

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО
ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт «Высшая школа государственного управления»

Утверждена
ученым советом РАНХиГС
Протокол
от «27» июня 2023 г. №09

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**КОМПЛЕКСНЫЙ РЕСУРСНЫЙ АНАЛИЗ В ОЦЕНКЕ И РАЗВИТИИ
УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА: МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ**

Москва, 2023

Разработчики:

Директор Научно-образовательного центра
современных кадровых технологий ФОиР
Института ВШГУ, канд. психол. наук, доцент

 Е.Г. Чирковская

Директор Научно-образовательного центра
оценки руководителей и управленческих команд
Факультета оценки и развития управленческих
кадров Института ВШГУ РАНХиГС, кандидат
психологических наук

 А.В. Рожок

Заместитель директора Научно-образовательного
центра современных кадровых технологий ФОиР
Института ВШГУ, канд. психол. наук

 А.А. Мударисов

Эксперт Научно-образовательного центра оценки
руководителей и управленческих команд ФОиР
Института ВШГУ РАНХиГС

 А.В. Лебедева

Руководитель программы

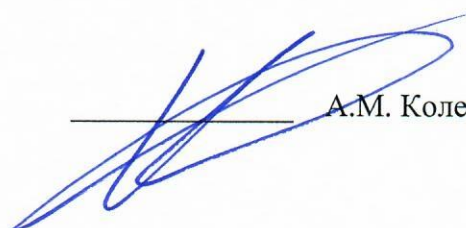
Кандидат психологических наук, доцент,
декан Факультета оценки и развития
управленческих кадров
Института ВШГУ РАНХиГС

 И.Б. Шебураков

Руководитель

структурного подразделения

Заместитель директора Института ВШГУ

 А.М. Колесников

Дополнительная профессиональная программа рассмотрена и одобрена на заседании
Ученого совета Института ВШГУ «05» мая 2023 г., протокол № 02.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Институт «Высшая школа государственного управления»

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
заседания Учёного совета

от 05 мая 2023 г.

№ 02

Москва

По пункту 1 повестки дня

Заместитель Председателя – Колесников Алексей Маркович

Ученый секретарь – Готовщикова Наталья Эдуардовна

Присутствовали: 5 чел.

Повестка дня: 1. Об утверждении программы повышения квалификации на год.

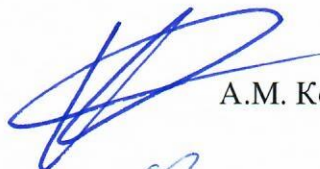
СЛУШАЛИ: Шебуракова И.Б., декана Факультета оценки и развития управленческих кадров Института ВШГУ. На обсуждение представлена программа повышения квалификации:

№ п/п	Наименование программы	Форма обучения	Количество часов (общая трудоемкость /очно/контактная работа)
1.	Комплексный ресурсный анализ в оценке и развитии управленческого потенциала: методология и технология	очная с ДОТ	72/10/40

Постановили:

Утвердить представленную дополнительную программу повышения квалификации.

Заместитель Председателя Ученого совета
Института ВШГУ


А.М. Колесников

Секретарь Ученого совета Института ВШГУ


Н.Э. Готовщикова

ВНЕШНЯЯ РЕЦЕНЗИЯ

на дополнительную профессиональную программу
повышения квалификации
**«КОМПЛЕКСНЫЙ РЕСУРСНЫЙ АНАЛИЗ В ОЦЕНКЕ И РАЗВИТИИ
УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА: МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ»**
Факультета оценки и развития управленческих кадров
Института «Высшая школа государственного управления»
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации

Программа повышения квалификации **«Комплексный ресурсный анализ в оценке и развитии управленческого потенциала: методология и технология»** направлена на овладение методологией и технологией проведения комплексного ресурсного анализа в системе управления персоналом. Программа направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации в сфере управления. Программа будет реализована с учетом лучших образовательных практик ВШГУ с приглашением ведущих экспертов в области управления кадрами как государственных, так и негосударственных структур и на основе целостного представления о системе управления кадрами и ее специфике в государственной сфере.

