

**Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионально образования
«Московский институт лингвистики»
(НОУ ВПО «МИЛ»)**

ПРИНЯТО:
Решением Учёного совета
Протокол от «15» сентября 2015 г.
№ 5

«УТВЕРЖДАЮ»
Ректор Н.М. Терентий
«15» сентября 2015 г.



**ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование образовательной программы
Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки
38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Квалификация
Магистр

Москва 2015 г.

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования «Управление человеческими ресурсами» составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры)**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от **30 марта 2015 г. № 322**.

Обсуждена и рекомендована к утверждению на заседании кафедры экономики, менеджмента, маркетинга и туризма. Протокол № **01** от **29 августа 2015 года**

И.о. заведующего кафедрой  А.Ю. Рогаткин
(подпись) (Ф.И.О.)

Согласована:

Проректор по общим вопросам  Г.Г. Сподах
(подпись) (Ф.И.О.)

Начальник УМО  Ж.Н. Шалимова
(подпись) (Ф.И.О.)

«01» сентября 2015 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общая характеристика.....	4
1.1. Нормативные документы для разработки ОПОП по направлению подготовки.....	4
1.2. Общая характеристика основной профессиональной образовательной программы высшего профессионального образования по направлению подготовки.....	4
1.2.1. Цель (миссия) ОПОП.....	4
1.2.2. Срок освоения ОПОП.....	5
1.2.3. Трудоемкость ОПОП.....	5
1.3. Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения ОПОП.....	5
2. Характеристика профессиональной деятельности.....	6
2.1. Область профессиональной деятельности выпускника.....	6
2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника.....	6
2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника.....	6
2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника.....	6
3. Компетенции выпускника, формируемые в результате освоения ОПОП.....	6
3.1. Общекультурные компетенции выпускника.....	7
3.2. Профессиональные компетенции выпускника.....	8
4. Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса при реализации ОПОП.....	9
4.1. Календарный учебный график.....	9
4.2. Учебный план.....	9
4.3. Рабочие программы учебных дисциплин.....	10
4.4. Программы практик.....	11
4.4.1. Программа учебной практики.....	11
4.4.2. Программа производственной практики.....	12
5. Фактическое ресурсное обеспечение.....	13
5.1. Образовательные технологии.....	13
5.2. Кадровое обеспечение учебного процесса.....	14
5.3. Учебно-методическое, информационное и библиотечное обеспечение.....	15
5.4. Материально-техническое обеспечение учебного процесса.....	16
6. Характеристики среды вуза, обеспечивающие развитие общекультурных (социально-личностных) компетенций выпускников.....	16
7. Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения обучающимися ОПОП.....	18
7.1 Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.....	18
7.2 Государственная итоговая аттестация.....	19
Лист регистрации изменений.....	20

1. Общая характеристика

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент по программе магистратуры «Управление человеческими ресурсами», реализуемая в Негосударственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Московский институт лингвистики» (далее – «ОПОП»), представляет собой систему документов, разработанную с учётом требований рынка труда на основе Федерального государственного образовательного стандарта по соответствующему направлению подготовки высшего образования (далее – «ФГОС ВО»), а также с учётом рекомендованной примерной образовательной программы.

ОПОП регламентирует цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника по данному направлению подготовки по программе магистратуры «Управление человеческими ресурсами» включает в себя: учебный план, рабочие программы учебных дисциплин и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся, а также программы учебной и производственной практики, календарный учебный график и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.

1.1. Нормативные документы для разработки ОПОП по направлению подготовки

Нормативную правовую базу разработки ОПОП составляют:

- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (вышем учебном заведении), утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 года № 71;
- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 322;
- Нормативно-методические документы Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Устав Негосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский институт лингвистики».

1.2. Общая характеристика основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки

1.2.1. Миссия и цель ОПОП

ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») имеет своей целью развитие у студентов личностных

качеств, а также формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данному направлению подготовки.

