

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: Заочная
Идентификационный номер: 506638-2026

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:
Подписал:
Дата: 19.06.2026

Разработчики образовательной программы:

Заведующий кафедрой, доцент, к.н.

Ю.В. Панько

Доцент, доцент, к.н.

М.С. Комов

Доцент, доцент, к.н.

Т.В. Болдырева

Представитель профильной организации (предприятия):

Общероссийское отраслевое объединение работодателей
железнодорожного транспорта "Желдортранс"

Генеральный директор _____ Сергей Игоревич Чаплинский

Согласовано:

Директор РОАТ

А.В. Горелик

Председатель учебно-методической
комиссии

С.Н. Климов

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 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.

Образовательная программа разработана на основе образовательного стандарта.

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
33.012	Специалист по подбору персонала (рекрутер)	717н	09.10.2015	39628	09.11.2015

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"

33 - "Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и пр.)"

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:

информационно-аналитический, 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	E	Деятельность по организации труда и оплаты персонала	6	Организация труда персонала	E/01.6
07.003 Специалист по управлению персоналом	E	Деятельность по организации труда и оплаты персонала	6	Организация оплаты труда персонала	E/02.6
07.003 Специалист по управлению персоналом	E	Деятельность по организации труда и оплаты персонала	6	Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	E/03.6
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 подразделением организации	7	Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и	G/03.7

				работе структурного подразделения	
07.003 Специалист по управлению персоналом	Н	Стратегическое управление персоналом организации	7	Разработка системы стратегического управления персоналом организации	Н/01.7
07.003 Специалист по управлению персоналом	Н	Стратегическое управление персоналом организации	7	Реализация системы стратегического управления персоналом организации	Н/02.7
07.003 Специалист по управлению персоналом	Н	Стратегическое управление персоналом организации	7	Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	Н/03.7
33.012 Специалист по подбору персонала (рекрутер)	С	Формирование карты поиска кандидатов	6	Определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности	С/01.6

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-51 - Способен обеспечивать операционное управление персоналом и подразделением организации	07.003 Специалист по управлению персоналом; 33.012 Специалист по подбору персонала (рекрутер). Способен обеспечивать операционное управление персоналом и подразделением организации; Способен обеспечивать операционное управление персоналом и подразделением организации

ПК-52 - Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	07.003 Специалист по управлению персоналом. Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации
ПК-53 - Способен разрабатывать, внедрять и осуществлять мониторинг систем сбалансированных показателей и ключевых показателей эффективности с учетом стратегии организации	07.003 Специалист по управлению персоналом. Способен разрабатывать, внедрять и осуществлять мониторинг систем сбалансированных показателей и ключевых показателей эффективности с учетом стратегии организации
ПК-54 - Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом и работе структурного подразделения	07.003 Специалист по управлению персоналом. Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом и работе структурного подразделения
ПК-55 - Способен осуществлять сбор, систематизацию и анализ информации по управлению персоналом, выявлять кадровые проблемы, определять стратегические направления совершенствования и осуществлять оптимизацию системы управления персоналом организации	07.003 Специалист по управлению персоналом. Способен осуществлять сбор, систематизацию и анализ информации по управлению персоналом, выявлять кадровые проблемы, определять стратегические направления совершенствования и осуществлять оптимизацию системы управления персоналом организации
ПК-56 - Способен применять нормы трудового законодательства для разработки и внедрения системы социальной поддержки сотрудников, обеспечивая баланс между интересами работодателя, правами работников и требованиями государства	07.003 Специалист по управлению персоналом. Способен применять нормы трудового законодательства для разработки и внедрения системы социальной поддержки сотрудников, обеспечивая баланс между интересами работодателя, правами работников и требованиями государства
ПК-57 - Способен применять принципы и методы научного исследования для сбора, обработки, анализа и интерпретации данных о персонале, рынке труда и трудовых процессах с целью выявления закономерностей, проблем и возможностей для повышения эффективности деятельности организации	07.003 Специалист по управлению персоналом; 33.012 Специалист по подбору персонала (рекрутер). Способен применять принципы и методы научного исследования для сбора, обработки, анализа и интерпретации данных о персонале, рынке труда и трудовых процессах с целью выявления закономерностей, проблем и возможностей для повышения

