

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Образовательная программа
высшего образования - программа магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденная первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
- программа магистратуры

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника: Магистр
Форма обучения: Очно-заочная
Идентификационный номер: 445211-2023

Образовательная программа
высшего образования в виде электронного документа
выгружена из единой корпоративной информационной
системы управления университетом и соответствует
оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья
Анатольевич
Дата: 02.06.2023

Разработчики образовательной программы:

Заведующий кафедрой, доцент, к.н. И.А. Епишкин

Представитель профильной организации (предприятия):

Заместитель генерального директора АО "ФПК" Е.В. Скороходова

Согласовано:

Директор ИЭФ

Ю.И. Соколов

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян

1. Общая характеристика образовательной программы.

1.1. Общие сведения об образовательной программе.

Образовательная программа высшего образования — программа магистратуры, реализуемая в РУТ (МИИТ) (далее — Университет) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом с направленностью (профилем) «Стратегическое управление персоналом» (далее — образовательная программа), разработана в соответствии с образовательным стандартом высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденным решением ученого совета РУТ(МИИТ) от 17.02.2021, протокол № 8 и введенным в действие приказом РУТ(МИИТ) от 10.03.2021 № 197/а (далее — образовательный стандарт).

1.2. Срок получения образования по образовательной программе.

Срок получения образования по образовательной программе (вне зависимости от применяемых образовательных технологий) в очно-заочной форме обучения, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, составляет 2 года 6 месяцев.

При обучении по индивидуальному учебному плану инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья срок обучения может быть увеличен по их заявлению не более чем на один год.

1.3. Объем образовательной программы.

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

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

1.4. Образовательная деятельность по образовательной программе осуществляется на государственном языке Российской Федерации.

1.5. Характеристика профессиональной деятельности выпускников.

Выпускники образовательной программы готовятся к осуществлению профессиональной деятельности в соответствии с требованиями профессиональных стандартов:

| Код профессионального стандарта | Наименование профессионального стандарта | Приказ Минтруда России | | Регистрационный номер Минюста России | |
|---------------------------------|--|------------------------|------------|--------------------------------------|------------|
| | | номер | дата | номер | дата |
| 07.003 | Специалист по управлению персоналом | 109н | 09.03.2022 | 68136 | 08.04.2022 |

Область (области) профессиональной деятельности и (или) сфера (сферы) профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие образовательную программу, могут осуществлять профессиональную деятельность:

07 - "Административно-управленческая и офисная деятельность" в сферах:

аналитического обеспечения, стратегического и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности

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

Типы задач профессиональной деятельности выпускников:

научно-исследовательский, организационно-управленческий

Перечень обобщенных трудовых функций и трудовых функций (при наличии профессионального стандарта), имеющих отношение к профессиональной деятельности выпускника:

| Код и наименование профессионального стандарта | Обобщенные трудовые функции | | | Трудовые функции | |
|--|-----------------------------|--------------|----------------------|------------------|-----|
| | код | наименование | Уровень квалификации | наименование | код |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|--------|
| 07.003 Специалист по управлению персоналом | G | Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации | 7 | Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации | G/01.7 |
| 07.003 Специалист по управлению персоналом | G | Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации | 7 | Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации | G/02.7 |
| 07.003 Специалист по управлению персоналом | G | Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации | 7 | Разработка и сопровождение процесса цифровизации и автоматизации управления персоналом | G/03.7 |
| 07.003 Специалист по управлению персоналом | G | Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации | 7 | Администрирование процессов операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации и соответствующего документооборота | G/04.7 |
| 07.003 Специалист по управлению персоналом | H | Стратегическое управление персоналом | 7 | Разработка системы стратегического управления персоналом | H/01.7 |
| 07.003 Специалист по управлению персоналом | H | Стратегическое управление персоналом | 7 | Реализация системы стратегического управления персоналом | H/02.7 |
| 07.003 Специалист по управлению | H | Стратегическое управление | 7 | Администрирование процессов | H/03.7 |

| | | | | | |
|------------|--|------------|--|---|--|
| персоналом | | персоналом | | стратегического управления персоналом и соответствующего документооборота | |
|------------|--|------------|--|---|--|

1.6. Планируемые результаты освоения образовательной программы.