В области воспитания целью ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») является формирование социально-личностных качеств обучающихся: целеустремленности, организованности, трудолюбия, ответственности, гражданственности, коммуникативности.

В области обучения целью ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») является получение высшего профессионального профилированного образования, позволяющего выпускнику успешно работать в избранной сфере деятельности, обладать универсальными и предметно-специализированными компетенциями, способствующими его социальной мобильности и устойчивости на рынке труда.

1.2.2. Срок освоения ОПОП

Срок освоения ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») для очной формы обучения – 2 года, для заочной формы обучения – 2 года 3 месяца.

Срок освоения ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») при обучении по индивидуальному учебному плану по любой форме обучения устанавливается Учёным советом Московского института лингвистики.

1.2.3. Трудоемкость ОПОП

Трудоемкость освоения студентом основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») за весь период обучения в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данному направлению составляет 120 зачетных единиц (1 зачетная единица равна 36 академическим часам) и включает все виды аудиторной и самостоятельной работы студента, практики и время, отводимое на контроль качества освоения студентом основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

1.3. Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения ОПОП

Предшествующий уровень образования абитуриента – полное высшее образование.

Абитуриент должен иметь документ государственного образца о полном высшем образовании.

Прием на обучение по ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») проводится в соответствии с Правилами приема в Московский институт лингвистики.

2. Характеристика профессиональной деятельности

2.1. Область профессиональной деятельности выпускника

В соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент область профессиональной деятельности магистров по данному направлению подготовки включает: управленческую деятельность в организациях любой организационно-правовой формы, в которых выпускники работают в качестве исполнителей или руководителей в различных службах аппарата управления; управленческую деятельность в органах государственного и муниципального управления; предпринимательскую и организационную деятельность в структурах, в которых выпускники являются предпринимателями, создающими и развивающими собственное дело; научно-исследовательскую деятельность в научных организациях, связанных с решением управленческих проблем; научно-исследовательскую и преподавательскую деятельность в образовательных организациях высшего образования и организациях дополнительного профессионального образования.

2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника

В соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент объектами профессиональной деятельности магистров по данному направлению подготовки являются: процессы управления организациями различных организационно-правовых форм; процессы государственного и муниципального управления; научно-исследовательские процессы.

2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника

Магистр по данному направлению подготовки готовится к следующим видам профессиональной деятельности: организационно-управленческая; аналитическая; научно-исследовательская; педагогическая.

Настоящая программа магистратуры ориентирована на производственно-технологический, практико-ориентированный, прикладной виды профессиональной деятельности как основные и является программой прикладной магистратуры.

2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника

Выпускник по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

организационно-управленческая деятельность:

- разработка стратегий развития организаций и их отдельных подразделений;
- руководство подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти;

– организация творческих коллективов (команд) для решения организационно-управленческих задач и руководство ими;

аналитическая деятельность:

– поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений;

– анализ существующих форм организации и процессов управления, разработка и обоснование предложений по их совершенствованию;

– проведение оценки эффективности проектов с учетом фактора неопределенности;

научно-исследовательская деятельность:

– организация проведения научных исследований: определение заданий для групп и отдельных исполнителей, выбор инструментария исследований, анализ их результатов, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования, подготовка обзоров и отчетов по теме исследования;

– разработка моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, оценка и интерпретация полученных результатов;

– выявление и формулирование актуальных научных проблем;

– подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций;

педагогическая деятельность:

– преподавание управленческих дисциплин и разработка соответствующих учебно-методических материалов в общеобразовательных и профессиональных организациях, в организациях дополнительного профессионального образования.

