



АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ»

Принято Ученым советом АНО ВО «ВгГИ»  
Протокол № 9 от «24» сентября 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Ректор АНО ВО «ВгГИ»

С.М. Бельский

«24» сентября 2020 г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ  
ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ПЕРЕПОДГОТОВКИ  
«Управление персоналом»**

Волгоград, 2020 г.

## I. Общая характеристика образовательной программы

1.1. Настоящая дополнительная программа профессиональной переподготовки (далее ДППП) «Управление персоналом» разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам. Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. N 499, Профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом» Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. N 691н, Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата)» Утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. № 7, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Уставом института и другими локальными актами Института и в целях реализации АНО ВО «Волгоградский гуманитарный институт» (далее – Институт)

1.2. Цель реализации дополнительной программы профессиональной переподготовки «Управление персоналом» направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения вида профессиональной деятельности - обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом организацией для достижения целей создания и деятельности организации, либо обеспечение эффективного функционирования системы управления структурного подразделения организации

1.3. Программа профессиональной переподготовки разработана на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ

## II. Характеристика новой квалификации и связанных с ней видов профессиональной деятельности, трудовых функций и (или) уровней квалификации

### 2.1. Вид профессиональной деятельности, уровень квалификации, трудовая функция

Вид профессиональной деятельности	Трудовая функция	Уровень квалификации
Документационное обеспечение работы с персоналом	Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу	5
	Ведение документации по учету и движению кадров	5
	Администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по	5

	персоналу в государственные органы	
Деятельность по обеспечению персоналом	Сбор информации о потребностях организации в персонале	6
	Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	6
	Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	6
Деятельность по оценке и аттестации персонала	Организация и проведение оценки персонала	6
	Организация и проведение аттестации персонала	6
	Администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	6
Деятельность по развитию персонала	Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	6
	Организация обучения персонала	6
	Организация адаптации и стажировки персонала	6
	Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	6
Деятельность по организации труда и оплаты персонала	Организация труда персонала	6
	Организация оплаты труда персонала	6
	Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	6

2.2. Область профессиональной деятельности включает: организации различной организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие) и органы государственного и муниципального управления, в которых выпускники работают в качестве исполнителей и координаторов по проведению администрирования деятельности персонала.

2.3. Объектами профессиональной деятельности являются: процессы реализации управленческих решений в отношении персонала организациях различных организационно-правовых форм;

процессы реализации управленческих решений в отношении персонала в органах государственного и муниципального управления.

2.4. Слушатель готовится к следующим видам профессиональной деятельности: организационно-управленческая; информационно-аналитическая;

2.5. В результате освоения ДППП слушатель должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу:

Трудовые	Обработка и анализ поступающей документации по персоналу
----------	--

действия	Разработка и оформление документации по персоналу (первичной, учетной, плановой, по социальному обеспечению, организационной, распорядительной)
	Регистрация, учет и текущее хранение организационной и распорядительной документации по персоналу
Необходимые умения	Разрабатывать проекты организационных и распорядительных документов по персоналу
	Оформлять документы в соответствии с требованиями гражданского, трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
	Вести учет и регистрацию документов в информационных системах и на материальных носителях
	Организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
	Анализировать документы и переносить информацию в базы данных и отчеты
	Выявлять ошибки, неточности, исправления и недостоверную информацию в документах, определять легитимность документов
	Работать с информационными системами и базами данных по ведению учета, движению персонала
	Соблюдать нормы этики делового общения
Необходимые знания	Порядок оформления, ведения и хранения документов по персоналу
	Порядок учета движения кадров и составления установленной отчетности
	Основы документооборота и документационного обеспечения
	Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
	Порядок расчета стажа, льгот, компенсаций, оформления пенсий работникам
	Структура организации
	Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
	Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу
	Законодательство Российской Федерации о персональных

	данных
	Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления распорядительных и организационных документов по персоналу
	Нормы этики и делового общения
	Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними
Другие характеристики	-