В результате освоения образовательной программы у выпускника должны быть сформированы универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

1.6.1. Универсальные компетенции выпускников.

УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий

УК-2 - Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-3 - Способен организовать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-4 - Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

1.6.2. Общепрофессиональные компетенции выпускников.

ОПК-1 - Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ОПК-2 - Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

ОПК-3 - Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

ОПК-4 - Способен проектировать организационные изменения,

руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

ОПК-5 - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

1.6.3. Профессиональные компетенции выпускников.

| Код и наименование профессиональной компетенции | Основание (профессиональный стандарт, анализ требований) |
|---|--|
| ПК-1 - Способен с использованием аналитических инструментов и цифровых технологий разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике | 07.003 Специалист по управлению персоналом. |
| ПК-2 - Способен разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом в условиях цифровой трансформации | 07.003 Специалист по управлению персоналом. |

1.6.4. Справочник компетенций.

Схема формирования компетенций.

| № п/п | Код компетенции/ Код дисциплины | Содержание компетенции/ Название учебной дисциплины |
|-------|------------------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | УК-1 | Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий |
| 1.1. | Б1.03 | Основы научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом |
| 1.2. | Б1.06 | Стратегия управления человеческими ресурсами |
| 1.3. | Б1.16 | Стратегия устойчивого развития |
| 1.4. | Б3.01 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| 1.5. | ФТД.02 | Форсайт на транспорте |
| 2. | УК-2 | Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла |
| 2.1. | Б1.14 | Проектный HR-менеджмент |
| 2.2. | Б1.17 | Проектирование Digital-технологий в сфере управления человеческим капиталом |
| 2.3. | Б3.01 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| 3. | УК-3 | Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |

| № п/п | Код компетенции/ Код дисциплины | Содержание компетенции/ Название учебной дисциплины |
|----------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 3.1. | Б1.04 | Психология управления персоналом |
| 3.2. | Б1.13 | Развитие навыков личной эффективности |
| 3.3. | Б1.ДВ.02.02 | Управление кадровой безопасностью |
| 3.4. | Б3.01 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| 3.5. | ФТД.01 | Психология бизнеса и предпринимательства |
| 4. | УК-4 | Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия |
| 4.1. | Б1.01 | Профессиональные и кросс-культурные коммуникации на иностранном языке |
| 4.2. | Б3.01 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| 5. | УК-5 | Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия |
| 5.1. | Б1.01 | Профессиональные и кросс-культурные коммуникации на иностранном языке |
| 5.2. | Б1.ДВ.03.02 | Современные методы мотивации и стимулирования персонала |
| 5.3. | Б3.01 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| 6. | УК-6 | Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки |
| 6.1. | Б1.13 | Развитие навыков личной эффективности |
| 6.2. | Б3.01 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| 7. | ОПК-1 | Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях |
| 7.1. | Б1.03 | Основы научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом |
| 7.2. | Б1.04 | Психология управления персоналом |
| 7.3. | Б1.05 | Нормативно-правовое регулирование трудовых отношений |
| 7.4. | Б1.06 | Стратегия управления человеческими ресурсами |
| 7.5. | Б1.07 | Корпоративная культура |
| 7.6. | Б1.10 | Исследование рынка труда |
| 7.7. | Б1.12 | Управление совокупным вознаграждением персонала |
| 7.8. | Б1.15 | Управление социальным развитием персонала |
| 7.9. | Б1.16 | Стратегия устойчивого развития |
| 7.10. | Б1.18 | Эффективность управления персоналом |
| 7.11. | Б1.19 | Человеческий капитал транспорта |
| 7.12. | Б1.ДВ.03.01 | Современные HR-тренды и методы управления персоналом |