3. Компетенции выпускника, формируемые в результате освоения ОПОП

Результаты освоения ОПОП определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т.е. его способностью применять знания, умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

В результате освоения данной ОПОП выпускник должен обладать следующими компетенциями:

3.1. Общекультурные компетенции выпускника

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования выпускник по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент должен обладать следующими общекультурными компетенциями:

– способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);

– готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

– готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

3.2. *Общепрофессиональные компетенции выпускника*

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования выпускник по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент должен обладать следующими общепрофессиональными компетенциями:

- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3).

3.3. *Профессиональные компетенции выпускника*

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования выпускник по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент должен обладать следующими профессиональными компетенциями:

организационно-управленческая деятельность:

- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);
- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2);
- способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3);

аналитическая деятельность:

- способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4);
- владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5);
- способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-6);

научно-исследовательская деятельность:

- способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-7);

- способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-8);
 - способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-9);
 - способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-10);
- педагогическая деятельность:*
- способностью разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания (ПК-11).

4. Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса при реализации ОПОП

В соответствии с п.39 Типового положения о вузе и ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») содержание и организация образовательного процесса при реализации данной ОПОП регламентируется учебным планом с учётом его направленности; рабочими программами учебных курсов, предметов, дисциплин; материалами, обеспечивающими качество подготовки и воспитания обучающихся; программами учебных и производственных практик; годовым календарным учебным графиком, а также методическими материалами, обеспечивающими реализацию соответствующих образовательных технологий.

4.1. Календарный учебный график

Последовательность реализации ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») по годам (включая теоретическое обучение, практики, промежуточные и итоговую аттестации, каникулы) приводится в учебных планах в графике учебного процесса. График учебного процесса ежегодно уточняется календарным учебным графиком, утверждаемым приказом МИЛ.

4.2. Учебный план

4.2.1. Общая характеристика учебного плана

Учебный план по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») отображает логическую последовательность освоения циклов и разделов ОПОП по направлению подготовки (дисциплин, модулей, практик), обеспечивающих формирование компетенций.

Учебный план содержит информацию об общей трудоемкости дисциплин, модулей, практик в зачетных единицах, а также их общую и аудиторную трудоемкость в часах.

В базовых частях учебных циклов указывается перечень базовых дисциплин в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

В вариативных частях учебных циклов сформирован перечень и последовательность дисциплин учитывающих опыт Московского института лингвистики в реализации основных и дополнительных образовательных программ в области менеджмента, сложившихся научных школ вуза и потребностей рынка труда по данному направлению подготовки.

Каждый студент имеет право самостоятельного выбора учебных дисциплин с целью формирования индивидуальной образовательной траектории. Выбор осуществляется в объеме не менее одной трети трудоемкости вариативной части суммарно по всем трем учебным циклам ОПОП и регламентируется Положением, утвержденным Учёным советом вуза.

Учебные планы ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») представлены в приложениях.

4.2.2. Дисциплины учебного плана, обеспечивающие направленность подготовки

В рамках направления подготовки 38.04.02 Менеджмент профессиональная программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами» обеспечивается следующими профессионально-ориентированными дисциплинами учебного плана:

- «Социально-психологическая теория управления человеческими ресурсами»;
- «Правовые основы управление персоналом»;
- «Оценка и аттестация человеческих ресурсов»;
- «Технология развития человеческих ресурсов»;
- «Практический менеджмент в управлении персоналом»;
- «Менеджмент качества в управлении HR»;
- «PR технологии в управлении человеческими ресурсами»;
- «Маркетинговые технологии в HR»;
- «Кадровая политика и кадровый аудит».

4.3. Рабочие программы учебных дисциплин

Основная профессиональная образовательная программа по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») обеспечена рабочими программами всех учебных дисциплин как базовой, так и вариативной частей учебного плана, включая дисциплины по выбору студента.

Рабочие программы учебных дисциплин составлены в соответствии с Положением о рабочей программе учебной дисциплины Московского института лингвистики.

Рабочие программы учебных дисциплин по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») представлены в приложениях.

