

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Цветков Николай Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 10.02.2025 12:17:49
Уникальный программный ключ:
858e6298f388e4c17435d4170378d0a7d270e9

МИРБИС

**Автономная некоммерческая организация высшего
образования «Московская международная высшая школа
бизнеса «МИРБИС» (Институт)
(Институт МИРБИС)**

ОДОБРЕНО
Решением Ученого совета
от 29.08.2024 протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ
Ректор
_____ Н.А. Цветков
29 августа 2024 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

**«Мастер делового администрирования (МВА), специализация
«Управление персоналом»**

Очно-заочная форма обучения

Москва 2024

Содержание

| | |
|---|----|
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 3 |
| 2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ..... | 3 |
| 3. СТРУКТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ..... | 18 |
| 4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ..... | 19 |
| 5. УСЛОВИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ..... | 22 |
| 6. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ..... | 24 |
| 7. РЕГЛАМЕНТ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРИОДИЧЕСКОГО ОБНОВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ..... | 24 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | 25 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки - «Мастер делового администрирования (МВА) «Управление персоналом» (далее – образовательная программа) разработана в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями и дополнениями);

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (с изменениями и дополнениями);

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (магистратура), утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 952;

Профессиональный стандарт «Бизнес-аналитик», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 сентября 2018 № 592 н;

Профессиональный стандарт «Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)», утвержденный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2015 № 236 н;

Профессиональный стандарт «Специалист по финансовому консультированию», утвержденный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 марта 2015 № 167 н;

Профессиональный стандарт «Специалист по управлению рисками», утвержденный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 августа 2018 № 564 н;

Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 марта 2019 № 109 н;

Устав Института МИРБИС;

Нормативные акты Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

Локальные нормативные акты Института МИРБИС по основным вопросам организации и осуществления образовательной деятельности.

2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Категория обучающихся

лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

2.2. Объем программы

1804 часа, 50 ЗЕ. Зачетная единица эквивалентна 36 академическим часам при продолжительности академического часа 45 минут.

2.3. Формы обучения

Очно-заочная форма обучения. При реализации программы могут применяться дистанционные образовательные технологии, электронное обучение.

2.4. Срок обучения

20 месяцев. Обучение по индивидуальному учебному плану в пределах осваиваемой образовательной программы осуществляется в порядке, установленном локальными нормативными актами Института МИРБИС.

2.5. Язык обучения

Русский.

2.6. Цель реализации образовательной программы

Основная цель дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Мастер делового администрирования (МВА) «Управление персоналом» - подготовка руководителей бизнеса и государственных структур – современных лидеров, способных на основе ценностного подхода к управлению, обеспечивать ведущие позиции, руководимых ими организаций в России.

Программа направлена на формирование у слушателей устойчивых компетенций руководителей в соответствии с их заявленными должностными предназначениями: выявлять проблемные несоответствия (разрывы), формулировать проблемы и ставить цели, выбирать метод (гипотезу) решения проблемы и достижения цели, решать проблемы с учетом доступных ресурсов, формировать критерии эффективности, разрабатывать замысел и план проекта, управлять ходом реализации проекта, осуществлять контроль реализации проекта (принятых решений), принимать своевременные решения на своем уровне, координировать свою деятельность с другими подразделениями, проводить переговоры, конструктивно разрешать конфликты, разрабатывать управленческие документы и письма, создавать команду, работать в команде и управлять командой, осуществлять отбор персонала и выявлять деловые качества и проводить оценку персонала, осуществлять развитие персонала, формировать имидж организации.

Программа делает акценты на формировании умений по выявлению и разрешению проблемы развития и совершенствования бизнес-организаций силами сотрудников и осуществления соответствующих изменений силами персонала, а также путем применения технологий management research и технологий разделения труда при подготовке, принятии и реализации «сложных» решений; налаживать и поддерживать конструктивные отношения с внешними сторонами; формирование и поддержание управленческой талантливой команды единомышленников; умение делегировать полномочия и своевременно наделять людей полномочиями; контролировать получение необходимых для бизнеса веховых и итоговых результатов.

Цели дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Мастер делового администрирования (МВА) «Управление персоналом»:

- расширение кругозора, а также формирование мировоззрения и «моделей поведения», адекватных результативной управленческой деятельности и способностям решать «сложные задачи» в условиях неопределенности, кризисных явлений и взлетов экономики;
- систематизация и передача базовых и современных технологий, знаний и навыков управления бизнесом в условиях непрерывного потока изменений и растущих потребностях в инновациях;
- формирование компетенций повышенной производительности, результативности и эффективности управленческого труда за счет совершенствования (не его количества, а его качества) использования более производительных организационных инфраструктурных конструкций и системы *управленческих инноваций, с ориентиром 50 и более %*;
- передача технологий организации бизнеса, обеспечивающих большую, чем в среднем по отрасли заработную плату персонала при меньшем весе ФОТ в структуре себестоимости каждой единицы продукции.