Содержание программы отвечает возросшим требованиям к качеству реализации кадровой политики и управления кадровыми процессами, повышению обоснованности принимаемых кадровых решений, она призвана формировать специалистов, обладающих определенным комплексом ключевых компетенций и способных эффективно использовать для решения стратегических задач управления персоналом оценочные технологии и инструменты.

Образовательная программа строится на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом»

(зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2020 г. № 59446), учитывает требования профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Зарегистрировано в Минюсте России 08 апреля 2022 г. № 68136).

Программа предполагает повышение квалификации руководителей и специалистов кадровых служб органов государственной власти, служб управления персоналом общей трудоемкостью 72 академических часа. Успешное прохождение программы по желанию слушателя может являться основанием для сертификации специалистов по личностно-профессиональной диагностике и оценке управленческих кадров в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Документ об освоении программы - удостоверение о повышении квалификации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» при успешном прохождении программы.

Представленная программа полностью соответствует требованиям, предъявляемым к программам профессиональной переподготовки, и рекомендуется к реализации.

Рецензент:

Доктор психологических наук, профессор,

Эксперт ООО «ОЦ «Профессионал»



Н.В. Соловьева

ВНУТРЕННЯЯ РЕЦЕНЗИЯ

на дополнительную профессиональную программу
повышения квалификации
**«КОМПЛЕКСНЫЙ РЕСУРСНЫЙ АНАЛИЗ В ОЦЕНКЕ И РАЗВИТИИ
УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА: МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ»**
Факультета оценки и развития управленческих кадров
Института «Высшая школа государственного управления»
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации

Программа повышения квалификации **«Комплексный ресурсный анализ в оценке и развитии управленческого потенциала: методология и технология»** строится на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом» (зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2020 г. № 59446), учитывает требования профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Зарегистрировано в Минюсте России 08 апреля 2022 г. № 68136).

Программа направлена на овладение методологией и технологией проведения комплексного ресурсного анализа в системе управления персоналом. Целевой аудиторией программы являются руководители кадровых служб органов государственной власти и местного самоуправления, а также крупных государственных организаций.

Программа предполагает повышение квалификации общей трудоемкостью 72 академических часа. Программа будет реализована с учетом лучших образовательных практик ВШГУ с приглашением ведущих экспертов в области оценки и развития кадров как государственных, так и негосударственных структур.

Содержание программы отвечает возросшим требованиям к качеству реализации кадровой политики и управления кадровыми процессами, повышению обоснованности принимаемых кадровых решений, она призвана

формировать специалистов, обладающих определенным комплексом ключевых компетенций и способных эффективно использовать оценочные технологии, методологию и инструменты комплексного ресурсного анализа.

Документ об освоении программы - удостоверение о повышении квалификации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» при успешном прохождении программы.

Представленная программа полностью соответствует требованиям, предъявляемым к программам профессиональной переподготовки, и рекомендуется к реализации.

Рецензент:

Заведующий кафедрой
государственной службы и кадровой
политики ИГСУ РАНХиГС, к.с.н.,
доцент

Л.В. Прибыткова

« ____ » _____ 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.1. Цель реализации	4
1.2. Нормативная правовая база	4
1.3. Планируемые результаты освоения.....	5
1.4. Категория слушателей	7
1.5. Формы обучения и сроки освоения	7
1.6. Период обучения и режим занятий.....	7
1.7. Документ о квалификации.....	7
2. Содержание программы повышения квалификации.....	8
2.1. Календарный учебный график	8
2.2. Учебный план	9
2.3. Содержание программы по темам	11
3. Организационно-педагогическое обеспечение.....	12
3.1. Кадровое обеспечение.....	12
3.2. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы	20
3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы.....	20
Нормативные правовые документы	22
4. Оценка качества освоения программы	24

Приложение: внутренняя и внешняя рецензии.