4.4. Программы практик

В соответствии с ФГОС ВО практика является обязательным разделом основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») и представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Практики закрепляют знания и умения, приобретаемые обучающимися в результате освоения теоретических курсов, вырабатывают практические навыки и способствуют комплексному формированию общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

Практика студентов направления подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») организовывается и осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения практики студентов МИЛ.

4.4.1. Программа учебной практики

При реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») предусматривается учебная практика. Тип учебной практики – практика по получению первичных профессиональных умений и навыков. Способ проведения учебной практики – стационарная.

Целью учебной практики служит ознакомление обучающихся с процессом принятия организационно-управленческих решений в сфере международного бизнеса.

Основными задачами учебной практики является изучение:

- миссии и системы целей и задач деятельности организации как системы управления, её внутренней среды, структуры и внешнего микро- и макроокружения;
- основных видов и показателей экономической деятельности организации (с выделением видов внешнеэкономической деятельности);
- процесса принятия управленческих решений, распределения (делегирования) полномочий и ответственности по уровням управления;
- видов социальной ответственности и условий её наступления (в т.ч. в сфере международного бизнеса и менеджмента);
- методов и технологий оценки результативности организационно-управленческих решений и выбора конкретных вариантов решений (в т.ч. с учётом социальной ответственности за их результаты);
- выявления и формулирование актуальных научных проблем, подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций.

Рабочая программа учебной практики по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») представлена в приложениях.

4.4.2. Программа производственной практики

При реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») предусматривается производственная практика, которая представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Тип производственной практики – технологическая практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности. Способ проведения производственной практики – стационарная.

Целью производственной практики служит ознакомление обучающихся с процессом принятия организационно-управленческих решений в сфере международного бизнеса.

Основными задачами производственной практики является изучение:

- процесса руководства подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти;
- процесса разработки стратегий развития организации и её отдельных подразделений;
- процесса организация творческих коллективов (команд) для решения организационно-управленческих задач и руководство ими;
- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений;
- существующих форм организации и процессов управления, разработка и обоснование предложений по их совершенствованию;
- выявление и формулирование актуальных научных проблем, подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций.

Рабочая программа производственной практики по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») представлена в приложениях.

4.4.3. Программа производственной (преддипломной) практики

При реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») предусматривается производственная (преддипломная) практика, которая представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессиональную подготовку обучающихся.

Преддипломная практика проводится для выполнения выпускной квалификационной работы и представляет собой завершающий этап обучения магистра. Производственная

(преддипломная) практика предусматривает сбор, систематизацию и обобщение материала для подготовки выпускной квалификационной работы, решение поставленной проблемы в области конкретной организации на основе применения выпускниками полученных теоретических знаний, навыков практической деятельности и освоенных методов научных исследования.

Целью производственной (преддипломной) практики обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») служит сбор и обобщение теоретического и практического материала для выполнения выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

Основными задачами производственной (преддипломной) практики является:

- организация проведения научного исследования: анализ их результатов, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования, подготовка обзоров и отчётов по теме исследования;
- разработка моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, оценка и интерпретация полученных результатов;
- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений;
- разработка стратегий развития организаций и их отдельных подразделений.
- Рабочая программа производственной (преддипломной) практики по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») представлена в приложениях.

5. Фактическое ресурсное обеспечение

Ресурсное обеспечение основной профессиональной образовательной программы 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») формируется на основе требований к условиям реализации ОПОП, определяемых ФГОС ВО.

5.1. Образовательные технологии

Образовательная технология – система, включающая в себя конкретное представление планируемых результатов обучения, форму обучения, порядок взаимодействия студента и преподавателя, методики и средства обучения, систему диагностики текущего состояния учебного процесса и степени обученности студента.

Реализация компетентностного подхода предусматривает использование в учебном процессе помимо традиционных форм проведения занятий также активные и интерактивные формы. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах должен составлять не менее 30% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа составляют не более 50% аудиторных занятий.