	эффективности деятельности организации; Способен применять принципы и методы научного исследования для сбора, обработки, анализа и интерпретации данных о персонале, рынке труда и трудовых процессах с целью выявления закономерностей, проблем и возможностей для повышения эффективности деятельности организации
ПК-58 - Способен эффективно применять знания иностранного языка и навыки деловой коммуникации для выполнения профессиональных задач в области подбора, управления и развития персонала, организации труда и оплаты в условиях международного взаимодействия	07.003 Специалист по управлению персоналом; 33.012 Специалист по подбору персонала (рекрутер). Способен эффективно применять знания иностранного языка и навыки деловой коммуникации для выполнения профессиональных задач в области подбора, управления и развития персонала, организации труда и оплаты в условиях международного взаимодействия; Способен эффективно применять знания иностранного языка и навыки деловой коммуникации для выполнения профессиональных задач в области подбора, управления и развития персонала, организации труда и оплаты в условиях международного взаимодействия
ПК-59 - Способен инициировать, внедрять информационно-коммуникационные технологии в HR-процессы, управлять человеческим капиталом на основе данных, а также эффективно руководить виртуальными командами и проектами, используя современные цифровые инструменты и платформы	07.003 Специалист по управлению персоналом; 33.012 Специалист по подбору персонала (рекрутер). Способен инициировать, внедрять информационно-коммуникационные технологии в HR-процессы, управлять человеческим капиталом на основе данных, а также эффективно руководить виртуальными командами и проектами, используя современные цифровые инструменты и платформы; Способен инициировать, внедрять информационно-коммуникационные технологии в HR-процессы, управлять человеческим капиталом на основе данных, а также эффективно руководить виртуальными командами и проектами,

	используя современные цифровые инструменты и платформы
ПК-60 - Способен применять математический и экономико-статистический инструментарий для сбора, обработки и интерпретации количественных данных о персонале с целью проведения расчетов, анализа и обоснования решений в области организации, нормирования и оплаты труда, а также планирования численности и бюджета на персонал	07.003 Специалист по управлению персоналом. Способен применять математический и экономико-статистический инструментарий для сбора, обработки и интерпретации количественных данных о персонале с целью проведения расчетов, анализа и обоснования решений в области организации, нормирования и оплаты труда, а также планирования численности и бюджета на персонал
ПК-61 - Способен разрабатывать, внедрять и администрировать сквозные HR-процессы и проекты от подбора и адаптации до нормирования и оплаты труда в сложной многоуровневой структуре корпорации (холдинга) для достижения стратегических целей бизнеса	07.003 Специалист по управлению персоналом; 33.012 Специалист по подбору персонала (рекрутер). Способен разрабатывать, внедрять и администрировать сквозные HR-процессы и проекты от подбора и адаптации до нормирования и оплаты труда в сложной многоуровневой структуре корпорации (холдинга) для достижения стратегических целей бизнеса; Способен разрабатывать, внедрять и администрировать сквозные HR-процессы и проекты от подбора и адаптации до нормирования и оплаты труда в сложной многоуровневой структуре корпорации (холдинга) для достижения стратегических целей бизнеса

1.6.2. Справочник компетенций.

Схема формирования компетенций.