#### Ведение документации по учету и движению кадров

Трудовые действия	Подготовка проектов документов по процедурам управления персоналом, учету и движению персонала
	Организация системы движения документов по персоналу
	Сбор и проверка личных документов работников
	Подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведений о работниках
	Выдача работнику кадровых документов о его трудовой деятельности
	Доведение до сведения персонала организационных, распорядительных и кадровых документов организации
	Ведение учета рабочего времени работников
	Регистрация, учет, оперативное хранение документов по персоналу, подготовка к сдаче их в архив
Необходимые умения	Разрабатывать проекты кадровых документов
	Оформлять кадровые документы в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
	Вести учет и регистрацию кадровых документов в информационных системах и на материальных носителях
	Организовывать хранение кадровых документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
	Анализировать кадровые документы и переносить информацию в базы данных и отчеты

	Работать со специализированными информационными системами и базами данных по ведению учета и движению персонала
	Разрабатывать план корректировок установленного порядка оформления документов по персоналу и реализовывать принятые изменения
	Контролировать присутствие работников на рабочем месте
	Соблюдать нормы этики делового общения
Необходимые знания	Порядок оформления, ведения и хранения документов по персоналу
	Порядок учета движения кадров и составления установленной отчетности
	Порядок расчета стажа, льгот, компенсаций, оформления пенсий работникам
	Структура организации
	Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
	Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу
	Законодательство Российской Федерации о персональных данных
	Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
	Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления документов по персоналу
	Основы документооборота и документационного обеспечения
	Нормы этики делового общения
	Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними
Другие характеристики	-

Администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы

Трудовые	Организация документооборота по учету и движению
----------	--

действия	кадров
	Организация документооборота по представлению документов по персоналу в государственные органы
	Постановка на учет организации в государственных органах
	Подготовка по запросу государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов
	Подготовка уведомлений, отчетной и статистической информации по персоналу
	Подготовка информации о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации
Необходимые умения	Оформлять учетные документы, предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников
	Организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
	Работать с информационными системами и базами данных по ведению учета и движению персонала
	Работать с информационными системами и базами данных по ведению статистической и отчетной информации по персоналу
	Анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по вопросам обмена документацией по персоналу
	Вести деловую переписку
	Соблюдать нормы этики делового общения
Необходимые знания	Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
	Основы документооборота и документационного обеспечения
	Структура организации
	Нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников по предоставлению учетной документации

	Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
	Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу
	Законодательство Российской Федерации о персональных данных
	Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок ведения документации по учету и движению персонала
	Нормы этики делового общения
	Базовые основы информатики, построения информационных систем и особенности работы с ними
Другие характеристики	-

#### Сбор информации о потребностях организации в персонале

Трудовые действия	Анализ планов, стратегии и структуры организации
	Анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах
	Анализ рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах
	Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция
	Анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)
	Информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
Необходимые умения	Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации
	Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации
	Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала



	Формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала
	Вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
	Пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации
	Консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
	Соблюдать нормы этики делового общения
Необходимые знания	Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
	Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)
	Порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах
	Источники обеспечения организации кадрами
	Организация работ на различных участках производства, организации, отрасли
	Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)
	Основы психологии и социологии труда
	Основы экономики, организации труда и управления
	Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
	Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу
	Законодательство Российской Федерации о персональных данных
	Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала
	Нормы этики делового общения
	Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними
Другие	-

характеристики	
----------------	--

Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала

Трудовые действия	Поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
	Размещение сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации
	Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами
	Проверка информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности)
	Проведение собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи
	Оценка соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
	Подготовка предложений по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала
	Информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам привлечения персонала с оценкой затрат
Необходимые умения	Определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
	Собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда
	Пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом
	Применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой
	Использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение
	Консультировать по вопросам привлечения персонала
	Составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
	Соблюдать нормы этики делового общения