При разработке образовательной программы для учебной дисциплины предусмотрены соответствующие технологии обучения, которые позволят обеспечить достижение планируемых результатов обучения, из следующего перечня:

1) методы ИТ – применение компьютеров для доступа к Интернет-ресурсам, использование обучающих программ с целью расширения информационного поля, повышения скорости обработки и передачи информации, обеспечения удобства преобразования и структурирования информации для трансформации её в знание;

2) работа в команде – совместная деятельность студентов в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи сложением результатов индивидуальной работы членов команды с делением ответственности и полномочий;

3) case-study – анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений;

4) игра – ролевая имитация студентами реальной профессиональной деятельности с выполнением функций специалистов на различных рабочих местах;

5) проблемное обучение – стимулирование студентов к самостоятельной «добыче» знаний, необходимых для решения конкретной проблемы;

6) контекстное обучение – мотивация студентов к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением;

7) обучение на основе опыта – активизация познавательной деятельности студентов за счет ассоциации их собственного опыта с предметом изучения;

8) индивидуальное обучение – выстраивание студентами собственных образовательных траекторий на основе формирования индивидуальных учебных планов и программ с учётом интересов и предпочтений студентов;

9) междисциплинарное обучение – использование знаний из разных областей, их группировка и концентрация в контексте конкретной решаемой задачи;

10) опережающая самостоятельная работа – изучение студентами нового материала до его изложения преподавателем на лекции и других аудиторных занятиях.

Преподаватели самостоятельно выбирают наиболее подходящие методы и формы проведения занятий из числа рекомендованных и согласуют выбор с кафедрой.

5.2. Кадровое обеспечение учебного процесса

Реализация 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») обеспечивается научно-педагогическими кадрами, квалификационные требования к которым определяются следующими положениями:

1. Базовое образование соответствует направленности преподаваемой дисциплины.
2. Систематическое ведение научной и (или) научно-методической работы.

3. Доля преподавателей, имеющих учёную степень и (или) учёное звание, в общем числе преподавателей, обеспечивающих образовательный процесс, не менее 60%, учёную степень доктора наук (в том числе степень, присваиваемую за рубежом, документы о присвоении которой прошли установленную процедуру признания и установления эквивалентности) и (или) учёное звание профессора имеют не менее 8% преподавателей.

4. Преподаватели профессионального цикла должны иметь базовое образование и (или) учёную степень, соответствующие направленности преподаваемой дисциплины.

5. Не менее 60 процентов преподавателей профессионального цикла (в приведенных к целочисленным значениям ставок), обеспечивающих учебный процесс по профессиональному циклу, имеют учёные степени и (или) учёные звания.

6. К образовательному процессу в рамках профессионального цикла привлечено не менее 10% преподавателей из числа действующих руководителей и работников профильных организаций.

7. До 10% от общего числа преподавателей, имеющих учёную степень и (или) учёное звание, может быть заменено преподавателями, имеющими стаж практической работы по данному направлению на должностях руководителей или ведущих специалистов более 10 последних лет.

5.3. Учебно-методическое, информационное и библиотечное обеспечение

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») обеспечена учебно-методической документацией и материалами по всем учебным дисциплинам. Содержание учебных дисциплин представлено в сети в локальной сети Института.

Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается методическим обеспечением и обоснованием времени, затрачиваемого на её выполнение.

Каждый обучающийся обеспечен доступом к электронно-библиотечной системе, содержащей издания по основным изучаемым дисциплинам и сформированной по согласованию с правообладателями учебной и учебно-методической литературы. При этом обеспечена возможность одновременного индивидуального доступа к такой системе не менее чем для 25% студентов.

Библиотечный фонд укомплектован печатными и (или) электронными изданиями основной учебной литературы по дисциплинам базовой части всех циклов, изданными за последние 10 лет (для дисциплин базовой части гуманитарного, социального и экономического цикла – за последние пять лет), из расчёта не менее 25 экземпляров таких изданий на каждые 100 студентов.

