все документы фонда отражены в системе каталогов библиотеки, в том числе в электронном каталоге.

Фонд библиотеки включает:

- основной фонд – часть единого фонда, включающая наиболее полное собрание отечественных и зарубежных изданий учебной и научной литературы, поступившей за все годы деятельности библиотеки, в его состав входят книги, журналы, газеты, аудиовизуальные и электронные документы;
- учебный фонд – специализированный подсобный фонд, состоящий из изданий, рекомендованных кафедрами института для обеспечения учебного процесса. Учебный фонд формируется в соответствии с учебными планами и программами института и нормами книгообеспеченности;
- фонд периодики – представлен отраслевыми периодическими изданиями, соответствующими профилям подготовки института.

Порядок комплектования документных фондов регламентируется ЛНА института.

Доступ к электронным ресурсам реализуется посредством:

- предоставления автоматизированных рабочих мест для работы с электронными ресурсами в библиотеке (рабочее место в читальном зале);
- доступа к электронным ресурсам ТИУиЭ (к электронно-информационной образовательной среде (ЭИОС) Moodle; справочно-поисковой системе ГАРАНТ, содержащей нормативно-правовые документы, учебные издания и др.; электронной библиотеке ТИУиЭ);
- регистрации пользователей на электронных ресурсах, доступ к которым осуществляется на договорной основе; Информирование пользователей об электронных ресурсах свободного доступа, актуальных для образовательного процесса в институте;
- электронной доставки документов (электронная копия журнальной статьи из фонда библиотеки ТИУиЭ и других библиотек, др.);
- ведения списков новых поступлений на странице «Библиотека на сайте ТИУиЭ»;
- оказания услуги «Виртуальный библиограф». Виртуальная справочно-консультативная помощь по работе с информационными ресурсами, поиск и подбор литературы. В рамках этого библиотека выполняет запросы универсальной тематики на русском языке, связанные с информационным обеспечением учебного процесса.

Библиотека ТИУиЭ развивает партнерские отношения с библиотечными и образовательными организациями региона с целью повышения уровня информационно-ресурсного обеспечения своих читателей (партнерство с Таганрогской центральной государственной публичной библиотекой им. А. П. Чехова, участие в Консорциуме «Научно-исследовательская деятельность вузов Юга России»)

#### 4.2.2. Электронно-библиотечная система

ТИУиЭ подключен к ЭБС IPRbooks – полнотекстовой базе электронных изданий - на основе Договора (№2978/17 от 13 июня 2017 года ). ЭБС IPRbooks является первой в России сертифицированной ЭБС, рекомендованной для использования в образовательной деятельности учебных заведений.

Фонд ЭБС IPRbooks включает более 100000 изданий, из них около 30000 учебных и научных работ по различным дисциплинам, свыше 400 наименований российских и зарубежных журналов и др.

ЭБС IPRbooks содержит программу для размещения, хранения текстов ВКР ТИУиЭ и проверки их на заимствования с предоставлением отчета.

Кроме того, на договорной основе используются в учебном процессе следующие электронные библиотечные системы и ресурсы:

**Научная электронная библиотека КиберЛенинка-Библиотека** (научные статьи, публикуемые в журналах России и ближнего зарубежья, в т.ч. входящих в перечень ВАК РФ). С июня 2013 на основании Лицензионного договора в КиберЛенинке размещаются материалы Вестника Таганрогского института управления и экономики. URL: <http://cyberleninka.ru/>

**Гарант** — справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации включает (*Договор №61-4052-000503 от 1 марта 2008 г.*).

**Электронно-библиотечная система «Лань»** — ресурс, предоставляющий онлайн доступ к научным журналам и полнотекстовым коллекциям книг различных издательств. Работать с ресурсом можно из сети вуза без предварительной регистрации или из любой точки мира, где есть доступ к сети "Интернет", предварительно зарегистрировав свой личный кабинет, находясь внутри сети вуза. *С 24.09.2013 на бездоговорной основе согласно заявке институту предоставлен полнотекстовый доступ к бесплатному контенту, классическим трудам по истории, экономике, праву, психологии и другим наукам. Доступ производится по IP- адресу вуза.* URL: <http://e.lanbook.com/>.