| № п/п | Код компетенции/ Код дисциплины | Содержание компетенции/ Название учебной дисциплины |
|----------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 7.13. | Б3.01 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| 8. | ОПК-2 | Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач |
| 8.1. | Б1.10 | Исследование рынка труда |
| 8.2. | Б1.11 | HR-бюджетирование |
| 8.3. | Б1.ДВ.01.01 | HR-аналитика |
| 8.4. | Б1.ДВ.01.02 | Статистика труда |
| 8.5. | Б3.01 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| 9. | ОПК-3 | Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность |
| 9.1. | Б1.02 | Организационный дизайн |
| 9.2. | Б1.06 | Стратегия управления человеческими ресурсами |
| 9.3. | Б1.08 | Технологии управления развитием персонала |
| 9.4. | Б1.09 | Управление человеческим капиталом |
| 9.5. | Б1.12 | Управление совокупным вознаграждением персонала |
| 9.6. | Б1.14 | Проектный HR-менеджмент |
| 9.7. | Б1.15 | Управление социальным развитием персонала |
| 9.8. | Б1.18 | Эффективность управления персоналом |
| 9.9. | Б3.01 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| 10. | ОПК-4 | Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации |
| 10.1. | Б1.02 | Организационный дизайн |
| 10.2. | Б1.14 | Проектный HR-менеджмент |
| 10.3. | Б3.01 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| 11. | ОПК-5 | Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач |
| 11.1. | Б1.17 | Проектирование Digital-технологий в сфере управления человеческим капиталом |
| 11.2. | Б1.ДВ.01.01 | HR-аналитика |
| 11.3. | Б2.01(У) | Научно-исследовательская работа |
| 11.4. | Б3.01 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| 12. | ПК-1 | Способен с использованием аналитических инструментов и цифровых технологий разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике |
| 12.1. | Б1.03 | Основы научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом |

| № п/п | Код компетенции/ Код дисциплины | Содержание компетенции/ Название учебной дисциплины |
|----------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 12.2. | Б1.06 | Стратегия управления человеческими ресурсами |
| 12.3. | Б1.08 | Технологии управления развитием персонала |
| 12.4. | Б1.12 | Управление совокупным вознаграждением персонала |
| 12.5. | Б1.14 | Проектный HR-менеджмент |
| 12.6. | Б1.15 | Управление социальным развитием персонала |
| 12.7. | Б1.17 | Проектирование Digital-технологий в сфере управления человеческим капиталом |
| 12.8. | Б1.18 | Эффективность управления персоналом |
| 12.9. | Б1.ДВ.01.01 | HR-аналитика |
| 12.10. | Б1.ДВ.01.02 | Статистика труда |
| 12.11. | Б1.ДВ.02.01 | Управление безопасностью труда и здоровьесбережением сотрудников |
| 12.12. | Б1.ДВ.03.01 | Современные HR-тренды и методы управления персоналом |
| 12.13. | Б1.ДВ.03.02 | Современные методы мотивации и стимулирования персонала |
| 12.14. | Б2.02(П) | Профессиональная практика |
| 12.15. | Б2.03(П) | Технологическая (проектно-технологическая) практика |
| 12.16. | Б3.01 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |
| 13. | ПК-2 | Способен разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом в условиях цифровой трансформации |
| 13.1. | Б1.02 | Организационный дизайн |
| 13.2. | Б1.03 | Основы научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом |
| 13.3. | Б1.06 | Стратегия управления человеческими ресурсами |
| 13.4. | Б1.08 | Технологии управления развитием персонала |
| 13.5. | Б1.12 | Управление совокупным вознаграждением персонала |
| 13.6. | Б1.14 | Проектный HR-менеджмент |
| 13.7. | Б1.18 | Эффективность управления персоналом |
| 13.8. | Б1.19 | Человеческий капитал транспорта |
| 13.9. | Б1.ДВ.01.01 | HR-аналитика |
| 13.10. | Б1.ДВ.02.01 | Управление безопасностью труда и здоровьесбережением сотрудников |
| 13.11. | Б2.01(У) | Научно-исследовательская работа |
| 13.12. | Б2.02(П) | Профессиональная практика |
| 13.13. | Б2.03(П) | Технологическая (проектно-технологическая) практика |
| 13.14. | Б3.01 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы |

Взаимосвязь дисциплин (модулей) и практик с компетенциями.