Задачи дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Мастер делового администрирования (МВА) – Управление персоналом»:

- сформировать у слушателей системное видение решения стратегических и тактических проблем компании, рубежей и веховых целей долгосрочной и среднесрочной стратегий компании, результативного управления компанией в реальном масштабе времени в условиях постоянных изменений и глобализации;
- формирование стратегического видения по развитию бизнеса на опережение на каждом этапе развития бизнеса и экономики;
- подготовить профессионалов нового поколения, владеющих самыми современными методами и технологиями проектирования как конкурентоспособного товарного предложения, так и конкурентоспособного бизнеса в целом;
- способствовать формированию профессионального сообщества менеджеров-стратегов России, создать атмосферу свободного профессионального общения, взаимодействия и обмена мнениями между специалистами в области стратегии и организационного развития из разных компаний.

2.7. Характеристика нового вида профессиональной деятельности

Виды профессиональной деятельности, связанные с новой квалификацией, получаемой в рамках освоения программы: стратегическое и тактическое планирование и организация производства; деятельность по осуществлению внутреннего контроля в экономических субъектах; финансовое консультирование; управление рисками (риск-менеджмент) организации; *организация и управление маркетинговой деятельностью.*

Профессиональный стандарт «*Бизнес-аналитик*», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 сентября 2018 № 592н

| Обобщенная трудовая функция должности | Трудовая функция | Код | Уровень квалификации | Формируемая профессиональная компетенция |
|---------------------------------------|---|--------|----------------------|---|
| Управление бизнес-анализом | Обоснование подходов, используемых в бизнес-анализе | E/01.7 | 7 | ПК-1 – способен руководить бизнес-анализом и проводить приносящие пользу изменения в организации путем выявления потребностей заинтересованных сторон. |

Профессиональный стандарт «*Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)*», утвержденный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2015 № 236 н

| Обобщенная трудовая функция должности | Трудовая функция | Код | Уровень квалификации | Формируемая профессиональная компетенция |
|--|--|--------|----------------------|---|
| Организация и контроль текущей деятельности системы внутреннего контроля экономического субъекта | Организация разработки стратегии и определение текущих задач развития системы внутреннего контроля экономического субъекта | E/01.8 | 8 | ПК-2 – способен организовать и контролировать текущую деятельность системы внутреннего контроля экономического субъекта и внедрять стратегии развития системы внутреннего контроля в практику работы экономического субъекта |

Профессиональный стандарт «*Специалист по финансовому консультированию*», утвержденный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 марта 2015 № 167 н

| Обобщенная | Трудовая | Код | Уровень | Формируемая |
|------------|----------|-----|---------|-------------|
|------------|----------|-----|---------|-------------|

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ

| трудовая функция должности | функция | | квалификации | профессиональная компетенция |
|---|--|--------|---------------------|--|
| Управление процессом финансового консультирования в организации (подразделении) | Разработка методологии и стандартизация процесса финансового консультирования и финансового планирования | C/01.7 | 7 | ПК-3 – способен управлять процессом финансового консультирования в организации и руководить разработкой корпоративных регламентных документов по финансовому консультированию |

Профессиональный стандарт *«Специалист по управлению рисками»*, утвержденный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 августа 2018 № 564 н

| Обобщенная трудовая функция должности | Трудовая функция | Код | Уровень квалификации | Формируемая профессиональная компетенция |
|--|--|------------|-----------------------------|--|
| Стратегическое управление рисками организации | Контроль результативности и социально-экономической эффективности системы управления рисками на уровне крупных организаций регионального, национального и отраслевого масштаба | F/04.8 | 8 | ПК-4 – способен разрабатывать и внедрять стратегии и политики организации по управлению рисками крупных организаций на региональном, национальном и отраслевом уровнях, защищать интересы собственников, прочих стейкхолдеров по ключевым вопросам управления рисками |
| Стратегическое регулирование, контроль и аудит процесса управления рисками | Координация работ по разработке единой стратегии и внедрению политики организации в области управления рисками | E/02.8 | 8 | ПК-5 – способен применять принципы формирования бизнес-стратегий, маркетинговых стратегий и механизмы финансового менеджмента и бюджетирования, а |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | также учитывать ключевые показатели эффективности организации с учетом специфики деятельности |
|--|--|--|--|---|

Профессиональный стандарт «*Специалист по управлению персоналом*», утвержденный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 марта 2019 № 109 н;

| Обобщенная трудовая функция должности | Трудовая функция | Код | Уровень квалификации | Формируемая профессиональная компетенция |
|---------------------------------------|--|--------|----------------------|--|
| Стратегическое управление персоналом | Разработка системы стратегического управления персоналом | Н/01.7 | 7 | ПК-6 – способен разработать корпоративную политику, планы и технологии управления персоналом, систему оплаты и организации труда персонала, систему автоматизации процессов работы с персоналом, бюджетную кадровую политику организации. |