**УИС РОССИЯ** – тематическая электронная библиотека и база для исследований и учебных курсов в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений и других гуманитарных наук. *Доступ производится по IP- адресу вуза на основании регистрации Таганрогского института управления и экономики в системе УИС РОССИЯ 16.04.2012.* URL: <http://uisrussia.msu.ru>

**Полнотекстовая база данных ScienceDirect** – ведущая информационная платформа Elsevier для ученых, преподавателей, студентов, специалистов, которая содержит 25% мировых научных публикаций. *Доступ к ресурсам FreedomCollectionScienceDirect и базе данных Scopus издательства Эльзевир на основании Соглашения о создании Консорциума «Научно-исследовательская деятельность вузов Юга России» от 18.12.13.* URL: <http://www.sciencedirect.com/>

**Scopus** – единая реферативная база данных, которая индексирует более 21,000 наименований научно-технических журналов примерно 5,000 международных издательств. *Доступ к ресурсам FreedomCollectionScienceDirect и базе данных Scopus издательства Эльзевир на основании Соглашения о создании Консорциума «Научно-исследовательская деятельность вузов Юга России» от 18.12.13.* URL: <http://www.scopus.com/>

#### **4.3. Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС)**

Учебно-методическое и информационное обеспечение образовательного процесса при реализации ОПОП реализуется в ЭИОС ТИУиЭ.

##### **Состав ЭИОС:**

- официальный сайт ТИУиЭ (<http://www.tmei.ru>);
- образовательная среда на платформе Moodle содержит информацию о ППС, контакты, электронные учебно-методические комплексы, локальные нормативные акты института, различные информационные и методические ресурсы, фонды оценочных средств для самоконтроля в форме тестов, расписание; издания ТИУиЭ;
- журнал «Вестник ТИУиЭ»;
- электронный каталог библиотеки ТИУиЭ;
- документы на электронных носителях: Учебные, научные и справочные издания на электронных оптических дисках (CD, CD-ROM). *Доступ в читальном зале и компьютерном классе;*
- сайт Министерства образования и науки Российской Федерации (<http://минобрнауки.рф/>);
- РОССИЙСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ Федеральный портал (<http://www.edu.ru/>);



- информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования. Доступ свободный (<http://window.edu.ru/>);
- паспорта специальностей, должностные инструкции по отраслям (экономика, управление, юриспруденция);
- образцы рабочих документов в профессиональной деятельности.

Каждому обучающемуся обеспечен круглосуточный доступ к ЭИОС ТИУиЭ из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет». Студенты, преподаватели и сотрудники пользуются корпоративной электронной почтой @tmei.ru.

#### 4.4. Программное обеспечение ОП

В процессе ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 – Менеджмент: программа академической магистратуры (направленность /профиль «Менеджмент организации») используется стандартный набор офисных приложений, а также средств поиска и обработки информации в Интернет (см. таблицу).

Название	Тип лицензии	Описание/назначение
Windows	Платная	Операционная система с набором стандартных приложений (браузер, почтовый клиент, музыкальный и видеопроигрыватель и др.)
MS OFFICE	Платная	Офисный пакет приложений
DR.WEB	Платная	Антивирусная программа
ВКР.ВУЗ	Платная	Программа для размещения текстов ВКР и поиска текстовых заимствований
1С Предприятие	Платная	Набор конфигураций на платформе 1С
ГАРАНТ	Платная	Справочно-правовая система

#### 4.5. Кадровое обеспечение ОПОП

Анализ качественного состава научно-педагогических работников по направлению подготовки 38.04.02 – Менеджмент: направленность (профиль) «Менеджмент организации» показывает, что требования, предусмотренные ФГОС ВО в ТИУиЭ, выполнены.

Руководство магистерской программой осуществляет штатный преподаватель, профессор кафедры управления Янкина И.А., доктор социологических наук (диплом ДДН 012743 19.02.2010 Москва), доцент по кафедре менеджмента и государственного и муниципального управления (аттестат ДЦ 014356 20.02.2008 Москва).

Реализация программы магистратуры обеспечивается руководящими и научно-педагогическими работниками организации, а также лицами, привлекаемыми к реализации программы магистратуры на условиях гражданско-правового договора.

Доля штатных научно-педагогических работников (в приведённых к целочисленным значениям ставок) составляет не менее 60% от общего количества научно-педагогических работников организации.

Доля научно-педагогических работников (в приведённых к целочисленным значениям ставок), имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу магистратуры, составляет не менее 70%.

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих учёную степень и (или) учёное звание, в общем числе научно-педагогических работников, обеспечивающих образовательный процесс по программе академической магистратуры, составляет не менее 80 процентов.

К образовательному процессу привлекаются преподаватели из числа действующих руководителей и работников соответствующих отраслей. Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа действующих руководителей и работников профильных организаций (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе преподавателей, обеспечивающих образовательный процесс по программе академической магистратуры, составляет не менее 15 процентов.

Все преподаватели, задействованные в учебном процессе по направлению подготовки 38.04.02 – Менеджмент: программа академической магистратуры, регулярно проходят повышение квалификации путем стажировки на производстве, участия в семинарах, обучения на курсах повышения квалификации и др., постоянно занимаются научно-исследовательской деятельностью.

