

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Самарский национальный исследовательский  
университет имени академика С.П. Королева»

УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9

Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9

Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.

Владелец: проректор по учебной работе

А.В. Гаврилов

**Основная профессиональная образовательная программа  
высшего образования**

Направление подготовки (специальность)

38.04.03 Управление персоналом

*код и наименование направления подготовки (специальности)*

Направленность (профиль) образовательной программы

Кадровая безопасность организации

*наименование профиля образовательной программы*

Присваиваемая квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Год начала реализации программы (набора)

2021 г.

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования «Кадровая безопасность организации» - программа магистратуры по направлению 38.04.03 Управление персоналом очная форма обучения, набор 2024 года.

РАЗРАБОТА И ОБСУЖДЕНА

на заседании кафедры управления человеческими ресурсами 06.03.2024 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой

 / Соловова Н.В. /

Руководитель ОПОП

 / Соловова Н.В. /

СОГЛАСОВАНА

Ученым советом института экономики и управления 26.03.2024 г., протокол № 9

Директор института экономики и управления

 / Иванов Д.Ю. /

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом Самарского университета 26.04.2024 г., протокол № 9

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.
  - 1.1 Нормативные документы.
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ.
  - 2.1 Общее описание профессиональной деятельности выпускников.
  - 2.2 Типы задач профессиональной деятельности выпускников.
  - 2.3 Задачи профессиональной деятельности выпускников.
  - 2.4 Объекты профессиональной деятельности выпускников или область (области) знания.
  - 2.5 Перечень профессиональных стандартов (при наличии).
3. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.
  - 3.1 Цели основной профессиональной образовательной программы.
  - 3.2 Результаты обучения.
  - 3.3 Направленность (профиль, специализация) образовательной программы.
  - 3.4 Квалификация, присваиваемая выпускникам образовательной программы.
  - 3.5 Объем программы.
  - 3.6 Форма обучения.
  - 3.7 Срок получения образования.
  - 3.8 Язык реализации программы.
  - 3.9 Использование сетевой формы реализации образовательной программы.
  - 3.10 Применение электронного обучения.
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.
  - 4.1 Результаты освоения основной профессиональной образовательной программы.
  - 4.2 Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения.
  - 4.3 Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения.
  - 4.4 Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения.
5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.
  - 5.1 Структура и объем образовательной программы.
  - 5.2 Объем обязательной части образовательной программы.
  - 5.3 Учебный план образовательной программы.
  - 5.4 Виды и типы практик.
  - 5.5 Государственная итоговая аттестация.
6. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.
  - 6.1 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение образовательной программы.
  - 6.2 Кадровые условия реализации образовательной программы.
  - 6.3 Финансовые условия реализации образовательной программы.
  - 6.4 Система внутренней оценки качества образовательной деятельности.
  - 6.5 Условия реализации образовательной программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
  - 6.6 Особые условия реализации образовательной программы.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Нормативные документы.

Основная профессиональная образовательная программа (далее ОПОП) разработана на основании следующих документов:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования магистратура – по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденный приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958, зарегистрировано в Минюсте России 26.08.2020г. № 59456;
- Приказ Минобрнауки России от 06.04.2021 N 245 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры" (Зарегистрировано в Минюсте России 13.08.2021 N 64644) (далее – Порядок организации образовательной деятельности) (в ред. Приказа Минобрнауки России от 02.03.2023 № 244);
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» (зарегистрировано в Минюсте России 22 июня 2015 г. № 38132) (в ред. Приказов Минобрнауки России от 9 февраля 2016 г. № 86, от 28 апреля 2016 г. № 502, от 27 марта 2020 г. № 490);
- Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 885 и Министерства просвещения Российской Федерации № 390 от 5 августа 2020 г. «О практической подготовке обучающихся» (Зарегистрировано в Минюсте России 11 сентября 2020 г. № 59778) (в ред. Приказа Минобрнауки России № 1430, Минпросвещения России № 652 от 18 ноября 2020 г.);
- Приказа федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзора) от 4 августа 2023 г. № 1493 «Об утверждении Требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления информации» (Зарегистрировано в Минюсте России 28 ноября 2023г. № 76133);
- Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 21 августа 2020 г. № 1076 «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (в ред. Приказов Минобрнауки России от 25 января 2021 г. № 38, от 13 августа 2021 г. №753, от 26 августа 2022 г. № 814, от 10 февраля 2023 г. № 143, от 16.11.2023 № 1081, с изм. Внесенными Приказом Минобрнауки России 01.04.2021 №226);
- Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 27.02.2023 г. № 208 «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования» (Зарегистрирован в Минюсте России 31 марта 2023 г. №72833);
- Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 19 июля 2022 г. №662 «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные

стандарты высшего образования» (Зарегистрирован в Минюсте России 7 октября 2022 г. №70414);

– Постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2019 г. № 434 «Об утверждении правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений и признании утратившими силу некоторых актов правительства Российской Федерации» (в ред. постановления Правительства Российской Федерации от 22 октября 2021 года N 1810);

– Письма Минобрнауки России от 27.12.2022 г. № МН-5/36034 «О направлении разъяснений» (Разъяснения о реализации в образовательной деятельности образовательного модуля «Основы военной подготовки» для обучающихся образовательных организаций высшего образования);

– Письма Минобрнауки России от 21.12.2022 г. №МН-5/35982 «О направлении модуля» (Программа образовательного модуля «Основы военной подготовки» для обучающихся образовательных организаций высшего образования);

– Письма Минобрнауки России от 21.04.2023 г. №МН -11/1516 «О направлении проекта концепции модуля»;

– Концепции преподавания истории России для неисторических специальностей и направлений подготовки, реализуемых в образовательных организациях высшего образования (утв. Протоколом Экспертного совета по развитию исторического образования от 15 февраля 2023г. № ВФ/15-пр);

– Методических рекомендаций по разработке основных образовательных программ и дополнительных профессиональных образовательных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утвержденных Минобрнауки России 22 января 2015 г. № ДЛ–1/05вн);

– Методических рекомендаций по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов, утвержденных Минобрнауки России 22 января 2015 г. № ДЛ–02/05вн);

– Устава Самарского университета;

– Локальных актов Самарского университета.

## **2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ**

### **2.1 Общее описание профессиональной деятельности выпускников.**

Области профессиональной деятельности и сферы профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие программу магистратуры, могут осуществлять профессиональную деятельность:

07 Административно-управленческая и офисная деятельность.

08 Финансы и экономика.

### **2.2. Типы задач профессиональной деятельности выпускников:**

- организационно-управленческий (основной);
- научно-исследовательский;
- информационно-аналитический;
- педагогический.

### 2.3. Задачи профессиональной деятельности:

#### **Организационно-управленческий тип задач профессиональной деятельности:**

- разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;
- формирование системы управления персоналом; разработка кадровой политики и инструментов ее реализации; кадровое планирование и маркетинг персонала;
- управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);
- экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе с персоналом;
- организация управления конфликтами и стрессами, личное участие в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;
- организация предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

#### **Научно-исследовательский тип задач профессиональной деятельности:**

- выявление и формулирование актуальных научных проблем управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну;
- разработка программ научных исследований и разработок в сфере обеспечения кадровой безопасности, организация их выполнения;
- разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления кадровыми рисками и анализ их результатов;
- поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;
- подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
- оказание методической помощи и поддержка процесса управления рисками для ответственных за риск сотрудников организации - владельцев риска;
- разработка методической и нормативной базы системы управления кадровыми рисками и принципов управления кадровыми рисками в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений;
- выработка мероприятий по воздействию на кадровый риск, с применением инновационных методов и технологий, в разрезе отдельных видов и их экономическая оценка;
- документирование процесса управления кадровыми рисками и корректировка реестров рисков в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений.

#### **Информационно-аналитический тип задач профессиональной деятельности:**

- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;
- анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию;
- анализ и моделирование процессов управления персоналом;

- анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
- использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала;
- финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации;
- проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом.

**Педагогический тип задач профессиональной деятельности:**

- разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала;
- организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;
- педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах
- разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучения персонала;
- организация и контроль наставничества;
- разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации.