Необходимые знания	Источники обеспечения организации кадрами
	Технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
	Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
	Технологии и методы формирования и контроля бюджетов
	Технологии, методы и методики проведения анализа, систематизации документов и информации
	Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)
	Общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности
	Основы психологии и социологии труда
	Основы экономики, организации труда и управления персоналом
	Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
	Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу
	Основы налогового законодательства Российской Федерации
	Законодательство Российской Федерации о персональных данных
	Локальные акты организации, регулирующие порядок обеспечения персоналом
	Нормы этики делового общения
Базовые основы информатики, построения информационных систем и особенности работы с ними	
Другие характеристики	-

### 3. Планируемые результаты обучения.

#### Характеристика компетенций, подлежащих совершенствованию, и (или) перечень новых компетенций, формирующихся в результате освоения программы

3.1. Результаты обучения по ДППП «Управление персоналом» соответствует результатам освоения основной профессиональной образовательной программы

«Менеджмент» (уровень бакалавриат) , а также направлена на приобретение компетенции, которые определены на основе компетенций федерального государственного образовательного стандарта, учитывает профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей

### 3.2. Результаты обучения:

владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);

владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);

владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности (ПК-3);

способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений (ПК-6);

владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ (ПК-7);

владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений (ПК-8);

владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления (ПК-10);

владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов (ПК-11);

умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления) (ПК-12);

### 3.3. Результаты обучения по видам деятельности (формирование компетенции, соотносенных с видами деятельности)

Вид деятельности	Компетенции / Код компетенции по ФГОС
организационно-управленческая деятельность:	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);

	<p>владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);</p>
	<p>владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности (ПК-3);</p>
	<p>способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений (ПК-6);</p>
	<p>владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ (ПК-7);</p>
	<p>владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений (ПК-8);</p>
Информационно-аналитическая деятельность	<p>владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления (ПК-10);</p>
	<p>умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления) (ПК-12);</p>

	<p>владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов (ПК-11);</p>
--	---

**3.4. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ДПП**

Компетенции Дисциплины	ПК-1	ПК-2	ПК-3	ПК-6	ПК-7	ПК-8	ПК-10	ПК-11	ПК-12
Менеджмент			+	+	+			+	+
Трудовое право						+	+		
Деловые коммуникации	+	+							
Организационное поведение			+	+	+		+	+	+
Управление человеческими ресурсами			+	+	+		+	+	+
Психология общения	+	+							
Организационная психология	+	+							
Стратегический менеджмент			+	+	+				
Управление проектами			+	+	+				
Методы принятия управленческих решений	+	+					+	+	+
Деловая этика	+	+							
Итоговая аттестация	+	+	+		+	+	+	+	+

#### 4. Характеристика образовательной программы

4.1. Срок обучения по ДППП «Управление персоналом» составляет 520 часов (2,5 месяца).

4.2. В структуру дополнительной программы профессиональной переподготовки входят общепрофессиональные дисциплины и специальные дисциплины. Формы аттестации: зачеты, экзамены.

4.3. Содержание реализуемой дополнительной профессиональной программы учитывает профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

##### 4.3. Структура Учебного плана

№	Наименование дисциплины	Последовательность освоения (месяц)	Всего, час.	В том числе:			Форма контроля
				Лекции	Семинары	Самостоятельная работа/в том числе контроль СР	
1.	Менеджмент	1	38	4	10	24/2	Экзамен
2.	Трудовое право	1	74	8	20	46/2	Экзамен
3.	Деловые коммуникации	1	54	4	16	34/2	Зачет
4.	Организационное поведение	1	48	4	10	34/2	Зачет
5.	Управление человеческими ресурсами	1	40	4	10	26/2	Зачет
6.	Психология общения	2	38	2	4	32/2	Зачет
7.	Организационная психология	2	54	8	16	30/2	Экзамен
8.	Стратегический менеджмент	2	48	2	10	36/2	Зачет
9.	Управление проектами	2	48	2	10	36/2	Зачет
10.	Методы принятия управленческих решений	2	36	2	8	26/2	Зачет
11	Деловая этика	3	30	4	6	20/2	Зачет
Итоговая аттестация		<b>3</b>	<b>12</b>				<b>Экзамен</b>
<b>Итого:</b>			<b>520</b>	<b>44</b>	<b>120</b>	<b>344/22</b>	