Постоянное поддержание высокого уровня методической и научной деятельности профессорско-преподавательского состава обеспечивается системой повышения квалификации и аттестацией, проводимой ежегодно в соответствии с документами федерального уровня и локальными нормативными актами.

Приоритетные направления повышения квалификации профессорско-преподавательского состава ТИУиЭ: информационно-коммуникационные технологии, современные педагогические технологии, управление качеством в сфере высшего образования, гуманитарные проблемы современности, инновационная деятельность в сфере образования.

Квалификационные требования к ППС института включают обязательный минимум практических умений:

- осуществлять планирование, организацию и контроль учебной и учебно-методической работы по курируемым дисциплинам;
- организовывать, руководить или участвовать в научной или научно-исследовательской работе по профилю кафедры;
- участвовать в научно-методической работе по вопросам профессионального образования;
- использовать традиционные и инновационные технологии в организации учебной и самостоятельной работы студентов по курируемым дисциплинам;
- разрабатывать и контролировать учебно-методические материалы, справочные материалы, дидактические единицы, банк практических заданий и пр. по курируемым дисциплинам;
- работать в информационной электронной среде по курируемым дисциплинам;
- принимать личное участие в научно-методической работе кафедры;
- руководить на кафедре научно-исследовательской работой студентов;
- организовывать и планировать самостоятельную работу студентов по курируемым дисциплинам и управлять ею;
- осуществлять профориентационную работу со школьниками по направлениям (специальностям) кафедры;
- участвовать в пропаганде научно-технических, социально-экономических и правовых знаний среди населения.

Система оценки качества деятельности ППС осуществляется систематически и обусловлена потребностью института в создании условий для развития личности и деятельности преподавателей, постоянного совершенствования качества подготовки специалистов. Объектом оценки деятельности ППС является учебная, учебно-методическая, научная, научно-методическая, воспитательная, организационная, инновационная деятельность. Оценка деятельности ППС осуществляется квалификационной комиссией института, утвержденной Приказом ректора и проводится по результатам деятельности за учебный год.

В основу методики определения рейтинга преподавателя положена оценка его личного вклада в выполнение конкретных аккредитационных показателей работы института, утвержденных МОиН РФ и определяющих его статус и место в рейтинге общественного признания. Важное место в системе аттестации профессорско-преподавательского состава занимают результаты анкетирования обучаемых в части качества преподавания, организации и методического обеспечения самостоятельной работы.

#### **4.6. Финансовое обеспечение реализации ОПОП**

Финансовое обеспечение реализации программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 – Менеджмент (профиль-Менеджмент организации) осуществляется в объеме не ниже установленных Министерством образования и науки Российской Федерации базовых нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования для данного уровня образования и направления подготовки с учетом корректирующих коэффициентов, учитывающих специфику образовательных программ.

### **5. ХАРАКТЕРИСТИКА СРЕДЫ ВУЗА, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕЙ РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ**

Социально-личностные и общекультурные компетенции включают знание и понимание обучающимися своих прав и обязанностей как гражданина России; понимание ценностей развитого демократического общества, приверженность этическим нормам и общекультурный уровень; знание и понимание здорового образа жизни; творческие способности; социальную адаптацию; коммуникативную грамотность; предприимчивость, инициативность, стремление к успеху, лидерство; умение работать в команде; готовность к постоянному саморазвитию, умение выстраивать стратегии личного и профессионального развития и обучения; открытость, грамотность, толерантность и заинтересованность в результате своего труда.

Формирование среды вуза, обеспечивающей развитие общекультурных и социально-личностных компетенций обучающихся, определяют ЛНА ТИУиЭ:

В соответствии с Концепцией воспитательной работы цель развития и совершенствования воспитательной работы в ТИУиЭ – привить каждому студенту в процессе профессионального обучения ценности высокой культуры и межличностных взаимоотношений, сформировать личностные смыслы и мотивацию к творческой самоактуализации, к развитию умений самостоятельно и критически мыслить, постоянно обновлять и расширять свои знания, выработать потребность в активном участии в культурной, экономической, общественно-политической и научной жизни общества, иметь выраженную гражданскую позицию.

Социально-культурная среда ТИУиЭ включает:

- компоненты учебного процесса, реализуемые в процессе изучения дисциплин общекультурной направленности;
- студенческое самоуправление;
- воспитательную деятельность в процессе обучения и во внеучебное время;
- систему жизнедеятельности студентов в институте (социальную инфраструктуру);
- информационное пространство ТИУиЭ.

Социально-культурная среда ТИУиЭ позволяет студентам получить навыки и реализовать свои возможности в широком спектре социальных инициатив.

Органы студенческого самоуправления – это структурные подразделения вуза, осуществляющие координацию учебной, трудовой и досуговой деятельности обучающихся. В ТИУиЭ эффективно работают студенческие объединения – Студенческое научное общество, Студенческий клуб, Спортивный клуб.