Фонд дополнительной литературы, помимо учебной, включает официальные, справочно-библиографические и специализированные периодические издания.

Для обучающихся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам.

5.4. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации ОПОП 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») в Московском институте лингвистики создана и поддерживается в рабочем состоянии необходимая материально-техническая база, обеспечивающая проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, которые предусмотрены учебным планом, и соответствующая действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Необходимый для реализации ОПОП перечень материально-технического обеспечения включает в себя: специально оборудованные кабинеты и аудитории: компьютерные классы, лингафонные кабинеты, аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения.

Институт обеспечен необходимыми специализированными комплектами лицензионного программного обеспечения для освоения материала изучаемых дисциплин по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами»).

6. Характеристики среды вуза, обеспечивающие развитие общекультурных (социально-личностных) компетенций выпускников

В Московском институте лингвистики создана социокультурная среда вуза и благоприятные условия для развития личности и регулирования социально-культурных процессов, способствующих укреплению нравственных, гражданственных, общекультурных качеств обучающихся.

Концепция формирования среды вуза, обеспечивающей развитие социально-личностных компетенций обучающихся, определяется следующими документами:

- Кодекс корпоративной этики обучающихся, преподавателей и сотрудников;
- Положение об организации внеучебной работы со студентами;
- Положение о кураторе студенческой группы;
- Концепция воспитательной работы в Московском институте лингвистики.

Ключевое значение придано созданию необходимых условий и формированию среды для участия студентов во всех сферах жизнедеятельности института: учебной, научной, общественной, творческой, волонтерской и спортивной.

Одной из ведущих органичных функций института в подготовки специалистов высшей квалификации является функция воспитательная, по отношению к студентам, призванным удовлетворять динамичные профессионально-производственные, интеллектуальные и культурные потребности общества.

Современные подходы воспитательной деятельности МИЛ:

- организация воспитательной деятельности в условиях реализации образовательных программ ФГОС высшего образования;
- укрепление духовно-нравственных ценностей студенческой молодежи;
- социальное партнерство ректората, деканатов и студенческого самоуправления в реализации государственной молодежной политики;
- совершенствование внеучебной деятельности, связанной с развитием физической культуры, студенческого спорта и формированием здорового образа жизни молодежи.

Основные направления воспитательной работы в МИЛ:

1. Интеграция и гармонизация учебного и воспитательного процессов в институте
2. Развитие студенческого самоуправления
3. Гражданско-патриотическое воспитание студенческой молодежи
4. Развитие социально-культурной среды, выявление и поддержка талантливой, творческой студенческой молодежи, создание условий для её самореализации

Для реализации молодежной политики и развития студенческого самоуправления в институте сформирован Студенческий Парламент (Всеинститутское собрание представителей факультетов) и избран Студенческий Совет (Студсовет).

Необходимое условие совершенствования воспитания студенчества – интеграция воспитательной, информационной, научно-методической работы, ресурсное обеспечение данного процесса. В осмыслении и решении воспитательных задач определяющую роль призваны сыграть научно-инновационные подразделения, кафедры и лаборатории, ресурсные центры. В их арсенале:

- оценка состояния и результатов воспитательного процесса;
- организация научных исследований для определения перспективного содержания воспитания;
- современная методология воспитания.

Особое место в научно-методическом обеспечении воспитательной работы занимает её информационно-аналитическая поддержка, развитие мониторинговых диагностических исследований, дающих объективную многоаспектную картину социализации студентов. Их результаты должны быть использованы в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации организаторов воспитания, стать достоянием общественности, системы

воспитания студенческого актива, особенно в аспекте развития навыков организации студенческих объединений.

Реализация воспитательной работы в институте также проходит на основе Программы воспитания московского студенчества «Молодые, Свободные, Целеустремленные» по следующим направлениям:

- Целевое направление «Гражданственность»;
- Целевое направление «Профессия»;
- Целевое направление «Творчество»;
- Целевое направление «Здоровый образ жизни».

