

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Гаврилов Сергей Александрович

Должность: И.О. Ректора

Дата подписания: 04.05.2026 11:54:40

Уникальный программный ключ:

f17218015d82e3c1457d1df9e244def505047365

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«Национальный исследовательский университет

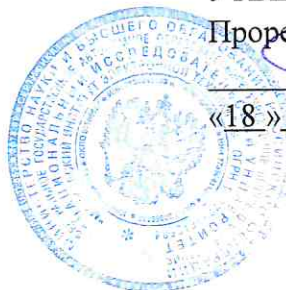
«Московский институт электронной техники»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УР

А.Г. Балашов

«18» февраля 2026 г.



ОПИСАНИЕ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Направление подготовки

38.04.02 - «Менеджмент»

Направленность (профиль) - «Управление человеческими ресурсами инженерно-технических подразделений в высокотехнологичных отраслях»

Москва, 2026

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Список нормативных документов, на основании которых разработана образовательная программа:

– Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

– Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (далее – ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистратуры), утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования РФ России от 12 августа 2020г. № 952;

– Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 06 апреля 2021 г. № 245;

– Профессиональные стандарты:

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

– Иные нормативно-правовые акты Минобрнауки России;

– Устав МИЭТ;

– Порядок разработки и утверждения образовательной программы высшего образования (бакалавриат, специалитет и магистратура) и другие локальные нормативные акты МИЭТ.

1.2. Введение

Представляемая образовательная программа направлена на подготовку управленческих кадров нового поколения для высокотехнологичных отраслей экономики. Программа имеет исключительно практико-ориентированный характер и нацелена на действующих и будущих руководителей инженерно-технических подразделений (тимлидов, начальников конструкторских бюро, главных инженеров проектов, руководителей R&D отделов).

Уникальность программы заключается в формировании у руководителей «гибридных» компетенций, сочетающих углубленные знания в области стратегического HR-менеджмента, психологии управления техническими специалистами и управления кадровыми рисками с пониманием технологического контекста деятельности организации. Для эффективного управления высококвалифицированным техническим персоналом современный руководитель должен обладать синтезом технического, управленческого и глубокого психолого-гуманитарного мышления, позволяющим выстраивать доверительные отношения с командой, диагностировать потенциал сотрудников, предотвращать выгорание и создавать среду для инноваций.

Научной основой программы выступают результаты прикладных исследований по темам «Психологические технологии вовлечения и развития персонала организации в условиях дефицита кадров» и «Развитие интеллектуального капитала наукоемких предприятий на основе интегрированной системы мотивации персонала». Обучение реализуется посредством решения реальных бизнес-кейсов – от высокотехнологичных компаний-партнеров, работы с симуляторами, HR-аналитикой и проектной деятельности.

В результате освоения программы выпускники будут обладать набором компетенций, позволяющих эффективно управлять человеческими ресурсами в инженерной среде,

разрабатывать и внедрять кадровую стратегию, обеспечивать кадровую безопасность и проводить научные исследования в области менеджмента.

Комплект документов по образовательной программе определяет цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника по данной образовательной программе и включает в себя:

- описание ОП ВО;
- учебный план;
- матрицу компетенций, отражающую последовательность их формирования;
- календарный учебный график;
- рабочие программы дисциплин (модулей);
- рабочие программы практик;
- программу государственной итоговой аттестации (ГИА);
- оценочные материалы для промежуточной аттестации в виде фондов оценочных средств по компетенциям/ подкомпетенциям;
- методические материалы.

Все информационные и учебно-методические материалы по ОП размещены в электронной информационно-образовательной среде МИЭТ, реализованной на базе корпоративной информационно-технологической платформы ОРИОКС (Организация распределенного информационного обмена в корпоративных средах), и доступны любому участнику образовательного процесса.

Настоящая ОП ВО является основой для разработки индивидуальных учебных планов студентов, обучающихся по ускоренной образовательной программе.

2. МИССИЯ И ЦЕЛИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Миссия образовательной программы

Формирование у руководителей инженерно-технических подразделений целостного системного мышления, позволяющего интегрировать технологическое лидерство с глубоким пониманием психологии управления людьми для создания высокопроизводительных команд и устойчивого развития высокотехнологичных организаций.

2.2. Цели образовательной программы

Основная цель – подготовка руководителей инженерно-технических подразделений, способных эффективно управлять человеческими ресурсами, развивать интеллектуальный капитал, обеспечивать кадровую безопасность и создавать инновационную среду в высокотехнологичных компаниях, ориентированных на профессиональное самосовершенствование и поиск наилучших решений.