1. Общая характеристика программы

1.1. Цель реализации

Программа повышения квалификации направлена на овладение методологией и технологией проведения комплексного ресурсного анализа в системе управления персоналом. Создание технологии комплексного ресурсного анализа основано на многолетней научной и практической деятельности коллектива сотрудников факультета оценки и развития управленческих кадров Института ВШГУ РАНХиГС.

Программа направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации в сфере управления.

Основными задачами программы являются:

- получение новых профессиональных компетенций в области оценки и овладение уникальной методологией и технологией комплексного ресурсного анализа (КРА),
- формирование возможностей и отработка навыков самостоятельного применения КРА в решении задач управления личностно-профессиональным развитием кадрового и управленческого потенциала органа власти,
- возможность прохождения сертификации.

1.2. Нормативная правовая база

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 24.06.2023) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.07.2023);
2. Приказ Минобрнауки России от 12.09.2013 № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.10.2013 № 30163);
3. Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
4. Приказ Минтруда России от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Зарегистрировано в Минюсте России 08 апреля 2022 г. № 68136) (трудовые функции С/01.6, D/01.6, H/02.7);
5. Приказ Министерства образования науки Российской Федерации от 23.08.2017 № 816 «Об утверждении порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ» (зарегистрирован Минюстом России 18.09.2017, регистрационный № 48226);
6. Приказ РАНХиГС от 22 сентября 2017 г. № 01-6230 «Об утверждении Положения о применении в Академии электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
7. Приказ РАНХиГС от 19 апреля 2019 г. № 02-461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию»;
8. Приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 № 955 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденный приказом Минобрнауки России» (Зарегистрировано в Минюсте России 25 августа 2020 г. № 59446);
9. Приказ РАНХиГС от 13 августа 2021 г. № 02-835 «Об утверждении Положения о порядке разработки и утверждения в РАНХиГС дополнительных профессиональных программ - программ профессиональной переподготовки, программ повышения квалификации»);

10. Методические рекомендации по использованию электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации дополнительных профессиональных образовательных программ Министерства образования и науки Российской Федерации от 10.04.2014 № 06-381;
 11. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ-1/05вн);
- Нормативные документы, определяющие требования к выпускнику программы:
12. ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности" (утв. Приказом Росстандарта от 31.01.2014 N 14-ст) (ред. от 11.05.2023);
 13. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 N 787 (ред. от 20.12.2003) "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого **квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих**"

1.3. Планируемые результаты освоения

Таблица 1

Планируемые результаты освоения

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПСК и ПК	Знания	Умения	Практический опыт
ВД 1. Управление персоналом организации	ПСК-1 ¹ Организация и проведение оценки персонала	концептуальных основ системы оценки персонала, методологии и технологии комплексного ресурсного анализа в системе оценки персонала	разрабатывать систему оценки персонала, планировать и организовывать мероприятия по оценке персонала, применять методологию и технологию комплексного ресурсного анализа, использовать результаты комплексного ресурсного анализа в планировании и управлении личностно-профессиональным и карьерным развитием персонала	Эффективного применения системы оценки и выбора методов в зависимости от предмета и целей оценки персонала в контексте стратегических задач развития персонала.

¹ Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПСК и ПК	Знания	Умения	Практический опыт
	ПСК-2 ¹ – Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Подходов в области карьерного развития, моделей профессиональной карьеры персонала	Организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению карьеры	Эффективной организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
	ПСК-3 ¹ – реализация системы стратегического управления персоналом	Принципы и методы эффективного управления в организации и снижения рисков в процессе реализации системы стратегического управления персоналом.	Использовать технологии личностно-ориентированного подхода в практике реализации системы стратегического управления персоналом в контексте организационного развития.	Своевременно предпринимать методы корректирующего воздействия в процессе реализации системы стратегического управления персоналом организации.
Универсальные компетенции (УК) (формируются и (или) совершенствуются)				
УК-1 ² . Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.	Владеет знания в области системного подхода и системного анализа, принципы стратегического управления персоналом; современные технологии управления персоналом, требования к руководителю в условиях социокультурных флуктуаций, ресурсов и потенциала личностно-профессионального развития.	использовать результаты системного анализа в контексте формирования кадровой стратегии и реализации кадровой политики в условиях изменений.	Навыки эффективного применения комплекса технологий управления персоналом, личностно-ориентированного подхода для решения стратегических задач управления персоналом на основе системного подхода.	
УК-6 ² . Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Знания в области саморазвития и тайм-менеджмента, оценки собственных ресурсов и управления личностно-профессиональным развитием	Оценивать ресурсы собственные и коллег, определять, планировать и управлять процессом личностно-профессионального развития на основе результатов оценки	Эффективное и релевантное применение оценочных инструментов и технологий для определения направлений личностно-профессионального развития и развивающих действий	

² Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденный приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 955

1.4. Категория слушателей

К освоению программы допускаются:

Руководители и сотрудники кадровых служб, подразделений (служб) управления персоналом и трудовыми отношениями, учреждений профориентации, имеющие высшее образование (бакалавриат, специалитет, магистратура) и не менее двух лет опыта работы.

1.5. Формы обучения и сроки освоения

Очная форма обучения (с применением ДОТ). Общая трудоемкость 72 академических часа, в том числе 40 академических часа контактной работы со слушателем (из них 10 часов в формате индивидуального взаимодействия с консультантом в области оценки, 28 академических часов занятий проводятся с применением дистанционных образовательных технологий, 2 часа итоговая аттестация), самостоятельная работа 32 часа.

1.6. Период обучения и режим занятий

Период обучения 9 дней.

Занятия проводятся в течение 9 дней по 8 часов в день.

1.7. Документ о квалификации

Удостоверение о повышении квалификации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

2. Содержание программы повышения квалификации

2.1. Календарный учебный график

Таблица 2

Календарный учебный график

Период обучения – 9 дней								
1 день	2 день	3 день	4 день	5 день	6 день	7 день	8 день	9 день
УЗ ДОТ	УЗ ДОТ	УЗ ДОТ	УЗ ДОТ	УЗ ДОТ	УЗ ДОТ	УЗ ДОТ	УЗ	УЗ ИА

Календарный учебный график заполнен с помощью условных обозначений:

УЗ – учебные занятия

УЗ ДОТ – учебные занятия с применением дистанционных образовательных технологий

ИА – итоговая аттестация.

2.2. Учебный план

Таблица 3

№ п/п	Наименование тем модуля	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час.	Контактная работа с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, час.					Самостоятельная работа, час.	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час.)	Итоговая аттестация (вид/час.)	Код компетенции
			Всего	В форме практической подготовки	Лекции	Практические (семинарские) занятия	Контактная самостоятельная работа, час.		В том числе	В форме практической подготовки	Лекции	Практические (семинарские) занятия	Контактная самостоятельная работа, час.					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	Личностно-профессиональная диагностика и комплексный ресурсный анализ: общее и особенное.	4							2		2			2	ДЗ			УК-1 УК-6 ПСК-1
2	Управленческая готовность руководителя: модель, структура и особенности формирования. Составляющие управленческой готовности.	4							2		2			2	ДЗ			УК-1 УК-6 ПСК-3
3	Методы комплексного ресурсного анализа	10	2		2				4			4		4	ДЗ			ПСК-2 ПСК-3
4	Метод интервью и сферы	12							6		2	4		6	ДЗ			ПСК-2