Образовательная программа рассчитана на подготовку конкурентоспособных востребованных: руководителей компаний (учреждений, организаций, предприятий), руководителей различных служб и подразделений компаний, руководителей проектов; специалистов офисных и линейных подразделений, претендующих на занятие руководящих должностей; всех, кто имеет управленческий опыт и заинтересован в получении управленческой квалификации со специализацией в области стратегического менеджмента и менеджмента бизнес-организации, предпринимательства. руководителей компаний (учреждений, организаций, предприятий), руководителей различных служб и подразделений компаний (отдела маркетинга, отдела сбыта, отдела продаж, отдела по связям с общественностью), руководителей проектов; специалистов офисных и линейных подразделений, претендующих на занятие руководящих должностей; всех, кто имеет управленческий опыт и заинтересован в получении управленческой квалификации со специализацией в области маркетинг-менеджмента и менеджмента бизнес-организации, предпринимательства, управления персоналом.

2.8. Планируемые результаты обучения

Универсальные и общепрофессиональные компетенции, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения:

| | |
|---|---|
| <p>УК-1 – способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий</p> | <p>Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению; критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников; разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов; строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения.</p> |
| <p>УК-2 – способен управлять проектом на всех этапах жизненного цикла</p> | <p>Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления; разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения; разрабатывает план реализации проекта с учетом возможных рисков реализации и возможностей их устранения, планирует необходимые ресурсы; осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта; предлагает процедуры и механизмы оценки качества проекта, инфраструктурные условия для внедрения результатов проекта.</p> |
| <p>УК-3 – способен организовать и руководить работой команды, выработав командную стратегию для достижения поставленных целей</p> | <p>Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели; организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений; разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>организует обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов; делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат.</p> |
| <p>ОПК-1 – способен решать профессиональные задачи на основе знания экономической, организационной и управленческой теорий, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления</p> | <p>Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности; формулирует, формализует и решает профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук. Проводит системный анализ деятельности организации и ее составляющих, используя компьютерный инструментарий и навыки критического анализа практик управления. Применяет аналитический инструментарий для постановки и решения типовых задач управления с применением информационных технологий.</p> |
| <p>ОПК-2 – способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач</p> | <p>Определяет источники информации и осуществляет их поиск на основе поставленных целей для решения профессиональных задач; определяет методы сбора информации, способы и вид ее представления, применяя интеллектуальные информационно-аналитические системы. Владеет инструментами выбора обработки и анализа данных, применяет современные информационные технологии и программное обеспечение; владеет инструментарием интерпретации полученных результатов анализа, в том числе с применением продвинутых методов критического мышления.</p> |
| <p>ОПК-3 – способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной и динамической среды</p> | <p>Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления; на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации выявляет и формирует организационно-управленческие решения, разрабатывает и обосновывает их с учетом их эффективности, социальной значимости, включенности в сложную динамическую среду; внедряет результаты организационно-управленческих решений, применяя навыки работы в сложной и динамической среде.</p> |
| <p>ОПК-4 – способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик</p> | <p>Осуществляет руководство проектной деятельностью в организации на основе знаний лучших управленческих практик и понимания</p> |

| | |
|--|---|
| управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявить и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующих им бизнес-модели организаций | сущности проектной и процессной деятельности в организации; владеет лидерскими и коммуникативными навыками, умеет применять их в соответствии с бизнес-моделью организации; демонстрирует навыки выявления и оценки новых рыночных возможностей, а также разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности организации. |
|--|---|

Профессиональные компетенции, формирующиеся в результате освоения программы:

| Код и наименование компетенции | Перечень планируемых результатов обучения | Соотнесение компетенций с трудовыми функциями |
|---|---|--|
| ПК-1 – способен руководить бизнес-анализом и проводить приносящие пользу изменения в организации путем выявления потребностей заинтересованных сторон. | <p>Знать: теорию межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, теорию конфликтов, методы, техники, процессы и инструменты управления, теорию управления рисками, теорию менеджмента, управление ресурсами, теорию организационного развития, теорию систем, предметная область и специфику деятельности организации.</p> <p>Уметь: планировать, организовывать и проводить встречи и обсуждения с заинтересованными сторонами, выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации, оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами, применять информационные технологии в объеме, необходимом для целей бизнес-анализа, использовать техники эффективных коммуникаций, проводить оценку эффективности бизнес-анализа на основе выбранных критериев.</p> <p>Практический опыт: определение подхода к проведению бизнес-анализа и работе с информацией бизнес-анализа, определение подхода к работе с заинтересованными сторонами, определение подхода к разработке различных типов требований и систем управления, определение подхода к работе с изменениями различных типов требований, определение подхода к оценке эффективности работы по бизнес-анализу, разработка планов проведения работ по бизнес-анализу и</p> | <p>Профессиональный стандарт «Бизнес-аналитик»</p> <p>Е/01.7</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>обеспечение их выполнения, сбор информации, анализ, оценка эффективности проводимого бизнес-анализа в организации, разработка путей развития бизнес-анализа в организации.</p> | |
| <p>ПК-2 – способен организовать и контролировать текущую деятельность системы внутреннего контроля экономического субъекта и внедрять стратегии развития системы внутреннего контроля в практику работы экономического субъекта</p> | <p>Знать: теорию и современную практику формирования и функционирования систем внутреннего контроля; существующие тенденции по изменению законодательства Российской Федерации, имеющие отношение к внутреннему контролю; позиции руководства экономического субъекта по дальнейшему развитию системы внутреннего контроля; системы внутреннего нормативного регулирования экономического субъекта; профессиональные и этические требования к штатным сотрудникам службы внутреннего контроля.</p> <p>Уметь: решать задачи исследовательского и проектного характера, связанные с повышением эффективности системы внутреннего контроля; формировать концепции и политики развития системы внутреннего контроля; оценивать соответствие работы системы внутреннего контроля действующей нормативной базе.</p> <p>Практический опыт: организация разработки предложений для руководства экономического субъекта по стратегии развития системы внутреннего контроля в экономическом субъекте и по политике в области внутреннего контроля; разработка риск-ориентированных годовых и оперативных планов работы системы внутреннего контроля, их представление на утверждение уполномоченным руководителям экономического субъекта, контроль их выполнения; руководство разработкой и утверждение внутренних регламентов, определяющих порядок формирования политики, программ, перспективного и годового планов работы системы внутреннего контроля экономического субъекта; сбор, анализ и обобщение информации о российском и международном опыте работы систем внутреннего контроля, формирование заданий по разработке обоснованных направлений их развития; разработка завершающих документов по результатам выполнения заданий по разработке стратегии развития системы внутреннего контроля; внедрение стратегии</p> | <p>Профессиональный стандарт «Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)»</p> <p>Е/01.8</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>развития системы внутреннего контроля в практику работы экономического субъекта.</p> | |
| <p>ПК-3 – способен управлять процессом финансового консультирования в организации и руководить разработкой корпоративных регламентных документов по финансовому консультированию</p> | <p>Знать: основы стратегического менеджмента и маркетинга; основные понятия и современные принципы работы с информацией, корпоративные информационные системы и базы данных; основы управления проектами; основы теории корпоративных финансов; требования к аппаратно-информационному обеспечению финансового консультирования; основы бизнес-планирования и прогнозирования; основные международные, национальные стандарты, а также лучшие практики по финансовому планированию.</p> <p>Уметь: формировать общую позицию по вопросу финансового консультирования; определять приоритеты и текущие цели процесса финансового консультирования для всех подразделений организации; оценивать ресурсные затраты, необходимые для обеспечения эффективного внедрения и функционирования процесса финансового консультирования и финансового планирования; пользоваться лучшими мировыми практиками по финансовому консультированию; анализировать информацию, тенденции лучших мировых практик и уровень аппаратно-информационного обеспечения процесса финансового консультирования в отрасли и в организации; оценивать полезность внедрения и затраты на внедрение автоматизированных информационных систем по финансовому консультированию; владеть программным обеспечением (текстовые, графические, табличные и аналитические приложения, приложения для визуального представления данных) для работы с информацией на уровне опытного пользователя.</p> <p>Практический опыт: создание методологии финансового консультирования и финансового планирования; формирование стандартов и внутренних регламентов по процессу финансового консультирования и финансового планирования; согласование позиций и выработка единых подходов по вопросам регламентации процесса финансового консультирования совместно с другими подразделениями организации и внешними финансовыми консультантами; координация</p> | <p>Профессиональный стандарт «Специалист по финансовому консультированию»</p> <p>C/01.7</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>структурных подразделений организации по вопросам финансового консультирования; формирование требований к методическому обеспечению процесса финансового консультирования.</p> | |