№ п/п	Код компетенции/ Код дисциплины	Содержание компетенции/ Название учебной дисциплины
1	2	3
1.	ПК-51	Способен обеспечивать операционное управление персоналом и подразделением организации
1.1.	Б1..10	Эффективные коммуникации в современной корпорации
1.2.	Б1..13	Социально-психологические технологии управления персоналом

№ п/п	Код компетенции/ Код дисциплины	Содержание компетенции/ Название учебной дисциплины
1	2	3
1.3.	Б2..02(П)	Профессиональная практика
1.4.	Б3.01(Д)	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
2.	ПК-52	Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации
2.1.	Б1..05	Технологии управления развитием персонала
2.2.	Б3.01(Д)	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
3.	ПК-53	Способен разрабатывать, внедрять и осуществлять мониторинг систем сбалансированных показателей и ключевых показателей эффективности с учетом стратегии организации
3.1.	Б1..03	Экономика труда и управление персоналом
3.2.	Б1..04	Современные методы мотивации и стимулирования персонала
3.3.	Б1..07	Кадровый анализ и аудит
3.4.	Б1..16	Управление организационными изменениями
3.5.	Б1..ДВ.02.01	Деловая оценка персонала
3.6.	Б1..ДВ.02.02	Методы оценки и аттестации персонала
3.7.	Б2..01(У)	Научно-исследовательская работа
3.8.	Б2..03(П)	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)
3.9.	Б3.01(Д)	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
4.	ПК-54	Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом и работе структурного подразделения
4.1.	Б1..02	Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений
4.2.	Б1..12	Информационные системы и технологии в управлении персоналом
4.3.	Б1..ДВ.04.01	Современные HR-тренды и методы управления персоналом
4.4.	Б1..ДВ.04.02	HR-аналитика в управлении персоналом
4.5.	Б1..ДВ.05.01	Управление персоналом в условиях реструктуризации фирмы
4.6.	Б1..ДВ.05.02	Реструктуризация системы управления персоналом
4.7.	Б2..01(У)	Научно-исследовательская работа
4.8.	Б2..02(П)	Профессиональная практика
4.9.	Б2..03(П)	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)
4.10.	Б3.01(Д)	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

№ п/п	Код компетенции/ Код дисциплины	Содержание компетенции/ Название учебной дисциплины
1	2	3
5.	ПК-55	Способен осуществлять сбор, систематизацию и анализ информации по управлению персоналом, выявлять кадровые проблемы, определять стратегические направления совершенствования и осуществлять оптимизацию системы управления персоналом организации
5.1.	Б1..06	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом
5.2.	Б1..07	Кадровый анализ и аудит
5.3.	Б1..08	Стратегия и политика управления персоналом
5.4.	Б1..14	Модели организационного поведения
5.5.	Б1..15	Рынок труда
5.6.	Б1..ДВ.03.01	Антикризисное управление персоналом
5.7.	Б1..ДВ.03.02	Системный анализ кризиса в среде персонала
5.8.	Б1..ДВ.05.01	Управление персоналом в условиях реструктуризации фирмы
5.9.	Б1..ДВ.05.02	Реструктуризация системы управления персоналом
5.10.	Б1..ДВ.06.01	Проектная деятельность
5.11.	Б1..ДВ.06.02	Управление проектными командами
5.12.	Б2..02(П)	Профессиональная практика
5.13.	Б2..03(П)	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)
5.14.	Б3.01(Д)	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
6.	ПК-56	Способен применять нормы трудового законодательства для разработки и внедрения системы социальной поддержки сотрудников, обеспечивая баланс между интересами работодателя, правами работников и требованиями государства
6.1.	Б1..01	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации
6.2.	Б1..02	Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений
6.3.	Б1..17	Правовая защита информации в управлении персоналом
6.4.	Б2..02(П)	Профессиональная практика
6.5.	Б2..03(П)	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)
6.6.	Б3.01(Д)	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
6.7.	ФТД.02	Бренд РЖД: мастерство, целостность, обновление
7.	ПК-57	Способен применять принципы и методы научного исследования для сбора, обработки, анализа и интерпретации данных о персонале, рынке труда и трудовых процессах с целью выявления закономерностей, проблем и возможностей для повышения эффективности деятельности организации