2.3. Содержание программы по темам

Таблица 4

Содержание дисциплин

Номер темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
1. Подходы к оценке и развитию персонала.	Место оценки управленческих кадров в системе HR-менеджмента; специфика оценки руководителей. Эволюция подходов к оценке: дефицитарный, нормативный, ресурсный подходы.
2. Личностно-профессиональная диагностика и комплексный ресурсный анализ: общее и особенное.	Основы методологии комплексного ресурсного анализа. Личностно-профессиональная диагностика в системе комплексного ресурсного анализа. Понятие личностных и профессиональных ресурсов. Личностно-профессиональная диагностика и комплексный ресурсный анализ: в чем специфика?
3. Модель управленческой готовности руководителя	Управленческая готовность руководителя: понятие и характеристики. Модель метакомпетенций руководителя.
4. Составляющие управленческой готовности.	Составляющие управленческой готовности: лидерская, менеджерская, экспертная. Социальная направленность в модели управленческой готовности.
5. Методы комплексного ресурсного анализа	Методология и методы комплексного ресурсного анализа. Флагманские инструменты комплексного ресурсного анализа.
6. Метод интервью и сферы его применения.	«Интервью по компетенциям», «интервью на рабочем месте», «личностно-профессиональное биографическое интервью». Понятие личностно-профессионального биографического интервью и его особенности. Структура интервью, цели и задачи каждого этапа.
7. Методика построения интервью.	Опорные точки для профилирования личности. Качественные показатели и индикаторы оценки руководителей посредством интервью.
8. Практика применения инструментов личностно-профессиональной диагностики и оценки. Интерпретация результатов комплексного ресурсного анализа.	Практика применения инструментов личностно-профессиональной диагностики и оценки (в формате индивидуального взаимодействия с консультантами в области оценки). Составление индивидуальных отчетов и личностно-профессиональных характеристик в формате индивидуального взаимодействия с консультантом в области оценки). Практика проведения развивающей обратной связи по результатам интервью и ОУП. ПАДИ: проблемно-аналитическая деловая игра. Цели и задачи. Особенности организации. Этапы ПАДИ. Критерии оценки. Интерпретация результатов комплексного ресурсного анализа.
9. Структура личностно-профессиональной характеристики. Практика проведения развивающей обратной связи по результатам комплексного ресурсного анализа.	Интерпретация результатов комплексного ресурсного анализа. Психологический портрет/расширенная характеристика. Развивающая обратная связь: практика применения по результатам комплексного ресурсного анализа.

3. Организационно-педагогическое обеспечение

3.1. Кадровое обеспечение

Реализация программы обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, и систематически занимающимися научной и (или) научно-методической деятельностью, а также владеющие навыками интерактивной работы. Условием допуска к участию в Программе является наличие у преподавателя методических разработок и опыта проведения личностно-профессиональной диагностики, комплексного ресурсного анализа.

Все преподаватели имеют ученую степень или опыт деятельности в соответствующей профессиональной области.

Руководство Программы вместе с преподавателями поддерживают высокий квалификационный уровень ППС за счет регулярного повышения квалификации преподавателей, содействие в их участии в конференциях и методических семинарах, обеспечивает привлечение ППС для работы в роли экспертов в области управления персоналом, оценки при проведении открытых кадровых конкурсов, при формировании кадровых резервов, конкурсного отбора и аттестации персонала органов государственной власти и местного самоуправления.

Таблица 5

Сведения о профессорско-преподавательском составе

Ф.И.О. преподавателя/ведущего о специалиста	Специальность, присвоенная квалификация по диплому	Дополнительные/ая/ые квалификации/я/и	Место работы, должность, основное/дополнительное место работы	Ученая степень, ученое (почетное) звание	Стаж работы в области профессии деятельности и/по дополнительной квалификации	Стаж научно-педагогической работы		Наименование преподаваемой дисциплины (модуля), практики/стажировки (при наличии) по данной программе
						Всего	В том числе по преподаваемой дисциплине (модулю)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Шебураков Илья Борисович	Ленинградское высшее военное политическое училище ПВО им. Ю.В. Андропова, специальность – «Командная, тактическая, противовоздушная оборона», квалификация – «Социальный педагог-психолог», Московская государственная юридическая академия, специальность –	Корпоративный университет РАНХиГС, HR, Стратегический HR (повышение квалификации), 2020; Использование информационно-коммуникационных технологий при работе в электронной информационной образовательной среде ВУЗа, 2021	РАНХиГС, Институт ВШУ декан Факультета оценки и развития управленческих кадров. Основное место работы – почасовая оплата труда.	Кандидат психологических наук, доцент	24	14	14	Подходы к оценке и развитию персонала. Комплексный ресурсный анализ введении методологию. Модель управленческой готовности руководителя Методы комплексного ресурсного анализа.