| <p>ПК-4 – способен разрабатывать и внедрять стратегии и политики организации по управлению рисками крупных организаций на региональном, национальном и отраслевом уровнях, защищать интересы собственников, прочих стейкхолдеров по ключевым вопросам управления рисками</p> | <p>Знать: виды и процедуры комплексного стратегического контроля; назначение, структуру и содержание основных отчетов по рискам; законодательство Российской Федерации, международные и национальные стандарты в сфере надзора за системами управления рисками (со стороны государства и заинтересованных сторон); принципы формирования и анализа показателей эффективности системы управления рисками в организации; систему ключевых показателей эффективности деятельности организации; современный международный и национальный опыт профессиональной деятельности риск-менеджера; базовые принципы кодекса этики профессиональных организаций по риск-менеджменту.</p> <p>Уметь: анализировать соответствие задач риск-менеджмента бизнес-целям и задачам организации; анализировать отчетность по рискам руководства организации (бухгалтерскую, управленческую отчетность и планово-нормативную документацию); анализировать целевые показатели системы управления рисками и их динамику; контролировать ключевые показатели эффективности деятельности руководителей и сотрудников, ответственных за процесс управления рисками; производить мониторинг предельно допустимого уровня риска; информировать собственников и прочих стейкхолдеров о существенных фактах по рискам.</p> <p>Практический опыт: контроль экономической эффективности разработки системы управления рисками социально-экономических систем и процессов; контроль предельно допустимого уровня риска социально-экономических систем и процессов организации; контроль соблюдения стратегии по управлению рисками; стратегический анализ ключевых показателей эффективности подразделения управления рисками в соответствии с параметрами стратегического управления; установление механизмов</p> | <p>Профессиональный стандарт «Специалист по управлению рисками»</p> <p>F/04.8</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>внутренней и внешней отчетности по рискам; мониторинг процесса управления рисками и его результативности.</p> | |
| <p>ПК-5 – способен применять принципы формирования бизнес-стратегий, маркетинговых стратегий и механизмы финансового менеджмента и бюджетирования, а также учитывать ключевые показатели эффективности организации с учетом специфики деятельности</p> | <p>Знать: сущность и принципы управления проектами; современные теории организационных изменений и подходы к их осуществлению; содержание, элементы и принципы процесса оперативного планирования; современные теории и концепции взаимодействия работников в организации, включая вопросы корпоративной этики, мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства, управления конфликтами, внедрения инноваций; принципы управления рисками; этапы разработки системы управления рисками; стратегия развития управления рисками в организации; компоненты системы управления рисками и их взаимосвязь; нормы корпоративного управления и корпоративной культуры.</p> <p>Уметь: анализировать внутренний и внешний контекст функционирования организации и устанавливать связи с процессом управления рисками; определять различные сферы применения риск-менеджмента в организации; оценивать ресурсы, необходимые для внедрения процесса управления рисками в организации; определять области взаимодействия между риск-менеджментом и операционным менеджментом; применять корпоративные документы и процедуры для организации процесса управления рисками; оценивать эффективность построения и внедрения системы управления рисками и процесса управления рисками.</p> <p>Практический опыт: постановка задач для ключевых участников процесса управления рисками; координация работ по разработке стратегии и внедрению единых политики и риск-ориентированного подхода с другими направлениями внутренней контрольно-надзорной деятельности (комплаенс-контроля, аудита, системы менеджмента качества, системы внутреннего контроля); определение сроков выполнения задач процесса управления рисками в соответствии с общим графиком работ по организации и контроль их исполнения; преобразование стратегии управления рисками в программы и</p> | <p>Профессиональный стандарт «Специалист по управлению рисками»</p> <p>Е/02.8</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | оперативные задачи по отдельным процессам и организации в целом; организация разработки проекта построения системы управления рисками. | |
| ПК-6 – способен разработать корпоративную политику, планы и технологии управления персоналом, систему оплаты и организации труда персонала, систему автоматизации процессов работы с персоналом, бюджетную кадровую политику организации. | <p>Знать: методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала; методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов; Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал; специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы в области стратегического управления персоналом, границы их применения; основные метрики и аналитические срезы стратегического управления персоналом</p> <p>Уметь: разрабатывать стратегии и политики управления персоналом, обеспечения кадровой безопасности; создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц; Определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации; формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса разработки стратегии работы с персоналом</p> <p>Практический опыт: организация работы кадровой службы в рамках стратегии развития организации, текущих бизнес-процессов и проектной деятельности организации; создание и развитие стратегической системы для выполнения функций по управлению персоналом в организации; создание и развитие операционной системы для выполнения функций управления персоналом в организации; руководство работой по системному развитию и оптимизации операционной и организационной структур службы по управлению персоналом организации.</p> | <p>Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»</p> <p>Н/01.7</p> |