| № п/п | Индекс | Наименование | Коды компетенций |
|-------|-------------|--|--------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Б1.01 | Профессиональные и кросс-культурные коммуникации на иностранном языке | УК-4, УК-5 |
| 2 | Б1.02 | Организационный дизайн | ОПК-3, ОПК-4, ПК-2 |
| 3 | Б1.03 | Основы научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом | УК-1, ОПК-1, ПК-1, ПК-2 |
| 4 | Б1.04 | Психология управления персоналом | УК-3, ОПК-1 |
| 5 | Б1.05 | Нормативно-правовое регулирование трудовых отношений | ОПК-1 |
| 6 | Б1.06 | Стратегия управления человеческими ресурсами | УК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2 |
| 7 | Б1.07 | Корпоративная культура | ОПК-1 |
| 8 | Б1.08 | Технологии управления развитием персонала | ОПК-3, ПК-1, ПК-2 |
| 9 | Б1.09 | Управление человеческим капиталом | ОПК-3 |
| 10 | Б1.10 | Исследование рынка труда | ОПК-1, ОПК-2 |
| 11 | Б1.11 | HR-бюджетирование | ОПК-2 |
| 12 | Б1.12 | Управление совокупным вознаграждением персонала | ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2 |
| 13 | Б1.13 | Развитие навыков личной эффективности | УК-3, УК-6 |
| 14 | Б1.14 | Проектный HR-менеджмент | УК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2 |
| 15 | Б1.15 | Управление социальным развитием персонала | ОПК-1, ОПК-3, ПК-1 |
| 16 | Б1.16 | Стратегия устойчивого развития | УК-1, ОПК-1 |
| 17 | Б1.17 | Проектирование Digital-технологий в сфере управления человеческим капиталом | УК-2, ОПК-5, ПК-1 |
| 18 | Б1.18 | Эффективность управления персоналом | ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2 |
| 19 | Б1.19 | Человеческий капитал транспорта | ОПК-1, ПК-2 |
| 20 | Б1.ДВ.01.01 | HR-аналитика | ОПК-2, ОПК-5, ПК-1, ПК-2 |
| 21 | Б1.ДВ.01.02 | Статистика труда | ОПК-2, ПК-1 |
| 22 | Б1.ДВ.02.01 | Управление безопасностью труда и здоровьесбережением сотрудников | ПК-1, ПК-2 |
| 23 | Б1.ДВ.02.02 | Управление кадровой безопасностью | УК-3 |

| № п/п | Индекс | Наименование | Коды компетенций |
|-------|-------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24 | Б1.ДВ.03.01 | Современные HR-тренды и методы управления персоналом | ОПК-1, ПК-1 |
| 25 | Б1.ДВ.03.02 | Современные методы мотивации и стимулирования персонала | УК-5, ПК-1 |
| 26 | Б2.01(У) | Научно-исследовательская работа | ОПК-5, ПК-2 |
| 27 | Б2.02(П) | Профессиональная практика | ПК-1, ПК-2 |
| 28 | Б2.03(П) | Технологическая (проектно-технологическая) практика | ПК-1, ПК-2 |
| 29 | Б3.01 | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы | УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-1, ПК-2 |
| 30 | ФТД.01 | Психология бизнеса и предпринимательства | УК-3 |
| 31 | ФТД.02 | Форсайт на транспорте | УК-1 |

1.7. Условия реализации образовательной программы.

1.7.1. Общесистемное обеспечение.

Университет располагает на праве собственности или ином законном основании материально-техническим обеспечением образовательной деятельности (помещениями и оборудованием), для реализации образовательной программы по Блоку 1 «Дисциплины (модули)» и Блоку 3 «Государственная итоговая аттестация» в соответствии с учебным планом. Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета (далее – ЭИОС Университета) из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории Университета, так и вне ее. Условия для функционирования ЭИОС Университета могут быть созданы с использованием ресурсов иных организаций. ЭИОС Университета обеспечивает: - доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практики, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), практики; - формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы. В случае реализации образовательной программы с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий ЭИОС Университета дополнительно обеспечивает: - фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения

образовательной программы; - проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий; - взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет». Функционирование ЭИОС Университета обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих. Функционирование ЭИОС Университета соответствует законодательству Российской Федерации. При реализации образовательной программы в сетевой форме требования к ее реализации обеспечиваются совокупностью ресурсов материально-технического и учебно-методического обеспечения, предоставляемого организациями, участвующими в реализации образовательной программы в сетевой форме.

1.7.2. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей). Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Университета. Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами. Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению при необходимости). При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), практики, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику. Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению (при необходимости). Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах,

адаптированных к ограничениям их здоровья.