#### 5. Организационно-педагогические условия

5.1. Институт самостоятельно разрабатывают и утверждают ДППП на Ученом совете



Института, которая включает в себя цель, планируемые результаты обучения, учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных дисциплин, организационно-педагогические условия, формы аттестации, оценочные материалы.

5.2. *Общие требования к организации образовательного процесса.* Образовательная деятельность обучающихся предусматривает следующие виды учебных занятий и учебных работ: лекции, практические и семинарские занятия, лабораторные работы, круглые столы, мастер-классы, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену опытом, выездные занятия, консультации, выполнение аттестационной работы и другие виды учебных занятий и учебных работ, определенные учебным планом.

5.3. Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Формы и виды активных и интерактивных занятий, их объем предусматривается в рабочей программе конкретной дисциплины.

5.4. В учебной программе каждой дисциплины формулируются конечные результаты обучения в органичной увязке с осваиваемыми знаниями, умениями и приобретаемыми компетенциями в целом по ДППП.

5.5. Максимальный объем учебной нагрузки слушателей 20 ч. в неделю.

Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается 45 минут.

5.6. *Требования к квалификации педагогических кадров.* Реализация ДППП обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими, как правило, базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, и систематически занимающимися научно-методической деятельностью.

Доля преподавателей, имеющих ученую степень и (или) ученое звание, в общем числе преподавателей, обеспечивающих образовательный процесс по данной ДППП, должна быть не менее 60 процентов.

5.7. *Требования к материально-техническим условиям.* ДППП обеспечивается учебно-методической документацией и материалами по всем учебным курсам, дисциплинам ДППП. Содержание каждой из таких учебных дисциплин представлено в локальной сети Института.

Каждый слушатель обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе, содержащей издания учебной, учебно-методической и иной литературы.

5.8. Библиотечный фонд укомплектован печатными и (или) электронными изданиями учебной литературы, изданными за последние 10 лет.

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

Электронно-библиотечная обеспечивает возможность индивидуального доступа для каждого слушателя из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

5.9. Институт располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов занятий слушателей, которые предусмотрены учебным планом вуза, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам, включая компьютерный класс, в том числе оснащенный лингафонным оборудованием, имеющий выход в сеть Интернет, психологическую лабораторию, аудитории, специально оборудованные мультимедийными демонстрационными комплексами, электронный читальный зал, научно-исследовательскую лабораторию и др.

5.10. *Требования к информационным и учебно-методическим ресурсам.* Институт обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения. Все дисциплины обеспечены рабочими программами дисциплин, доступными в локальной сети Института и на сайте Института в сети Интернет. Разработаны локальные акты по

подготовке аттестационных работ.

Электронно-библиотечная система обеспечивает возможность индивидуального доступа для каждого слушателя из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

## **6. Формы аттестации. Оценочные материалы**

6.1. Оценка качества освоения ДППП включает следующие формы контроля: текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию слушателей и итоговую аттестацию.

6.2. Конкретные формы и процедуры текущего контроля определяется рабочей программой дисциплины.

Формы промежуточной аттестации по каждой дисциплине устанавливаются в учебном плане. В настоящей ДППП используются формы контроля: зачет и экзамен.

6.3. Для аттестации слушателей на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ДППП (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) создаются оценочные материалы (фонды оценочных средств), включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Фонды оценочных средств разрабатываются и утверждаются Институтом и включаются в рабочую программу конкретной дисциплины.

6.4. Шкалы и критерия оценивая, методы и процедуры оценивания устанавливаются в рабочих программах дисциплин

6.5. Итоговая аттестация – экзамен.