**2.4. Объекты профессиональной деятельности выпускников или область (области) знания.**

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, являются:

- организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала;
- организация обучения персонала;
- организация адаптации и стажировки персонала;
- администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала;
- разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
- реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
- разработка системы стратегического управления персоналом организации;
- реализация системы стратегического управления персоналом организации;
- руководство отделом (службой) по работе с персоналом;
- выработка мероприятий по воздействию на риск в разрезе отдельных видов и их экономическая оценка;
- службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности;
- службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;
- службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;
- организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите;
- специализированные организации для реализации бизнес процессов HR-менеджмента;
- службы подбора персонала;
- научно-исследовательские организации;
- профессиональные организации.

Область профессиональной деятельности (по Реестру Минтруда)	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности (или области знания)
<p>07 Административно-управленческая и офисная деятельность</p>	<p><i>Организационно-управленческий, информационно-аналитический, педагогический</i></p>	<p>– разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;</p> <p>– формирование системы управления персоналом; разработка кадровой политики и инструментов ее реализации; кадровое планирование и маркетинг персонала;</p> <p>– управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);</p> <p>– экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;</p> <p>– оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;</p> <p>– разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе с персоналом;</p> <p>– организация управления конфликтами и стрессами, личное участие в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;</p> <p>– организация предупреждения личной профессиональной</p>	<p>организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала;</p> <p>организация обучения персонала;</p> <p>организация адаптации и стажировки персонала;</p> <p>администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала;</p> <p>разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;</p> <p>реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;</p> <p>разработка системы стратегического управления персоналом организации;</p> <p>реализация системы стратегического управления персоналом организации;</p> <p>руководство отделом (службой) по работе с персоналом;</p> <p>выработка мероприятий по воздействию на риск в разрезе отдельных видов и их экономическая оценка;</p> <p>службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности;</p> <p>службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;</p> <p>службы занятости и</p>



		<p>деформации и профессионального выгорания.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;</li> <li>– анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию;</li> <li>– анализ и моделирование процессов управления персоналом;</li> <li>– анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;</li> <li>– использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала;</li> <li>– финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации;</li> <li>– проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом.</li> <li>– разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала;</li> <li>– организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;</li> <li>– педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах</li> </ul>	<p>социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите; специализированные организации для реализации бизнес процессов HR-менеджмента; службы подбора персонала; научно-исследовательские организации; профессиональные организации.</p>
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучения персонала;</li> <li>– организация и контроль наставничества;</li> <li>– разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации.</li> </ul>	
08 Финансы и экономика	<i>Научно-исследовательский</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выявление и формулирование актуальных научных проблем управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну;</li> <li>– разработка программ научных исследований и разработок в сфере обеспечения кадровой безопасности, организация их выполнения;</li> <li>– разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления кадровыми рисками и анализ их результатов;</li> <li>– поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;</li> <li>– подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;</li> <li>– оказание методической помощи и поддержка процесса управления рисками для</li> </ul>	<p>организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала;</p> <p>организация обучения персонала;</p> <p>организация адаптации и стажировки персонала;</p> <p>администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала;</p> <p>разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;</p> <p>реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;</p> <p>разработка системы стратегического управления персоналом организации;</p> <p>реализация системы стратегического управления персоналом организации;</p> <p>руководство отделом (службой) по работе с персоналом;</p> <p>выработка мероприятий по воздействию на риск в разрезе отдельных видов и их экономическая оценка;</p> <p>службы управления</p>

		<p>ответственных за риск сотрудников организации - владельцев риска;</p> <p>– разработка методической и нормативной базы системы управления кадровыми рисками и принципов управления кадровыми рисками в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений;</p> <p>– выработка мероприятий по воздействию на кадровый риск, с применением инновационных методов и технологий, в разрезе отдельных видов и их экономическая оценка;</p> <p>– документирование процесса управления кадровыми рисками и корректировка реестров рисков в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений</p>	<p>персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности;</p> <p>службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;</p> <p>службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;</p> <p>организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите;</p> <p>специализированные организации для реализации бизнес-процессов HR-менеджмента;</p> <p>службы подбора персонала;</p> <p>научно-исследовательские организации;</p> <p>профессиональные организации.</p>
--	--	--	--

## 2.5 Перечень профессиональных стандартов.

Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 109н от 9 марта 2022 г.