1.7.3. Кадровое обеспечение.

Реализация образовательной программы обеспечивается педагогическими работниками Университета, а также лицами, привлекаемыми Университетом к реализации образовательной программы на иных условиях. Квалификация педагогических работников Университета отвечает квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах (при наличии). Не менее 70 процентов численности педагогических работников Университета, участвующих в реализации образовательной программы, и лиц, привлекаемых Университетом к реализации образовательной программы на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), ведут научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля). Не менее 5 процентов численности педагогических работников Университета, участвующих в реализации образовательной программы, и лиц, привлекаемых Университетом к реализации образовательной программы на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), являются руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (имеют стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет). Не менее 60 процентов численности педагогических работников Университета и лиц, привлекаемых к образовательной деятельности Университетом на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), имеют ученую степень (в том числе ученую степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации). Общее руководство научным содержанием образовательной программы осуществляется научно-педагогическим работником Университета, имеющим ученую степень (в том числе степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую в Российской Федерации), осуществляющим самостоятельные научно-исследовательские (творческие) проекты (участвующим в осуществлении таких проектов) по направлению подготовки, имеющим ежегодные публикации по результатам указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях, а также осуществляющим ежегодную апробацию результатов

указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности на национальных и международных конференциях.

1.8. При реализации образовательной программы могут использоваться различные образовательные технологии, в том числе дистанционные образовательные технологии, электронное обучение.

2. Учебный план.

В учебном плане (приложение) определяется перечень, трудоемкость, последовательность и распределение по периодам обучения дисциплин (модулей), практик, итоговой (государственной итоговой) аттестации и форм промежуточной аттестации обучающихся.

3. Календарный учебный график.

В календарном учебном графике указываются периоды обучения по дисциплинам (модулям), иным компонентам, в том числе практикам, итоговой (государственной итоговой) аттестации и периоды каникул.

Календарный учебный график (приложение) разрабатывается ежегодно Учебно-методическим управлением Университета на основе примерных графиков, входящих в учебные планы и с учетом распределения выходных и праздничных дней в соответствующем учебном году.

4. Рабочие программы дисциплин (модулей).

Рабочие программы дисциплин (модулей) (приложение) входят в качестве обязательного компонента в образовательную программу.

5. Рабочие программы практик.

Рабочие программы практик (приложение) входят в качестве обязательного компонента в образовательную программу.

6. Программа итоговой (государственной итоговой) аттестации.

Программа итоговой (государственной итоговой) аттестации (приложение) входит в качестве обязательного компонента в образовательную программу.

7. Методические материалы.

Методическое обеспечение образовательного процесса представляет собой совокупность учебно-методической документации, используемой при

реализации образовательной программы.

Учебно-методическая документация, как правило, раскрывает рекомендуемый режим и характер образовательной процесса обучающихся по изучению теоретического курса (или его раздела/части), подготовке к занятиям лекционного типа и (или) занятиям семинарского типа, индивидуальной работы обучающихся и индивидуальной работе обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, а также практическому применению изученного материала, выполнения заданий для самостоятельной работы, использования информационных технологий и т.д.

Учебно-методическая документация образовательной программы содержит все рабочие программы дисциплин и практик, программу итоговой (государственной итоговой) аттестации согласно учебному плану, которые располагаются в отдельных приложениях к образовательной программе.

8. Оценочные материалы.

Оценочные материалы предназначены для оценивания планируемых результатов обучения по каждой дисциплине (модулю), иному компоненту, в том числе практике, обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Оценочные материалы формируются на основе принципов оценивания: валидности, определенности, однозначности, надежности.

9. Формы аттестации.

Освоение образовательной программы, в том числе отдельной части или всего объема дисциплины (модуля), иного компонента образовательной программы, сопровождается промежуточной аттестацией обучающихся.

Формы промежуточной аттестации определены локальным нормативным актом Университета.

Конкретные формы промежуточной аттестации устанавливаются в учебном плане.

Итоговая (государственная итоговая) аттестация проводится в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися образовательной программы соответствующим требованиям образовательного стандарта.

Форма проведения итоговой (государственной итоговой) аттестации определяется в программе итоговой (государственной итоговой) аттестации.