№ п/п	Код компетенции/ Код дисциплины	Содержание компетенции/ Название учебной дисциплины
1	2	3
7.1.	Б1..06	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом
7.2.	Б1..07	Кадровый анализ и аудит
7.3.	Б1..11	Профессиональные навыки HR-менеджера
7.4.	Б1..15	Рынок труда
7.5.	Б1..ДВ.02.01	Деловая оценка персонала
7.6.	Б1..ДВ.02.02	Методы оценки и аттестации персонала
7.7.	Б1..ДВ.03.01	Антикризисное управление персоналом
7.8.	Б1..ДВ.03.02	Системный анализ кризиса в среде персонала
7.9.	Б1..ДВ.04.01	Современные HR-тренды и методы управления персоналом
7.10.	Б1..ДВ.04.02	HR-аналитика в управлении персоналом
7.11.	Б2..01(У)	Научно-исследовательская работа
7.12.	Б2..02(П)	Профессиональная практика
7.13.	Б2..03(П)	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)
7.14.	Б3.01(Д)	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
7.15.	ФТД.03	Организация доступной среды для инвалидов на транспорте
8.	ПК-58	Способен эффективно применять знания иностранного языка и навыки деловой коммуникации для выполнения профессиональных задач в области подбора, управления и развития персонала, организации труда и оплаты в условиях международного взаимодействия
8.1.	Б1..09	Иностранный язык
8.2.	Б1..10	Эффективные коммуникации в современной корпорации
8.3.	Б1..ДВ.01.01	Лидерство
8.4.	Б1..ДВ.01.02	Командообразование
8.5.	Б2..02(П)	Профессиональная практика
8.6.	Б3.01(Д)	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
9.	ПК-59	Способен инициировать, внедрять информационно-коммуникационные технологии в HR-процессы, управлять человеческим капиталом на основе данных, а также эффективно руководить виртуальными командами и проектами, используя современные цифровые инструменты и платформы
9.1.	Б1..12	Информационные системы и технологии в управлении персоналом
9.2.	Б1..13	Социально-психологические технологии управления персоналом
9.3.	Б1..ДВ.01.01	Лидерство
9.4.	Б1..ДВ.01.02	Командообразование
9.5.	Б1..ДВ.06.01	Проектная деятельность