В МИИ созданы все условия, для реализации личностного потенциала, и каждый из студентов осознает себя частью единой организации.

7. Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения обучающимися ОПОП

В соответствии с ФГОС ВО и Типовым положением о вузе оценка качества освоения обучающимися основных образовательных программ включает текущий контроль успеваемости, промежуточную и итоговую государственную аттестацию обучающихся.

Нормативно-методическое обеспечение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») осуществляется в соответствии с Типовым положением о вузе, а также действующими нормативными документами Института.

7.1 Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации созданы соответствующие фонды оценочных средств. Эти фонды включают:

- контрольные вопросы и типовые задания для практических занятий, лабораторных и контрольных работ, зачетов и экзаменов;
- тесты, в том числе с использованием компьютерных тестирующих программ;
- примерную тематику курсовых работ/рефератов, а также иные формы контроля, позволяющие оценить степень сформированности компетенций обучающихся.

Институтом создаются условия для максимального приближения программ текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся к условиям их будущей профессиональной деятельности.

7.2 Государственная итоговая аттестация

Итоговая аттестация выпускника высшего учебного заведения является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме.

Государственная итоговая аттестация включает защиту магистерской выпускной квалификационной работы и сдачу государственного экзамена.

На основании требований ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки разработаны и утверждены требования к содержанию, объему и структуре выпускных квалификационных работ, а также требования к содержанию и процедуре проведения государственного экзамена, что отражено в Положении о проведении государственной итоговой аттестации выпускников МИЛ, Положении о порядке подготовки и защиты выпускных квалификационных работ студентов, обучающихся по программам подготовки магистров, Положении о порядке выдачи документов государственного образца о высшем профессиональном образовании, заполнении и хранении соответствующих бланков документов. При этом учитываются особенности организаций, куда трудоустраиваются выпускники направления подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами»), с позиции объектов будущей профессиональной деятельности.

Студентам предоставлено право выбора темы выпускной квалификационной работы, в том числе предложенной им по собственной инициативе при условии, что эта тема полностью соответствует направления 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами»). Темы выпускных квалификационных работ утверждаются выпускающими кафедрами. Отбор и утверждение тем выпускных квалификационных работ производится по следующим критериям: актуальность; соответствие современному состоянию науки и техники; реальность (возможность полного или частичного использования результатов выпускной квалификационной работы организациями, в интересах которых они разрабатываются); достаточный квалификационный объем выпускной работы и др.

Программа государственного экзамена по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») представлена в приложениях.

Методические рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами») представлены в приложениях.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена и введена в действие решением Учёного совета Московского института лингвистики	Протокол заседания Учёного совета № 01 от «18» августа 2011 года	01.09.2011
2.	Заключение об актуальности ОПОП ВО 080100.62 Экономика	Протокол заседания Учёного совета № 01 от «04» сентября 2012 года	01.09.2012
3.	Внесены изменения в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	Протокол заседания Учёного совета № 01 от «27» августа 2013 года	01.09.2013
4.	Утверждена и введена в действие решением Учёного совета Московского института лингвистики	Протокол заседания Учёного совета № 01 от «25» августа 2014 года	01.09.2014
5.	Утверждена и введена в действие решением Учёного совета Московского института лингвистики	Протокол заседания Учёного совета № 05 от «15» сентября 2015 года	29.08.2015
6.		Протокол заседания Учёного совета № ____ от «__» ____ 2016 года	
7.		Протокол заседания Учёного совета № ____ от «__» ____ 2017 года	
8.		Протокол заседания Учёного совета № ____ от «__» ____ 2018 года	
9.		Протокол заседания Учёного совета № ____ от «__» ____ 2019 года	
10.		Протокол заседания Учёного совета № ____ от «__» ____ 2020 года	