

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



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

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
- программа специализированного высшего образования

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника: Специалист в области стратегического
управления персоналом
Форма обучения: Очная
Идентификационный номер: 497476-2026

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: 08.06.2026

Разработчики образовательной программы:

Заведующий кафедрой, доцент, к.н.

И.А. Епишкин

Представитель профильной организации (предприятия):

Открытое акционерное общество «Российские железные дороги»
(ОАО «РЖД»), заместитель начальника Департамента управления
персоналом Збарский Александр Михайлович

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 специализированного высшего образования, 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 специализированного высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденным решением ученого совета РУТ(МИИТ) от 29.04.2026, протокол № 11 и введенным в действие приказом РУТ(МИИТ) от 06.05.2026 № 398/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 очной форме обучения, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, составляет 2 года.

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"

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	7	Разработка системы операционного управления персоналом и	G/01.7

		подразделением организации		работы структурного подразделения организации	
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 персоналом	H	Стратегическое управление персоналом	7	Администрирование процессов стратегического управления персоналом и соответствующего	H/03.7

				документооборота	
--	--	--	--	------------------	--

1.6. Планируемые результаты освоения образовательной программы.

В результате освоения образовательной программы у выпускника должны быть сформированы профессиональные компетенции.

1.6.1. Профессиональные компетенции выпускников.

Код и наименование профессиональной компетенции	Основание (профессиональный стандарт, анализ требований)
ПК-1 - Способен разрабатывать и реализовывать стратегию управления человеческим капиталом транспортной компании, интегрируя её с общей бизнес-стратегией и стратегией устойчивого развития, с учетом трансформации организационной структуры и корпоративной культуры	07.003 Специалист по управлению персоналом.
ПК-2 - Способен проектировать и внедрять комплексные системы управления эффективностью персонала, включая современные технологии подбора, оценки, обучения и развития, а также системы совокупного вознаграждения, ориентированные на повышение производительности труда в транспортных компаниях	07.003 Специалист по управлению персоналом.
ПК-3 - Способен применять методы HR-аналитики и цифровые технологии для прогнозирования потребности в персонале, исследования рынка труда, бюджетирования расходов на персонал и принятия обоснованных управленческих решений на основе данных (data-driven HR)	07.003 Специалист по управлению персоналом.
ПК-4 - Способен управлять проектами в сфере развития человеческого капитала и социального развития персонала, обеспечивая эффективные кросс-культурные коммуникации, соблюдение нормативно-правовых требований и развитие личного бренда HR-лидера	07.003 Специалист по управлению персоналом.
ПК-5 - Способен осуществлять научно-исследовательскую деятельность в области стратегического управления персоналом, анализировать современные HR-тренды и оценивать эффективность применяемых	07.003 Специалист по управлению персоналом.

технологий управления человеческими ресурсами для разработки инновационных решений	
------------------------------------------------------------------------------------	--

1.6.2. Справочник компетенций.

Схема формирования компетенций.

№ п/п	Код компетенции/ Код дисциплины	Содержание компетенции/ Название учебной дисциплины
1	2	3
1.	ПК-1	Способен разрабатывать и реализовывать стратегию управления человеческим капиталом транспортной компании, интегрируя её с общей бизнес-стратегией и стратегией устойчивого развития, с учетом трансформации организационной структуры и корпоративной культуры
1.1.	Б1.02	Организационный дизайн
1.2.	Б1.06	Стратегия управления человеческими ресурсами
1.3.	Б1.07	Развитие корпоративной культуры и бренда работодателя
1.4.	Б1.16	Стратегия устойчивого развития транспортной компании
1.5.	Б1.19	Человеческий капитал транспорта
1.6.	Б2.02(П)	Практика по профилю профессиональной деятельности
1.7.	Б3.01	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
2.	ПК-2	Способен проектировать и внедрять комплексные системы управления эффективностью персонала, включая современные технологии подбора, оценки, обучения и развития, а также системы совокупного вознаграждения, ориентированные на повышение производительности труда в транспортных компаниях
2.1.	Б1.04	Психология управления персоналом
2.2.	Б1.08	Технологии управления обучением и развитием персонала в транспортных компаниях
2.3.	Б1.09	Современные технологии подбора персонала
2.4.	Б1.12	Управление совокупным вознаграждением персонала
2.5.	Б1.ДВ.02.01	Оценка персонала и управление производительностью в транспортных компаниях
2.6.	Б1.ДВ.02.02	Управление кадровой безопасностью
2.7.	Б2.02(П)	Практика по профилю профессиональной деятельности
2.8.	Б3.01	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
3.	ПК-3	Способен применять методы HR-аналитики и цифровые технологии для прогнозирования потребности в персонале, исследования рынка труда, бюджетирования расходов на персонал и принятия обоснованных управленческих решений на основе данных (data-driven HR)
3.1.	Б1.10	Исследование рынка труда и стратегическое планирование персонала в транспортной отрасли