№ п/п	Код компетенции/ Код дисциплины	Содержание компетенции/ Название учебной дисциплины
1	2	3
9.6.	Б1..ДВ.06.02	Управление проектными командами
9.7.	Б2..01(У)	Научно-исследовательская работа
9.8.	Б2..02(П)	Профессиональная практика
9.9.	Б3.01(Д)	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
9.10.	ФТД.04	Основы проектной деятельности в профессиональной сфере
10.	ПК-60	Способен применять математический и экономико-статистический инструментальный для сбора, обработки и интерпретации количественных данных о персонале с целью проведения расчетов, анализа и обоснования решений в области организации, нормирования и оплаты труда, а также планирования численности и бюджета на персонал
10.1.	Б1..03	Экономика труда и управление персоналом
10.2.	Б1..06	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом
10.3.	Б1..07	Кадровый анализ и аудит
10.4.	Б1..ДВ.02.01	Деловая оценка персонала
10.5.	Б1..ДВ.02.02	Методы оценки и аттестации персонала
10.6.	Б1..ДВ.04.01	Современные HR-тренды и методы управления персоналом
10.7.	Б1..ДВ.04.02	HR-аналитика в управлении персоналом
10.8.	Б2..02(П)	Профессиональная практика
10.9.	Б2..03(П)	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)
10.10.	Б3.01(Д)	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
10.11.	ФТД.01	Избранные разделы математики
11.	ПК-61	Способен разрабатывать, внедрять и администрировать сквозные HR-процессы и проекты от подбора и адаптации до нормирования и оплаты труда в сложной многоуровневой структуре корпорации (холдинга) для достижения стратегических целей бизнеса
11.1.	Б1..05	Технологии управления развитием персонала
11.2.	Б1..08	Стратегия и политика управления персоналом
11.3.	Б1..11	Профессиональные навыки HR-менеджера
11.4.	Б1..16	Управление организационными изменениями
11.5.	Б1..ДВ.03.01	Антикризисное управление персоналом
11.6.	Б1..ДВ.03.02	Системный анализ кризиса в среде персонала
11.7.	Б3.01(Д)	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	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	ПК-56
2	Б1..02	Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений	ПК-54, ПК-56
3	Б1..03	Экономика труда и управление персоналом	ПК-53, ПК-60
4	Б1..04	Современные методы мотивации и стимулирования персонала	ПК-53
5	Б1..05	Технологии управления развитием персонала	ПК-52, ПК-61
6	Б1..06	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом	ПК-55, ПК-57, ПК-60
7	Б1..07	Кадровый анализ и аудит	ПК-53, ПК-55, ПК-57, ПК-60
8	Б1..08	Стратегия и политика управления персоналом	ПК-55, ПК-61
9	Б1..09	Иностранный язык	ПК-58
10	Б1..10	Эффективные коммуникации в современной корпорации	ПК-51, ПК-58
11	Б1..11	Профессиональные навыки HR-менеджера	ПК-57, ПК-61
12	Б1..12	Информационные системы и технологии в управлении персоналом	ПК-54, ПК-59
13	Б1..13	Социально-психологические технологии управления персоналом	ПК-51, ПК-59
14	Б1..14	Модели организационного поведения	ПК-55
15	Б1..15	Рынок труда	ПК-55, ПК-57
16	Б1..16	Управление организационными изменениями	ПК-53, ПК-61
17	Б1..17	Правовая защита информации в управлении персоналом	ПК-56
18	Б1..ДВ.01.01	Лидерство	ПК-58, ПК-59
19	Б1..ДВ.01.02	Командообразование	ПК-58, ПК-59
20	Б1..ДВ.02.01	Деловая оценка персонала	ПК-53, ПК-57, ПК-60
21	Б1..ДВ.02.02	Методы оценки и аттестации персонала	ПК-53, ПК-57, ПК-60
22	Б1..ДВ.03.01	Антикризисное управление персоналом	ПК-55, ПК-57, ПК-61

№ п/п	Индекс	Наименование	Коды компетенций
1	2	3	4
23	Б1..ДВ.03.02	Системный анализ кризиса в среде персонала	ПК-55, ПК-57, ПК-61
24	Б1..ДВ.04.01	Современные HR-тренды и методы управления персоналом	ПК-54, ПК-57, ПК-60
25	Б1..ДВ.04.02	HR-аналитика в управлении персоналом	ПК-54, ПК-57, ПК-60
26	Б1..ДВ.05.01	Управление персоналом в условиях реструктуризации фирмы	ПК-54, ПК-55
27	Б1..ДВ.05.02	Реструктуризация системы управления персоналом	ПК-54, ПК-55
28	Б1..ДВ.06.01	Проектная деятельность	ПК-55, ПК-59
29	Б1..ДВ.06.02	Управление проектными командами	ПК-55, ПК-59
30	Б2..01(У)	Научно-исследовательская работа	ПК-53, ПК-54, ПК-57, ПК-59
31	Б2..02(П)	Профессиональная практика	ПК-51, ПК-54, ПК-55, ПК-56, ПК-57, ПК-58, ПК-59, ПК-60
32	Б2..03(П)	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)	ПК-53, ПК-54, ПК-55, ПК-56, ПК-57, ПК-60
33	Б3.01(Д)	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	ПК-51, ПК-52, ПК-53, ПК-54, ПК-55, ПК-56, ПК-57, ПК-58, ПК-59, ПК-60, ПК-61
34	ФТД.01	Избранные разделы математики	ПК-60
35	ФТД.02	Бренд РЖД: мастерство, целостность, обновление	ПК-56
36	ФТД.03	Организация доступной среды для инвалидов на транспорте	ПК-57
37	ФТД.04	Основы проектной деятельности в профессиональной сфере	ПК-59

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 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.