Матрица компетенций

| ОСНОВЫ БИЗНЕСА, ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА | | |
|---|---------------------------------|------|
| 1. | Введение в программу MBA: цели, | УК-1 |

| | | |
|--|--|----------------------|
| | задачи, знакомство | |
| 2. | Командообразование | УК-3, ОПК-4 |
| 3. | Управленческая экономика | ОПК-1, ПК-1 |
| 4. | Финансовая отчетность для менеджеров | УК-2, ПК-5 |
| 5. | Управление на основе анализа больших данных (big data) | ОПК-2, ПК-4 |
| 6. | Менеджмент | ОПК-3, ПК-1 |
| 7. | Маркетинг: база для принятия решений | ОПК-4, ПК-5 |
| ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ И УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДАМИ | | |
| 1. | Организационное поведение и лидерство | УК-3, ОПК-4 |
| 2. | HR-стратегии | УК-3, ОПК-3 |
| 3. | Деловые коммуникации и техники ведения переговоров | УК-3, ОПК-3 |
| 4. | Создание и развитие проектных команд | УК-2, ОПК-4 |
| 5. | Эффективные презентации и публичные выступления | УК-1, ОПК-2 ОПК-3 |
| 6. | Управление конфликтами | УК-3, ОПК-3 |
| 7. | Мастер-класс по личностному развитию и управлению командами | УК-3, ОПК-4 |
| СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ | | |
| 1. | Стратегический менеджмент | ОПК-4, ПК-1 |
| 2. | Операционный менеджмент | ОПК-3, ПК-1 |
| 3. | Управление проектами | ОПК-4, ПК-2 |
| 4. | Устойчивое развитие компании | ОПК-3, ПК-5 |
| 5. | Финансовый менеджмент | ОПК-1, ПК-3 |
| 6. | Инструменты корпоративного финансирования | ОПК-1, ПК-3 |
| 7. | Управление рисками | ОПК-1, ПК-4 |
| 8. | Маркетинговые исследования | ОПК-4, ПК-5 |
| 9. | Маркетинговые стратегии | ОПК-4, ПК-5 |
| 10. | Разработка управленческих решений | УК-1, ОПК-4 |
| 11. | Мастер-класс по современным стратегиям и технологиям управления в бизнесе | ОПК-4, ПК-1 |
| ИНТЕГРИРОВАННЫЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ ПРОЕКТ | | |
| 1. | Построение предпринимательских экосистем: типология, бизнес- модели, практикум | ОПК-3, ПК-2 |
| 2. | Экспертные консультации по оценке и отработке идей проектов | УК-2, УК-3, ОПК-4 |
| 3. | Групповой предпринимательский проект (консультация и защита) | УК-2, УК-3, ОПК-4 |
| 4. | Мастер-класс по предпринимательству | ОПК-1, ПК-1 |
| ДИСЦИПЛИНЫ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ | | |
| УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ | | |

| | | |
|----|--|--|
| 1. | HR-стратегия как элемент системной трансформации бизнеса | ПК-2, ПК-6 |
| 2. | HR-процессы. Процессный и продуктовый подход к реализации HR-функции | ПК-3, ПК-6 |
| 3. | Формирование человеческого капитала: оценка и развитие персонала | ПК-2, ПК-6 |
| 4. | Управление эффективностью: от результативности сотрудника до операционной эффективности компании | ПК-1, ПК-6 |
| 5. | Корпоративная культура как фактор трансформации компании | ПК-5, ПК-6 |
| 6. | Цифровизация в HR: актуальные задачи и инструменты | ПК-5, ПК-6 |
| 1. | ФАКУЛЬТАТИВ Мастерская карьеры (коучинг) | ПК-1, ПК-3, ПК-4 |
| 2. | ФАКУЛЬТАТИВ Визиты в компании | ПК-1, ПК-3, ПК-4 |
| 3. | Подготовка аттестационной работы | УК-1, ОПК-1 |
| 4. | Методология написания аттестационной работы | УК-1, ОПК-2 |
| 5. | Защита аттестационной работы и итоговый квалификационный экзамен | УК-1, УК-2, УК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6 |

3. СТРУКТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1. Учебный план

Учебный план образовательной программы определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных видов учебной деятельности обучающихся и формы аттестации.

Учебный план является приложением к образовательной программе.

3.2. Календарный учебный график

Структура календарного учебного графика указывает последовательность реализации образовательной программы в течение периода обучения, включая теоретическое обучение, промежуточную и итоговую аттестацию. Занятия проводятся в соответствии с календарным учебным графиком и расписанием, утвержденном под каждую открываемую группу

Календарный учебный график является приложением к образовательной.

3.3. Рабочие программы учебных дисциплин/модулей

В рабочую программу дисциплины/модуля включено:

- содержание дисциплины /модуля;
- учебно-методическое обеспечение (основная литература, дополнительная литература, рекомендуемые интернет-ресурсы, перечень программного обеспечения, используемого в преподавании);

- методические рекомендации преподавателям;
- методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины/модуля и самостоятельной работы;
- оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;
- критерии оценки качества знаний для контроля успеваемости обучающихся.

Рабочие программы дисциплин/модулей являются приложением к образовательной программе.

3.4. Программа итоговой аттестации

Программа итоговой аттестации является приложением к образовательной программе.

4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4.1. Педагогические условия

Реализация образовательной программы обеспечивается педагогическими работниками Института МИРБИС и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях. .