№ п/п	Код компетенции/ Код дисциплины	Содержание компетенции/ Название учебной дисциплины
1	2	3
3.2.	Б1.11	HR-бюджетирование в транспортных компаниях
3.3.	Б1.17	Проектирование цифровых технологий в сфере управления человеческим капиталом
3.4.	Б1.ДВ.01.01	HR-аналитика
3.5.	Б1.ДВ.01.02	Статистика труда
3.6.	Б2.02(П)	Практика по профилю профессиональной деятельности
3.7.	Б2.03(П)	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)
3.8.	Б3.01	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
3.9.	ФТД.01	Инструменты анализа деятельности
4.	ПК-4	Способен управлять проектами в сфере развития человеческого капитала и социального развития персонала, обеспечивая эффективные кросс-культурные коммуникации, соблюдение нормативно-правовых требований и развитие личного бренда HR-лидера
4.1.	Б1.01	Профессиональные и кросс-культурные коммуникации на иностранном языке
4.2.	Б1.04	Психология управления персоналом
4.3.	Б1.05	Нормативно-правовое регулирование трудовых отношений
4.4.	Б1.07	Развитие корпоративной культуры и бренда работодателя
4.5.	Б1.13	Личная эффективность HR-менеджера
4.6.	Б1.14	Проектный HR-менеджмент
4.7.	Б1.15	Управление социальным развитием персонала транспортных компаний
4.8.	Б2.02(П)	Практика по профилю профессиональной деятельности
4.9.	Б3.01	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
5.	ПК-5	Способен осуществлять научно-исследовательскую деятельность в области стратегического управления персоналом, анализировать современные HR-тренды и оценивать эффективность применяемых технологий управления человеческими ресурсами для разработки инновационных решений
5.1.	Б1.03	Основы научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом
5.2.	Б1.18	Эффективность управления персоналом
5.3.	Б1.19	Человеческий капитал транспорта
5.4.	Б1.ДВ.03.01	Современные HR-тренды и методы управления персоналом
5.5.	Б1.ДВ.03.02	Современные методы мотивации и стимулирования персонала
5.6.	Б2.01(У)	Научно-исследовательская работа
5.7.	Б2.02(П)	Практика по профилю профессиональной деятельности
5.8.	Б2.03(П)	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)
5.9.	Б3.01	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

№ п/п	Код компетенции/ Код дисциплины	Содержание компетенции/ Название учебной дисциплины
1	2	3
5.10.	ФТД.02	Нейрофизиологические исследования трудовых процессов

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	ПК-4
2	Б1.02	Организационный дизайн	ПК-1
3	Б1.03	Основы научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом	ПК-5
4	Б1.04	Психология управления персоналом	ПК-2, ПК-4
5	Б1.05	Нормативно-правовое регулирование трудовых отношений	ПК-4
6	Б1.06	Стратегия управления человеческими ресурсами	ПК-1
7	Б1.07	Развитие корпоративной культуры и бренда работодателя	ПК-1, ПК-4
8	Б1.08	Технологии управления обучением и развитием персонала в транспортных компаниях	ПК-2
9	Б1.09	Современные технологии подбора персонала	ПК-2
10	Б1.10	Исследование рынка труда и стратегическое планирование персонала в транспортной отрасли	ПК-3
11	Б1.11	HR-бюджетирование в транспортных компаниях	ПК-3
12	Б1.12	Управление совокупным вознаграждением персонала	ПК-2
13	Б1.13	Личная эффективность HR-менеджера	ПК-4
14	Б1.14	Проектный HR-менеджмент	ПК-4
15	Б1.15	Управление социальным развитием персонала транспортных компаний	ПК-4
16	Б1.16	Стратегия устойчивого развития транспортной компании	ПК-1

№ п/п	Индекс	Наименование	Коды компетенций
1	2	3	4
17	Б1.17	Проектирование цифровых технологий в сфере управления человеческим капиталом	ПК-3
18	Б1.18	Эффективность управления персоналом	ПК-5
19	Б1.19	Человеческий капитал транспорта	ПК-1, ПК-5
20	Б1.ДВ.01.01	HR-аналитика	ПК-3
21	Б1.ДВ.01.02	Статистика труда	ПК-3
22	Б1.ДВ.02.01	Оценка персонала и управление производительностью в транспортных компаниях	ПК-2
23	Б1.ДВ.02.02	Управление кадровой безопасностью	ПК-2
24	Б1.ДВ.03.01	Современные HR-тренды и методы управления персоналом	ПК-5
25	Б1.ДВ.03.02	Современные методы мотивации и стимулирования персонала	ПК-5
26	Б2.01(У)	Научно-исследовательская работа	ПК-5
27	Б2.02(П)	Практика по профилю профессиональной деятельности	ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5
28	Б2.03(П)	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)	ПК-3, ПК-5
29	Б3.01	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5
30	ФТД.01	Инструменты анализа деятельности	ПК-3
31	ФТД.02	Нейрофизиологические исследования трудовых процессов	ПК-5

1.7. Условия реализации образовательной программы.

1.7.1. Общесистемное обеспечение.

Университет располагает на праве собственности и (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 доступом к электронной информационно-образовательной среде, 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 электронной информационно-образовательной среды могут быть созданы с использованием ресурсов иных организаций.

Электронная информационно-образовательная среда Университета обеспечивает:

- доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах;
- формирование электронного портфолио обучающегося, состав которого определяет Университет самостоятельно.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих. Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

При реализации образовательной программы Университет вправе применять электронное обучение, дистанционные образовательные технологии.

Реализация образовательной программы с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий не допускается.

Электронное обучение, дистанционные образовательные технологии, применяемые при обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ), должны предусматривать возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

1.7.2. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных образовательной программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей).

Допускается частичная замена оборудования его виртуальными аналогами, позволяющими обучающимся получать знания и формировать умения, предусмотренные образовательной программой.

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав определяется в рабочих программах дисциплин (модулей)).

При использовании в образовательном процессе печатных изданий

библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий литературы, перечисленной в рабочих программах дисциплин (модулей), практик, 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 базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей).

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 профессиональных стандартах (при наличии) и (или) в квалификационных справочниках.

Доля 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), ведущих научную и (или) учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой(ых) дисциплин(ы) (модуля(ей)), составляет не менее 70 %.

Доля лиц, привлекаемых Университетом к реализации образовательной программы на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), являющихся работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (иметь стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет), составляет не менее 5 %.

Доля педагогических работников Университета и лиц, привлекаемых к образовательной деятельности Университета на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, признаваемое в Российской Федерации), составляет не менее 60 %.

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 образовательного 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.