	«Юриспруденция», – квалификация «Юрист»								
2. Чирковская Елена Георгиевна	Ульяновский государственный педагогический институт им. И.Н. Ульянова, специальность – «Педагогика психологии», квалификация – «Преподаватель психологии»	Корпоративный университет РАНХиГС, HR, Стратегический HR (повышение квалификации), 2020, Использование информационно-коммуникационных технологий при работе в электронной информационно-образовательной среде ВУЗа, 2018	РАНХиГС, ВШГУ, Институт Центра современных кадровых технологий. Основное место работы – штатный.	Кандидат психологических наук, доцент	23	19	11	Подходы к оценке и развитию персонала. Комплексный ресурсный анализ: введение методологию. Модель управленческой готовности руководителя Методы комплексного ресурсного анализа.	
3. Рожок Анатолий Васильевич	Московский городской психолого-педагогический университет, факультет социальной психологии, специальность психолог, преподаватель психологии.	Корпоративный университет РАНХиГС, HR, Стратегический HR (повышение квалификации), 2020.	РАНХиГС, ВШГУ, Институт Директор Научно-образовательного центра оценки и руководителей управленческих команд Факультета оценки и развития управленческих кадров Института ВШГУ РАНХиГС. Основное место	Кандидат психологических наук	8	8	7	Модель управленческой готовности руководителя Методы комплексного ресурсного анализа.	

4. Трифонова Алина Владимировна	ФГБОУ Государственный академический университет гуманитарных наук Специальность: Психология. Квалификация: Психолог. Преподаватель	Корпоративный университет РАНХиГС, HR, Стратегический HR (повышение квалификации), 2020; Использование информационно-коммуникационных технологий при работе в электронной информационно-образовательной среде ВУЗа, 2021	работы – штатный. РАНХиГС, кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности Института общественных наук Внутренний совместитель- почасовая оплата труда	Кандидат психологических наук	12	12	10	Практика применения инструментов личностно-профессиональной диагностики и оценки. Интерпретация результатов комплексного ресурсного анализа. Структура личностно-профессиональной характеристики (заключения). Практика проведения развивающей обратной связи по результатам комплексного ресурсного анализа.
5. Подольский Дмитрий Андреевич	МГУ им. М.В. Ломоносова Специальность: Психология Квалификация: Психолог. Преподаватель	-	Эксперт Научно-образовательный центр современных кадровых технологий ФОиР Институт ВШГУ РАНХиГС	Кандидат психологических наук	21	19	19	Методы комплексного ресурсного анализа

	психологии		Основное место работы – почасовая оплата труда						
6. Колисниченко Наталья Викторовна	МГУ им. Н.П. Огарева Специальность Русский язык и литература Квалификация: Учитель русского языка и литературы	РАНХиГС. Основы работы в СЭД Директум РАНХиГС, 2022	РАНХиГС, Институт общественных наук, заведующая кабинетом Факультета психологии Внутренний совместитель, почасовая оплата труда	Канд психол. н., доцент	25	23	10	Итоговая аттестация (секретарь)	
7. Мударисов Айнура Аликович	Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Международный институт государственной службы и управления, Специальность: Психолог; Специализация: Психология управления.	Корпоративный университет РАНХиГС, HR, Стратегический HR (повышение квалификации), 2020.	РАНХиГС, Институт ВШГУ, заместитель директора Научно-исследовательского центра современных кадровых технологий ФОиР Основное место работы – почасовая оплата труда	Кандидат психологических наук	8	8	7	Комплексный ресурсный анализ в введение методологию.	
8. Воробьева Ольга	Российский экономический	Московский институт	РАНХиГС, Институт ВШГУ,		9	9	2	Методы комплексного	