Преподаватели, реализующие программу должны:

- иметь специальные (профессиональные) знания, отвечающие данному обучению; иметь глубокие теоретические и практические знания в области вопросов, заявленных для рассмотрения на обучении; разбираться в теоретических и практических проблемах по данному обучению; знать и учитывать прогрессивные тенденции; иметь обширные знания, необходимые для увязки вопросов, рассматриваемых на обучении, с другими родственными дисциплинами;

- уметь отбирать и интерпретировать учебный материал согласно данному обучению; максимально использовать в процессе обучения современные образовательные технологии, включая методы активного обучения и аудиовизуальные средства обучения; отбирать необходимый для занятий материал; распределять учебный материал; анализировать учебную ситуацию и спонтанно выбирать правильное решение; делать логические переходы в этапах занятия по заданной программе; организовывать активную работу всех слушателей обучения; устанавливать взаимоотношения с группой.

4.2. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение, необходимому для освоения образовательной программы

К освоению образовательной программы допускаются: лица, имеющие высшее образование и имеющие стаж практической работы после окончания высшего учебного заведения не менее трех лет. Также важна мотивация к дальнейшему профессиональному росту и позитивное мышление.

Вступительными испытаниями на образовательной программе являются письменное эссе на заданные темы и собеседования или решения кейса или прохождение теста по менеджменту.

Прием в Институт МИРБИС проводится в соответствии с Правилами приема на

основании личного заявления поступающего, результатов вступительных испытаний.

Обучение по образовательной программе осуществляется на основе договора об образовании, заключаемого с обучающимся и (или) с физическим или юридическим лицом, обязующимся оплатить обучение лица, зачисляемого на обучение.

Прием на обучение по образовательной программе осуществляется в течение всего года.

4.3. Формат реализации образовательной программы

В Институте МИРБИС реализуются различные форматы обучения по образовательной программе, позволяющие слушателям получить полноценное бизнес-образование в удобном для них режиме. Форматы разработаны специально для слушателей с высокой степенью занятости, работающих как в Москве и Московской области, так и в регионах России и странах СНГ. Все форматы программы МВА предполагают одинаковое количество академических часов и все дисциплины, которые заявлены в программе.

Предлагаются следующие форматы обучения:

- Очно-заочная форма обучения (без отрыва от основного вида деятельности). Формат обучения: «Будний вечер и суббота»;
- Очная форма (с частичным отрывом от основного вида деятельности). Формат обучения – «2- недельный», «Уикенд».

4.4. Режим занятий

«Будний вечер и суббота»:

В будний день (день недели определяется каждый семестр) занятия проходят с 19.00 до 22.10. По субботам занятия проходят с 10.10 до 17.10.

«Уикенд» (1 раз в месяц):

Дневные занятия три дня (пятница, суббота, воскресенье) 1 раз в месяц с 9.00 до 19.00 («модульный» формат).

Формат «2- недельный»

В течение образовательного модуля, который длится 2 недели, слушатель проходит обучение в Москве, каждый день с 09.00 до 19.00.

В течение срока обучения проходят 4-5 двухнедельных модулей. Между модулями предусмотрена самостоятельная работа в месте проживания под руководством преподавателей с использованием электронной информационно-образовательной среды.

Для всех видов аудиторных занятий академический час равен 45 минут.

4.5. Материально-технические условия реализации образовательной программы

Материально-техническое обеспечение включает в себя:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации: мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя, персональный компьютер, мультимедийное оборудование (проектор, экран).

Помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

Для обучающихся: в Институте созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, телекоммуникационные технологии.

Всем обучающимся предоставлен доступ на образовательную платформу, которая обеспечивает освоение обучающимися программы в полном объеме независимо от места и времени нахождения обучающихся.

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Института МИРБИС из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет».

4.6. Формы и методы преподавания дисциплин/модулей в образовательной программе

Формы и методы преподавания дисциплин/модулей основываются на выполнении критериев:

- преподаются наиболее востребованные и актуальные знания, проверенные практикой и с приведением значительного числа примеров (кейсов) из практики.

- в каждой дисциплине/модуле ежегодно формируется не менее 10% новых учебных материалов и соответственно выбывает 10% теряющего актуальность материалов.

- приоритет отдается деятельностному подходу в обучении и нефронтальным методам обучения с большим количеством применяемых активностей во всех циклах обучения:

- на лекциях,
- на практических и семинарских занятиях,
- на самостоятельных занятиях,

где приветствуются и до 20-50% (в зависимости от дисциплины/модуля) составляет время работы в мини-группах, с распределением ролей и под конкретную типовую бизнес ситуацию.

4.7. Критерии оценки качества знаний для контроля успеваемости обучающихся

| 5-ти балльная оценка/ балльно-рейтинговая оценка | Пояснение к оценке |
|---|---|
| «Отлично», 86 - 100 баллов | - теоретическое содержание курса освоено полностью , без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены , качество их выполнения оценено числом баллов, близким к |

| | максимальному. |
|--|--|
| «Хорошо», 71 – 85 баллов | - теоретическое содержание курса освоено полностью , без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно , все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены , качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками |
| «Удовлетворительно», 56 – 70 баллов | теоретическое содержание курса освоено частично , но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнены , некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки . |
| «Неудовлетворительно», 0- 55 баллов | теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы , все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий. |

При передаче экзамена или зачета с общего рейтинга обучающегося снимается:

- первая передача экзамена/зачета – 10/5 баллов
- вторая передача экзамена – 15/10 баллов

4.8. Итоговая аттестация

Проводится в форме квалификационного экзамена и защиты выпускной аттестационной работы. Обучающимся, успешно освоившим образовательную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается диплом о профессиональной переподготовке.

5. УСЛОВИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов организуется образовательный процесс по образовательной программе с учетом особенностей психофизического развития указанных категорий обучающихся.

В Институте МИРБИС созданы специальные условия для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Прием в Институт МИРБИС инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья определяется Правилами приема. Особые условия, предоставляются поступающим на основании заявления о приеме, содержащего сведения о необходимости создания соответствующих специальных условий.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Институте МИРБИС созданы следующие условия:

- проведена программа повышения квалификации для всех научно-педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и для административно-управленческих работников, задействованных в обеспечении образовательного процесса по программе «Организационно-управленческие основы инклюзивного образования»;

- функционирует альтернативная версия официального сайта Института МИРБИС в сети «Интернет»;

- разработан «Паспорт доступности объекта социальной инфраструктуры»;
- вход в Институт МИРБИС оборудован пандусом;

- выделены места для парковки автотранспортных средств инвалидов;

- работники службы безопасности Института МИРБИС оказывают услуги по сопровождению лиц с ОВЗ на территории Института МИРБИС, содействие лицу с ОВЗ при входе в объект и выходе из него, информированию лица с ОВЗ о доступных маршрутах общественно транспорта, услуги посадки в транспортное средство и высадки из него перед входом в объект, в том числе с использованием сменного кресла-коляски;

- имеется сменное кресло-коляска;

- оборудовано место для сопровождающей собаки-поводыря;

- контрастно окрашены первые и последние ступени лестниц;

- размещены планы эвакуаций и названия всех помещений и аудиторий Института МИРБИС, выполненные рельефно-точечным шрифтом Брайля и на контрастном фоне, для лиц с нарушением функции зрения;

- лифт полностью соответствует требованиям доступности. Имеются поручни. Кнопки подсвечиваются и дополнены шрифтом Брайля;

- имеется специализированный туалет для лиц с инвалидностью, обозначенный яркой табличкой. Туалет соответствует всем требованиям доступности;

- спортивный зал и медицинский пункт объединены общей входной зоной. Дверные проемы – требуемой ширины. Стеклопакетные двери контрастно выделены. Медицинский пункт и спортивный зал не имеют каких-либо препятствий для людей с инвалидностью. В спортивном зале имеются тренажёры, которыми могут воспользоваться даже инвалиды-колясочники;

- аудитории полностью доступны для лиц с ограниченными возможностями здоровья: дверные проемы расширены, стол для преподавателя (докладчика) доступен для людей на колясках, места для обучающихся могут быть трансформированы, и таким образом могут быть организованы места для людей на колясках, выключатели света и розетки расположены на допустимом уровне;

- в библиотеке Института МИРБИС столы для обслуживания расположены на удобной высоте, в том числе и для людей на колясках. Перед входом имеются навигационные таблички. Компьютеры оснащены необходимым программным обеспечением для людей с дефектами зрения и слуха;
- двери в столовую по ширине соответствуют требованиям доступности, как и проходы между столами. Столы, линия раздачи и микроволновые печи общего пользования расположены на высоте, доступной для лиц с инвалидностью.

6. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Оценка качества освоения и реализации образовательной программы проводится в отношении соответствия результатов освоения обучающимися образовательной программы заявленным целям и планируемым результатам обучения.

Оценка качества освоения образовательной программы проводится в отношении:

- соответствия результатов освоения образовательной программы заявленным целям и планируемым результатам обучения;
- соответствия процедуры (процесса) организации и осуществления образовательной программы установленным требованиям к структуре, порядку и условиям реализации образовательных программ;
- способности Института МИРБИС результативно и эффективно выполнять деятельность по предоставлению образовательных услуг.

Оценка качества освоения и реализации программы проводится в следующей форме: внутренний мониторинг качества образования и внешней независимой оценки качества образования. Виды и формы внутренней оценки качества реализации образовательной программы и их результатов, а также требования к внутренней оценке качества образовательной программы и результатов их реализации устанавливаются локальным нормативным актом Института МИРБИС.

7. РЕГЛАМЕНТ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРИОДИЧЕСКОГО ОБНОВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Институт МИРБИС ежегодно обновляет образовательную программу с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы.

Ежегодное обновление образовательной программы осуществляется в связи с изменениями условий реализации, обеспечении учебно-методической литературой, материально-технической базой и иными условиями.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Изменения в образовательную программу рассмотрены и одобрены на заседании Ученого совета от __.__.20__ протокол № __, Ученого совета от __.__.20__ протокол № __.