2.3. Задачи:

- ✓ создание условий для высококачественной профессиональной подготовки обучающихся на основе синтеза управленческих, экономических и психолого-гуманитарных знаний с применением современных образовательных технологий;
- ✓ формирование компетенций в области стратегического кадрового планирования, управления эффективностью, архитектуры систем мотивации для высококвалифицированных специалистов («золотых воротничков»), а также диагностики и развития компетенций;

✓ обеспечение подготовки, направленной на решение реальных управленческих задач промышленных партнеров, посредством овладения современными методами HR-аналитики, психологического профилирования и научных исследований.

В области воспитания целью является развитие у студентов личностных качеств, способствующих их творческой активности, общекультурному росту, социальной мобильности и приверженности высоким морально-этическим нормам.

3. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Присваиваемая квалификация - магистр

Форма обучения – очная

Язык реализации – русский

Срок освоения – 2 года

Особенности реализации образовательной программы:

В ходе реализации обучения используется смешанное обучение.

Практическая подготовка: осуществляется в профильных организациях и в МИЭТ, а также в их структурных подразделениях, при проведении практических занятий, учебной и производственной практик.

Структура программы включает следующие блоки:

Блок 1 «Дисциплины (модули)»;

Блок 2 «Практика»;

Блок 3 «Государственная итоговая аттестация».

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

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

Объем обязательной части, без учета объема ГИА – более 15 процентов общего объема программы.

Виды практик:

- учебная;
- производственная.

Тип учебной практики: научно-исследовательская работа.

Типы производственной практики: практика по профилю профессиональной деятельности, научно-исследовательская работа.

ГИА:

В ГИА входит подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

Особенности реализации ОП для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: при наличии инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется адаптация образовательной программы с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и нозологий этих обучающихся в соответствии с локальными нормативными актами МИЭТ.

Требования к абитуриенту

Наличие диплома о высшем образовании любого уровня. Иные требования устанавливаются Правилами приема в МИЭТ на конкретный учебный год.

4. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Направленность (профиль) конкретизирует содержание программы магистратуры в рамках направления подготовки путем ориентации ее на области, объекты и сферы профессиональной деятельности выпускников, тип задач и задачи профессиональной деятельности выпускников.

4.1. Области и (или) сферы профессиональной деятельности выпускников

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

сфера исследований и разработок в части организации проектной деятельности, исследования рынка, анализа экономической состоятельности инновационных проектов, стратегического и тактического планирования организации и реализации процессов внедрения инноваций в организации;

07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сферах: политико-управленческой деятельности в политических партиях, международных организациях, общественных институтах, субъектах экономической и образовательной деятельности; организационного и документационного обеспечения управления организацией).

4.2. Объекты профессиональной деятельности выпускников

Объекты профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры:

Управленческие процессы в инженерно-техническом подразделении:

- стратегические и операционные цели развития подразделения;
- процессы планирования, организации и контроля деятельности инженерной команды;
- управленческие решения и механизмы их реализации;
- бизнес-процессы в сфере управления инженерно-техническими проектами;
- управление изменениями и инновациями в технической среде.

Человеческие ресурсы и командное взаимодействие:

- инженерно-технические коллективы и рабочие группы на разных этапах формирования команды;
- профессиональные компетенции (hard и soft skills), мотивация и вовлеченность технических специалистов;
- межличностные коммуникации и групповая динамика, ролевые модели в команде;
- кадровый потенциал подразделения и индивидуальные траектории развития сотрудников;
- эмоциональный интеллект, когнитивная нагрузка и профилактика выгорания.

Организационно-управленческая среда:

- организационная структура подразделения и распределение функциональных обязанностей;
- корпоративная культура, психологическая безопасность и социально-психологический климат в инженерной команде;
- интеллектуальный капитал и профессиональные знания сотрудников;
- кадровая безопасность и управление рисками в работе с персоналом;

- этика управления и ответственная разработка.

Инструментарий руководителя:

- современные методы управления инженерными командами (Agile, Scrum, Stage-Gate);
- технологии мотивации, оценки и развития технических специалистов;
- инструменты HR-аналитики для принятия управленческих решений;
- методы проектного управления и управления изменениями в технической среде;
- коучинговый подход и наставничество.

4.3. Типы задач и задачи профессиональной деятельности выпускников

Типы задач профессиональной деятельности выпускников:

- организационно-управленческий;
- информационно-аналитический;
- научно-исследовательский.