В воспитательном процессе применяются индивидуальные, микрогрупповые, групповые и массовые формы воспитательной работы: индивидуальная работа преподавателя со студентом, проведение собраний академических групп (кураторских часов); проведение индивидуальных встреч и собраний с родителями, организованные соревнования, конкурсы, фестивали. Взаимодействие с родителями обучающихся в системе воспитательной работы заключается в постановке коммуникативных связей с родителями с помощью специально организованных встреч, бесед, собраний, проведении совместных мероприятий.

В целях совершенствования воспитательной деятельности профессорско-преподавательского состава в институте и на факультетах проводятся научно-методические семинары по проблемам взаимодействия воспитания и обучения в процессе образования.

Воспитательная работа в ТИУиЭ является объектом систематического планирования.

Одним из приоритетов воспитательной работы в ТИУиЭ является учебно-профессиональное воспитание. Для этого одним из основных направлений деятельности является профориентационная работа со студентами I-II курсов.

Научно-исследовательское направление воспитательной работы реализуется в рамках функционирования Студенческого научного общества, которое способствует расширению кругозора обучающихся, отслеживая достижения науки и техники, выявляя лиц, способных к творческой познавательной деятельности, совершенствуя умение исследовательской работы.

Развитию научно-управленческого потенциала студентов способствует деятельность Учебно-научного центра государственного и муниципального управления. В рамках УНЦ ГМУ проводятся тренинги для студентов, исследования по различным социально-политическим проблемам, профориентационные мастер-классы и олимпиады, работают творческие лаборатории по созданию студенческих проектов для различных конкурсов и фестивалей.

Спортивно-оздоровительное направление воспитательной работы реализуется кафедрой физического воспитания и Спортивным клубом. Методика спортивно-оздоровительной работы с обучающимися определяется формой и содержанием занятий по физической культуре, направленностью спортивных и оздоровительных мероприятий.

Культурно-просветительское и духовно-нравственное направления воспитательной работы реализуется в рамках внеаудиторных занятий, запланированных кураторами учебных групп и Студенческим клубом совместно с кафедрами ТИУиЭ, в ходе которых у студентов формируется система сохранения и преумножения ценностей культурного наследия России, исторической преемственности поколений, смыслов национальной культуры; выстраивается личная иерархия ценностей, определяющая жизненные ориентации и приоритеты самосовершенствования, прививается чувство любви и уважения к мировоззренческой, религиозной и научной позиции человека, живущего в полиэтничном государстве. Развитию иноязычной компетенции учащихся способствует деятельность Лингвистического центра ТИУиЭ, в котором студенты имеют возможность изучать английский и немецкий языки с нулевого уровня, а также совершенствовать уже имеющиеся навыки.

Развитие творческого потенциала личности обучающихся реализуется в процессе участия в деятельности творческих коллективов Студенческого клуба.

Студенты имеют возможность получать бесплатные медицинские услуги в медицинском кабинете, функционирующем в главном корпусе ТИУиЭ, и рациональное питание в вузовском кафе.

Социально-личностное становление студентов сопровождается социолого-психологическим мониторингом, проводимым специалистами психологами из числа штатных ППС ТИУиЭ.

В институте разработана система поощрения (морального и материального) за достижения в учебе, развитие социально-культурной среды. Формами поощрения за достижения в учебе и внеучебной деятельности студентов являются представление

студентов к именованным стипендиям (Президента РФ, мэра города Таганрога); грамоты, дипломы, благодарности; выделение билетов на культурно-массовые мероприятия.

Социально-культурная среда ТИУиЭ обеспечивает комплекс условий для профессионального становления специалиста, социального, гражданского и нравственного роста, естественность трансляции студентам норм взаимоотношений, общения, организации досуга, отношений к будущей профессии, формирует мотивацию учебной деятельности.

### **5.1. Особенности организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В соответствии с нормативными актами федерального и локального уровня для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена разработка адаптированных программ обучения, учитывающих особенности психофизического развития, индивидуальные возможности и состояние здоровья обучающихся этой категории. Для обучающихся-инвалидов программа адаптируется в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида и по его личному заявлению.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ РАЗМЕЩЕНЫ НА ОФИЦИАЛЬНОМ САЙТЕ ИНСТИТУТА**

Учебный план, включающий график учебного процесса

Аннотации рабочих программ дисциплин

Рабочая программа учебной практики (тип – практика по получению первичных профессиональных умений и навыков);

Рабочая программа производственной практики (тип – практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в т.ч. педагогическая)

Рабочая программа производственной практики (тип – научно-исследовательская работа)

Рабочая программа преддипломной практики

Рабочая программа научно-исследовательского семинара

Программа государственной итоговой аттестации

ФОС ОПОП