Александр вна	университет им. Г.В. Плеханова, управление персоналом, 38.03.03 бакалавр Управление персоналом, 2015 Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, магистр 37.04.01 Психология, 2017	психоанализа, РУДН, школа коучинга, ABCoach, Коуч, 2019	директор программы Научно- образовательного центра оценки руководителей и управленческих команд ФОиР Основное место работы - почасовая оплата труда				ресурсного анализа. Опорные точки для профилирования личности. Качественные показатели и индикаторы оценки руководителей посредством интервью. Практика применения инструментов личностно- профессиональной диагностики и оценки: ОУП 5.0 – с знакомство с инструментом. Составление индивидуальных отчетов и личностно- профессиональных характеристик. Практика проведения развивающей по обратной связи по результатам интервью и ОУП. ПАДИ: проблемно- аналитическая деловая игра. Цели и задачи. Особенности
------------------	---	---	---	--	--	--	---

								организации. Этапы ПАДИ. Критерии оценки. Интерпретация результатов комплексного ресурсного анализа. Интерпретация результатов комплексного ресурсного анализа. Психологический портрет/расширенная личностно-профессиональная характеристика. Развивающая обратная связь: практика применения по результатам комплексного ресурсного анализа.
9. Татаринова Людмила Николаевна	Саратовский государственный технический университет Специальность: Социальная работа Квалификация: Социальный работник	Корпоративный университет РАНХиГС, HR, Стратегический HR (повышение квалификации), 2020	Директор программы, Кафедра психологии личности в системах управления, Факультет оценки и развития управленческих	Кандидат соц. наук, доцент	26	14	10	Подходы к оценке и развитию персонала.

[illegible]

3.2. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы

Слушатели программы на период обучения обеспечиваются раздаточными материалами (учебно-методическими пособиями, информационными и справочными материалами) по тематике занятий, раздаточными материалами на бесплатной, безвозмездной основе. Также участники программы получают доступ к информационным ресурсам (источникам) и средствам информатизации с лицензионным программным обеспечением.

Организация учебного процесса по программе основана на технологиях, позволяющих повысить эффективность получаемого образования. Поэтому в учебном процессе используются активные и интерактивные методы обучения, такие как: управляемые дискуссии, информационные встречи, разбор кейсов.

Занятия по программе проводятся в помещениях, оснащенных для проведения лекционных и практических занятий, итоговой аттестации, в том числе имеются оборудованные места для ведения дискуссий, информационных встреч.

3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Самостоятельная работа слушателей представляет собой планируемую учебно- и научно-исследовательскую деятельность, выполняемую во внеаудиторное время по заданию и при индивидуальном методическом сопровождении преподавателями. Задачами самостоятельной работы являются:

- систематизация и углубление теоретических знаний, навыков их применения для решения профессиональных задач;
- развитие рефлексивности, способностей к саморазвитию, ориентированности на самосовершенствование и самореализацию;
- развитие исследовательских умений; навыков использования материала, собранного и полученного в ходе самостоятельной работы, при выполнении практических заданий, предусмотренных в модуле, для эффективной подготовки к промежуточной и итоговой аттестации.

В процессе самостоятельной работы слушатель приобретает навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа по модулю включает:

- анализ официальных документов: законов, подзаконных нормативных правовых актов, нормативно-инструкционных и справочных материалов, данных статистики и результатов научных исследований по вопросам приоритетных направлений развития государственной службы, институциональных изменений государственного и муниципального управления, кадровой политики в органах власти, системы оценки и управления профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих с использованием информационно-поисковых систем «Консультант-плюс», «Гарант», глобальной сети интернет, открытых данных и информации, размещенной на официальных сайтах. Список нормативных правовых актов, интернет-ресурсов, на которых необходимо сфокусировать внимание, представлен в разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение модуля»;
- анализ научной и методической литературы, материалов научных периодических изданий, презентационных материалов;
- выполнение практических заданий.

В процессе самостоятельной работы внимание необходимо акцентировать на сущность и содержание ключевых понятий, но подходах к организации личностного и профессионального развития сотрудников, на особенностях и нормативном правовом регулировании вопросов профессионального развития государственных гражданских

служащих. В процессе самоподготовки обратите внимание на сложившиеся управленческие практики.