Профессиональный стандарт «Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 564н от 30 августа 2018 г.

Код и наименование профессионального стандарта	Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
	код	наименование	уровень квалификации	Наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
07.003 Специалист по управлению персоналом	D	Деятельность по развитию персонала	6	Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры	D/01.6 6	6

			персонала			
			Организация обучения персонала	D/02.6 6		
			Организация адаптации и стажировки персонала	D/03.6 6	6	
			Администрирование процессов развития и построения профессиональной карьеры, обучения, адаптации, стажировки персонала и соответствующего документооборота	D/04.6	6	
	G	Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации	7	Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации	G/01.7	7
				Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации	G/02.7	7
				Разработка и сопровождение процесса цифровизации и автоматизации управления персоналом	G/03.7	7
	H	Стратегическое управление персоналом	7	Разработка системы стратегического управления персоналом	H/01.7	7
				Реализация системы стратегического управления персоналом	H/02.7	7
				Администрирование процессов стратегического управления персоналом и соответствующего документооборота	H/03.7	7
08.018 Специалист по управлению рисками	B	Разработка отдельных функциональных направлений управления рисками	6	Выработка мероприятий по воздействию на риск в разрезе отдельных видов и их экономическая оценка	B/01.6	6
				Документирование процесса управления рисками и корректировка реестров рисков в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных	B/02.6	6

			направлений		
			Оказание методической помощи и поддержка процесса управления рисками для ответственных за риск сотрудников организации - владельцев риска	В/03.6	6
			Разработка методической и нормативной базы системы управления рисками и принципов управления рисками в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений	В/04.6	6

### 3. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

#### 3.1 Цели основной профессиональной образовательной программы.

1. Максимальное удовлетворение интересов обучающихся в получении качественного образования, создание максимальных условий для раскрытия потенциала профессорско-преподавательского состава при реализации образовательной программы.

2. Повышение качества экономического образования на основе внедрения трендовых достижений в образовательную программу.

3. Обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом на основе применения бизнес-технологий для достижения целей организации.

#### 3.2 Результаты обучения.

1. Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.

2. Способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

3. Способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

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

5. Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

6. Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

7. Способность 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.

8. Способность применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

9. Способность разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

10. Способность проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

11. Способность использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

12. Способность осуществлять операционное управление персоналом организации, системами и службами управления персоналом.

13. Способность осуществлять стратегическое управление персоналом организации, системами и службами управления персоналом.

14. Способность осуществлять администрирование бизнес-процессов и документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом организации.

15. Способность планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам.

16. Способность разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на основе инновационных методов и технологий.

17. Способность осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации.

3.3 Направленность (профиль) образовательной программы в рамках направления подготовки (специальности) – Кадровая безопасность организации.

3.4 Квалификация, присваиваемая выпускникам образовательной программы – магистр.

3.5 Объем программы – 120 зачетных единиц (далее – з.е.).

3.6 Формы обучения – очная.

3.7 Срок получения образования – 2 года по очной форме обучения.

3.8 Язык реализации программы – русский.

3.9 Использование сетевой формы реализации образовательной программы – нет.

3.10. Применение электронного обучения: при реализации образовательной программы возможно применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

#### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4.1. Результаты освоения основной профессиональной образовательной программы.

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

4.2 Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

<i>Наименование категории (группы) универсальных компетенций</i>	<i>Код и наименование универсальной компетенции Выпускника</i>	<i>Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции</i>
Системное и критическое мышление	УК–1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК–1.1. Критически анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними
		УК–1.2. Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации
		УК–1.3. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию действий в проблемной ситуации на основе системного подхода
Разработка и реализация проектов	УК–2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Разрабатывает концепцию проекта в условиях обозначенной проблемы
		УК-2.2. Управляет ходом реализации проекта на этапах его жизненного цикла с учетом действующих норм и правил
		УК-2.3. Проводит оценку и анализ результативности проекта и корректирует процесс его осуществления
Командная работа и лидерств	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК- 3.1. Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели
		УК-3.2. Организует работу команды, осуществляет руководство, способствует конструктивному решению возникающих проблем
		УК-3.3. Делегирует полномочия членам команды, распределяет поручения и оценивает их исполнение, дает обратную связь по результатам, несет персональную ответственность за общий результат
Коммуникация	УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1. Осуществляет, организует и управляет элементами академического и профессионального коммуникативного взаимодействия, используя нормы русского и/или иностранного языка
		УК-4.2. Выбирает и применяет современные информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального

		взаимодействия
		УК-4.3. Создает и трансформирует академические тексты в устной и письменной формах (статья, доклад, реферат, аннотация, обзор, рецензия и т.д.), в том числе на иностранном(ых) языке(ах)
Межкультурное взаимодействие	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Анализирует и осуществляет оценку особенностей различных культур и наций
		УК-5.2. Определяет и выбирает способы преодоления коммуникативных барьеров и рисков при межкультурном взаимодействии
		УК-5.3. Обеспечивает толерантную среду для участников межкультурного взаимодействия с учетом особенностей этнических групп и конфессий
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Определяет стратегию профессионального развития и проектирует профессиональную карьеру
		УК-6.2. Управляет своей деятельностью и совершенствует ее, используя методы самооценки и принципы личностного и профессионального развития
		УК-6.3. Реализует траекторию саморазвития на основе образования в течение всей жизни

#### 4.3 Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

<i>Код и наименование общепрофессиональной компетенции выпускника</i>	<i>Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</i>
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1. Способен определять актуальную проблематику научных исследований; анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях
	ОПК-1.2. Способен определять актуальную проблематику научных исследований; анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях
	ОПК-1.3. Применяет современные методы решения практических и исследовательских задач 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-2.1. Способен организовать и оценить деятельность по решению управленческих и исследовательских задач, правильно оформить и презентовать полученные результаты
	ОПК-2.2. Владеет методологическими основами и инновационными подходами к исследованию систем управления персоналом, современными инструментальными методами сбора, обработки и анализа теоретических и экспериментальных данных



	ОПК-2.3. Формулирует заключения и выводы по результатам анализа литературных данных, собственных опытно-экспериментальных и расчетно-теоретических работ, проводимых с целью решения 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-3.1. Формирует, анализирует результаты научных исследований для разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом и принятия обоснованных организационно-управленческих решений
	ОПК-3.2. Разрабатывает рекомендации по формированию и внедрению стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде
	ОПК-3.3. Обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации и оценивает их социальную и экономическую эффективность
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1. Способен создавать проектные команды, осуществлять руководство проектной и процессной деятельностью в сфере управления персоналом
	ОПК-4.2. Обладает навыками контроля за результатами выполнения принимаемых организационно-управленческих решений и оценки их результативности
	ОПК-4.3. Владеет навыками руководства подразделением организации и способен проектировать организационные изменения
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1. Понимает практические и методические возможности инструментария информационных технологий и программных средств
	ОПК-5.2. Предметно использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
	ОПК-5.3. Умеет внедрять и обеспечивать методическую поддержку использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач

#### 4.4 Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

<b>Задача профессиональной деятельности</b>	<b>Объекты или область знания</b>	<b>Код и наименование профессиональной компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции</b>	<b>Основание (ПС, анализ иных требований, предъявляемых к выпускникам)</b>
Тип задач профессиональной деятельности: информационно-аналитический				
поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом	администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала,	ПК-3. Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного	ПК-3.1. Осуществляет организационное сопровождение, администрирование бизнес-процессов и документооборота по оперативному и	Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом

	специализированные организации для реализации бизнес-процессов HR-менеджмента, организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.	подразделения организации и соответствующего документооборота	стратегическому управлению персоналом организации	Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 109н от 9 марта 2022 г.
анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию; анализ и моделирование процессов управления персоналом; анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;			ПК-3.2. Предметно использует современные методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации	
использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала, финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации, проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом			ПК-3.3. Умеет внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации	
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий				
экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал	реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; службы занятости и социальной защиты	ПК-1. Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного	ПК-1.1. Осуществляет текущее и оперативное планирование затрат на персонал, принимает	Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства

	населения регионов и городов, кадровые агентства;	подразделения организации	своевременные решения по их оптимизации	и социальной защиты Российской Федерации № 109н от 9 марта 2022 г.
управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом)			ПК-1.2. Проводит диагностику систем мотивации и стимулирования персонала, предлагает корректирующие меры для повышения эффективности работы структурных подразделений	
организация управления конфликтами и стрессами, личное участие в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами; организация предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания			ПК-1.3 Выбирает и применяет оптимальные методы управления межличностными отношениями, поддерживает комфортный морально-психологический климат в организации	
разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе с персоналом;			ПК-1.4. Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов	

разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию, формирование системы управления персоналом, разработка кадровой политики и инструментов ее реализации	разработка системы стратегического управления персоналом организации; службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы подбора персонала; профессиональные организации	ПК-2. Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-2.1. Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития	Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 109н от 9 марта 2022 г.
кадровое планирование и маркетинг персонала			ПК-2.2. Предметно использует технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации	
оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом			ПК-2.3. Определяет критерии и показатели оценки эффективности управления персоналом организации в соответствии с установленными стратегическими целями	
Тип задач профессиональной деятельности: научно-исследовательский				
выработка мероприятий по воздействию на кадровый риск, с применением инновационных методов и технологий, в разрезе отдельных видов и их экономическая	выработка мероприятий по воздействию на риск в разрезе отдельных видов и их экономическая оценка	ПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на	ПК-5.1. Организует работу системы управления персоналом на основе современных концепций управления	Профессиональный стандарт «Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Министерства труда и

оценка		основе инновационных методов и технологий	кадровыми рисками, инновационных методов и технологий	социальной защиты Российской Федерации № 564н от 30 августа 2018 г.
документирование процесса управления кадровыми рисками и корректировка реестров рисков в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений			ПК-5.2. Документирует процесс управления кадровыми рисками и корректирует их реестр, проводит анализ факторов кадровых рисков, разрабатывает и внедряет мероприятия по управлению кадровыми рисками в организации, формирует культуру безопасности труда на основе инновационных методов и технологий	
оказание методической помощи и поддержка процесса управления рисками для ответственных за риск сотрудников организации - владельцев риска			ПК-5.3. Применяет методологические подходы к управлению кадровыми рисками персонала организации, современные методы их оценки, разрабатывает кадровую политику и культуру безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации на	

			основе инновационных методов и технологий	
выявление и формулирование актуальных научных проблем управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну; разработка программ научных исследований и разработок в сфере обеспечения кадровой безопасности, организация их выполнения;	научно- исследовательские организации, службы управления персоналом организаций любой организационно- правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности; службы подбора персонала; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; профессиональные организации	ПК-6 Способен осуществлять научно- исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации	ПК-6.1. Применяет методы научных исследований при анализе кадровой безопасности организации, процессов управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну	Профессиона льный стандарт «Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 564н от 30 августа 2018 г.
разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления кадровыми рисками и анализ их результатов; поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований; подготовка обзоров, отчетов и научных			ПК-6.2. Применяет результаты научных исследований с целью стратегического управления организацией, защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала,	

публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;			организации выполнения функций системы мониторинга и средств передачи информации при информационной поддержке процесса управления кадровыми рисками	
разработка методической и нормативной базы системы управления кадровыми рисками и принципов управления кадровыми рисками в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений			ПК-6.3. На основе научно-методических рекомендаций, нормативных требований, установленных законодательством РФ правовых основ разрабатывает и внедряет мероприятия по формированию кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов	

Тип задач профессиональной деятельности: педагогический

разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала; организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала, педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах	организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-4. Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам	ПК-4.1. Планирует и реализует мероприятия по стратегическому развитию персонала на основе современных концепций управления человеческими ресурсами	Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 109н от 9 марта
--	--	---	--	--

разработка и использование современных образовательных технологий в процессе	и организация обучения персонала		ПК-4.2. Применяет современные технологии и методы планирования этапов личного и профессионального развития, оценки эффективности системы развития персонала и построения профессиональной карьеры персонала	2022 г.
организация и контроль наставничества; разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	и организация адаптации и стажировки персонала;		ПК-4.3. Планирует и реализует мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации, используя инновационные технологии обучения персонала	