Задачи профессиональной деятельности выпускников:

Область профессиональной деятельности (по Реестру Минтруда)	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности (или области знания)
07 Административно-управленческая и офисная деятельность	Организационно-управленческий (администрирование)	Разрабатывать и внедрять кадровую стратегию, обеспечивающую достижение стратегических целей высокотехнологичной организации. Осуществлять стратегическое кадровое планирование в условиях неопределенности, прогнозировать потребность в компетенциях на перспективу 3-5 лет	Кадровая стратегия подразделения; стратегические цели организации; долгосрочное планирование компетенций
	Организационно-управленческий (администрирование)	Управлять процессами подбора, адаптации и интеграции новых сотрудников в инженерно-технические команды. Применять современные технологии оценки и профайлинга для выявления потенциала. Выстраивать индивидуальные траектории развития и формировать кадровый резерв	Инженерно-технические команды; процессы подбора и адаптации; кадровый резерв подразделения; индивидуальные траектории развития

Область профессиональной деятельности (по Реестру Минтруда)	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности (или области знания)
	Информационно-аналитический	Проектировать комплексные системы мотивации для высококвалифицированных специалистов, включая нематериальные стимулы. Разрабатывать и внедрять системы оценки и развития персонала на основе компетентностного подхода. Управлять эффективностью команды, ставить амбициозные и измеримые цели (OKR, KPI), проводить содержательную регулярную обратную связь	Системы мотивации (материальные и нематериальные); компетенции сотрудников (hard и soft skills); эффективность команды (OKR, KPI); процессы обратной связи
	Научно-исследовательский	Проводить мониторинг и анализ факторов кадровых рисков в инженерно-техническом подразделении. Обеспечивать психологическую безопасность в команде, профилактировать профессиональное выгорание и управлять стрессом. Создавать среду, поддерживающую ментальное благополучие и устойчивость сотрудников	Кадровые риски; психологическая безопасность; профессиональное выгорание; стресс-менеджмент; ментальное благополучие сотрудников

4.4. Планируемые результаты освоения образовательной программы

В результате освоения программы у выпускника должны быть сформированы следующие компетенции:

Универсальные (УК):

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника
Системное и критическое мышление	УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
Разработка и реализация проектов	УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
Коммуникация	УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
Межкультурное взаимодействие	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Общепрофессиональные (ОПК):

Код и наименование общепрофессиональной компетенции выпускника
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления
ОПК-2 Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач
ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно- управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций
ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты

Профессиональные (ПК):

Код и наименование профессиональной компетенции выпускника	Трудовая функция из ПС, на основе которой сформулирована компетенция	Обобщенная трудовая функция	Профессиональный стандарт
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий (администрирование)			
ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять кадровую стратегию, ориентированную на достижение стратегических целей организации в высокотехнологичной сфере	Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации	Н Стратегическое управление персоналом	07.003 Специалист по управлению персоналом
ПК-3 Способен выстраивать процессы подбора, адаптации и управления талантами для формирования высокопроизводительных инженерно-технических команд	G/02.7 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации	G Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации	07.003 Специалист по управлению персоналом
Тип задач профессиональной деятельности: информационно-аналитический			
ПК-2 Способен проектировать и внедрять системы мотивации, оценки и развития технических специалистов	G/01.7 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации	G Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации	07.003 Специалист по управлению персоналом
Тип задач профессиональной деятельности: научно-исследовательский			
ПК-4 Способен управлять кадровыми рисками для обеспечения безопасности организации	G/02.7 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации	G Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации	07.003 Специалист по управлению персоналом

5. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

5.1. Общие условия реализации ОП

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде МИЭТ – ОРИОКС (<https://orioks.miet.ru>) из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

Корпоративная информационно-технологическая платформа ОРИОКС обеспечивает:

- доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), практик;
- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы;
- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения ОП;
- 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 взаимодействие посредством сети «Интернет».

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

5.2. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение ОП

Описание материально-технического и учебно-методического обеспечения образовательной программы приведено в соответствующих рабочих программах дисциплин (модулей) и практик.

5.3. Кадровые условия реализации ОП

Не менее 70 % численности педагогических работников, участвующих в реализации программы, и лиц, привлекаемых к реализации программы на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), систематически ведут научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемого модуля (дисциплины).

Не менее 5 % численности педагогических работников, участвующих в реализации программы, и лиц, привлекаемых к реализации программы на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), являются руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники, и имеют стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет.

Не менее 60 % численности педагогических работников, участвующих в реализации программы, и лиц, привлекаемых к реализации программы на иных условиях (исходя из замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), имеют ученую степень и (или) ученое звание.

РАЗРАБОТЧИКИ

Директор Института ЭУП
(кандидат экономических наук)


_____ Е.А. Горчакова

Зам. директора Института ЭУП
по научной деятельности
(кандидат психологических наук)


_____ О.В. Нестерова

Зам. директора Института ЭУП
по образовательной деятельности
(кандидат экономических наук)


_____ И.А. Вендина

СОГЛАСОВАНО

Директор ДРОП


_____ Н.Ю. Соколова

Начальник АНОК


_____ И.М. Никулина