## 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

### 5.1 Структура и объем программы магистратуры :

Структура программы		Объем программы и ее блоков в з.е.
Блок 1	Дисциплины (модули)	87
	Обязательная часть	53
	Часть ОПОП, формируемая участниками образовательных отношений	34
Блок 2	Практика	27
	Обязательная часть	6
	Часть ОПОП, формируемая участниками образовательных отношений	21
Блок 3	Государственная итоговая аттестация:	6-9
	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	6



5.2 К обязательной части ОПОП ВО относятся дисциплины (модули) и практики, обеспечивающие формирование общепрофессиональных компетенций, а также универсальных и профессиональных компетенций. Формирование универсальных компетенций обеспечивают дисциплины (модули) и практики, включенные в обязательную часть программы и в часть, формируемую участниками образовательных отношений.

Объем обязательной части, без учета объема государственной итоговой аттестации, составляет 49,2 процента общего объема программы.

5.3 Учебный план образовательной программы определяет перечень, трудоёмкость, последовательность и распределение по периодам обучения учебных дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, формы промежуточной аттестации обучающихся и содержит календарный график учебного процесса.

Рабочие программы дисциплин (модулей) должны включать оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

5.4 Образовательной программой предусмотрены следующие практики:

1. Учебная практика: научно-исследовательская работа.
2. Производственная практика: профессиональная практика, педагогическая практика, научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы).

5.5 Государственная итоговая аттестация обучающихся проводится в форме: подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

Тематика выпускных квалификационных работ может быть предложена следующими организациями-партнерами образовательной программы:

1. ГБОУ ДПО Самарской области Центр профессионального образования.
2. Администрация городского округа Самара.
3. Администрации Октябрьского внутригородского района городского округа Самара.
4. ПАО Сбербанк, АНО ДПО «Региональный центр охраны труда».
5. ООО Центр Кадрового Консалтинга «Гелиос».
6. ООО «ИнфраНефтеГазСервис».

Программа государственной итоговой аттестации включает требования к выпускным квалификационным работам (объему, структуре, оформлению, представлению), порядку их выполнения, процедуру защиты выпускной квалификационной работы, критерии оценки результатов).

## **6. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения должен быть обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), как на территории Университета, так и вне его. Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды могут быть созданы с использованием ресурсов иных организаций.

Электронная информационно-образовательная среда Организации должна обеспечивать:

- доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик;

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы.

В случае реализации программы магистратуры с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий электронная информационно-образовательная среда Университета должна дополнительно обеспечивать:

- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы магистратуры;

- 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».

6.1 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение образовательной программы.

Рабочие программы дисциплин (модулей), практик определяют материально-техническое и учебно-методическое обеспечение образовательной программы, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, перечень электронных учебных изданий и (или) печатных изданий, электронных образовательных ресурсов, перечень и состав современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и практик.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета.

При реализации образовательной программы используется следующее оборудование: медиапроектор, экран, компьютеры, интерактивная электронная доска.

Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

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

Электронно-библиотечная система и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по образовательной программе.

Библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями по этой дисциплине (модулю) из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

### 6.2 Кадровые условия реализации образовательной программы

Реализация программы магистратуры обеспечивается педагогическими работниками Университета, а также лицами, привлекаемыми Университетом к реализации программы магистратуры на иных условиях.

Квалификация педагогических работников Университета должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах (при наличии).

Не менее 70 процентов численности педагогических работников Университета, участвующих в реализации программы магистратуры, и лиц, привлекаемых Университетом к реализации программы магистратуры на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), должны вести научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля).

Не менее 5 процентов численности педагогических работников Университета, участвующих в реализации программы магистратуры, и лиц, привлекаемых Университетом к реализации программы магистратуры на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), должны являться руководителями и (или) 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).

Не менее 60 процентов численности педагогических работников Университета и лиц, привлекаемых к образовательной деятельности Университета на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), должны иметь 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).

### 6.3 Финансовые условия реализации образовательной программы

Финансовое обеспечение реализации образовательной программы осуществляется в объеме не ниже установленных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации базовых нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования для данного уровня образования и направления подготовки с учетом корректирующих коэффициентов, учитывающих специфику образовательных программ в соответствии с Методикой определения нормативных затрат на оказание государственных услуг по реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, определяемой п. 10 постановления Правительства Российской Федерации от 26 июня 2015 г. № 640 «О порядке формирования государственного

задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в отношении федеральных государственных учреждений и финансового обеспечения выполнения государственного задания» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 25 мая 2016 г. № 464, от 6 октября 2016 г. № 1006, от 4 ноября 2016 г. № 1136, от 13 сентября 2017 г. № 1101, от 9 декабря 2017 г. № 1502, от 19 июля 2018 г. № 849, от 29 ноября 2018 г. № 1439, от 9 июля 2019 г. № 873, от 31 декабря 2019 г. № 1944, от 17 февраля 2020 г. № 161, от 16 июля 2020 г. № 1052, от 19 ноября 2020 г. № 1890, от 28 декабря 2020 г. № 2313, от 27 мая 2021г № 806, от 05.08.2022 N 1388, от 18.01.2023 N 38, от 16.05.2023 N 764, с изм., внесенными постановлением Правительства РФ от 2 февраля 2020г. №1985, от 10 декабря 2021г. № 2255).

#### 6.4 Система внутренней оценки качества образовательной деятельности.

Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры определяется в рамках системы внутренней оценки, а также системы внешней оценки, в которой Университет принимает участие на добровольной основе.

В целях совершенствования программы магистратуры Университет при проведении регулярной внутренней оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры привлекает работодателей и (или) их объединения, иных юридических и (или) физических лиц, включая педагогических работников Университета.

В рамках внутренней системы оценки качества образовательной деятельности по программе магистратуры обучающимся предоставляется возможность оценивания условий, содержания, организации и качества образовательного процесса в целом и отдельных дисциплин (модулей) и практик.

Внешняя оценка качества образовательной деятельности по программе магистратуры в рамках процедуры государственной аккредитации осуществляется с целью подтверждения соответствия образовательной деятельности по программе магистратуры требованиям ФГОС ВО 3++ .

Внешняя оценка качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры может осуществляться в рамках профессионально-общественной аккредитации, проводимой работодателями, их объединениями, а также уполномоченными ими организациями, в том числе иностранными организациями, либо авторизованными национальными профессионально-общественными организациями, входящими в международные структуры, с целью признания качества и уровня подготовки выпускников отвечающими требованиям профессиональных стандартов (при наличии) и (или) требованиям рынка труда к специалистам соответствующего профиля.

#### 6.5 Условия реализации образовательной программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Особенности реализации образовательной программы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

При наличии в контингенте обучающихся по образовательной программе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ЛОВЗ) образовательная программа адаптируется с учетом особых образовательных потребностей таких обучающихся.

При обучении по индивидуальному учебному плану лиц с ограниченными возможностями здоровья срок освоения образовательной программы может быть увеличен по их желанию не более чем на 1 год по сравнению со сроком получения образования для соответствующей формы обучения. При использовании формы инклюзивного обучения составляется индивидуальная программа сопровождения образовательной деятельности студента.

Индивидуальная программа сопровождения образовательной деятельности студента может включать:

- сопровождение лекционных и практических занятий прямым и обратным переводом на русский жестовый язык (для студентов с нарушениями слуха);
- посещение групповых и индивидуальных занятий с психологом;
- организационно-педагогическое, психолого-педагогическое, профилактически-оздоровительное, социальное сопровождения учебного процесса.

Обучающиеся по ОПОП ВО из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья по их желанию могут быть обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

#### 6.6 Особые условия реализации образовательной программы.

В случае необходимости (например, чрезвычайных ситуаций, форс-мажора (обстоятельств непреодолимой силы, осложнения эпидемиологической ситуации) наличие учебно-методического сопровождения и обеспечения данной основной профессиональной образовательной программы высшего образования предполагает:

- организацию контактной работы обучающихся и педагогических работников в электронной информационно-образовательной среде университета;
- использование различных образовательных технологий, электронных и информационных ресурсов, онлайн-курсов иных организаций, позволяющих обеспечить взаимодействие обучающихся и педагогических работников опосредованно (на расстоянии), в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Основная профессиональная образовательная программа разработана:

Руководитель ОПОП:

Соловова Наталья Валентиновна, доцент, к.пед.н., заведующий кафедрой.

Рабочая группа:

Новоселова Ольга Владимировна, к.хим.н., доцент,

Калмыкова Диана Александровна, старший преподаватель.