В списке рекомендуемой литературы представлены ключевые разработки, научно-методологические основы модели управленческой готовности и ее составляющих, являющиеся результатом многолетних исследований коллектива Факультета оценки и развития управленческих кадров Института ВШГУ РАНХиГС. Полезно при работе с источниками составлять опорные конспекты, дополняя конспекты лекций. При возникновении вопросов в процессе самостоятельной работы необходимо фиксировать для получения разъяснений и консультаций с преподавателями. Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна слушателем собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия. При изучении научных текстов важно сконцентрироваться на выполнении следующих задач:

- поисковая (выделить информацию, связанную с подготовкой эссе и наиболее интересными направлениями, которые в дальнейшем могут быть связаны с объектом итогового выпускного проекта);

- усваивающая;

- системно-аналитическая и критическая (критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему);

- творческая (связанная с готовностью слушателя в том или ином виде использовать собранную информацию как отправной пункт для собственных рассуждений, использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику для аргументации собственной позиции, определение направлений развития высказанных идей и точек зрения).

При работе с источниками слушателям рекомендуется ведение следующих видов систематизированной записи:

- аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;
- тезирование и цитирование – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала с указанием источника;
- конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства.

Следует подчеркнуть, что усвоение теоретического материала закрепляется на практических занятиях.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Место оценки управленческих кадров в системе HR-менеджмента; специфика оценки руководителей.
2. Эволюция подходов к оценке: дефицитарный, нормативный, ресурсный подходы.
3. Основы методологии комплексного ресурсного анализа.
4. Личностно-профессиональная диагностика в системе комплексного ресурсного анализа.
5. Управленческая готовность руководителя: понятие и характеристики.
6. Модель метакомпетенций руководителя.

ПРИМЕРНЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

1. Ознакомиться с материалами по методике «Опросник управленческого потенциала».
2. На основе автоматического отчета ОУП составьте личностно-профессиональную характеристику руководителя.

Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года) // Российская газета от 4 июля 2020 г. № 144
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
3. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 22. Ст. 2063.
4. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215.
5. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» // «Собрание законодательства РФ», 07.05.2012, № 19, ст. 2338.
6. Постановление Правительства РФ от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» // «Собрание законодательства РФ», 16.04.2018, № 16 (Часть II), ст. 2359.
7. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 07.02.2005, № 6, ст. 439.
8. Постановление Правительства РФ от 05.03.2018 № 227 «О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации» (вместе с «Правилами представления документов в электронном виде кандидатом для участия в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв федерального государственного органа», «Правилами автоматизированной проверки сведений, представленных в электронном виде кандидатом для участия в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв федерального государственного органа») // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>
9. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 07.02.2005, № 6, ст. 437.
10. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» // «Собрание законодательства РФ», 07.02.2005, № 6, ст. 438.
11. Указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» (вместе с «Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации») // «Собрание законодательства РФ», 25.02.2019, № 8, ст. 765
12. Постановление Правительства РФ от 09.09.2020 № 1387 «Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 21.09.2020, № 38, ст. 5868

Основная литература

1. Баскина, Т. В. Техники успешного рекрутмента / Т. В. Баскина ; под редакцией П. Суворовой. — 2-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-4540-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93045.html>
2. Диагностика и профессиональное развитие управленческих кадров государственной службы: методология и технологии. — М.: Дело, 2021.
3. Иванова С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. — М.: Альпина Паблишер, 2016. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42290.html>. — ЭБС «IPRbooks».
4. Иванова, С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 184 с. — ISBN 978-5-9614-2240-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93053.html>
5. Ремизова В.В. Кадровые риски в управлении персоналом корпорации: определение и оценка // Гуманитарный научный журнал. 2023. №1-1.
6. Селезнева Е.В., Чирковская Е.Г. глубинное интервью как инструмент оценки управленческой готовности // Коммуникология. 2020. №4.
7. Сиягин Ю. В. Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике: монография. — М.: Дело, 2020.
8. Сиягин Ю.В. Потенциал и управленческая готовность руководителя (The Components of Managerial Alacrity of Government Executives) European Research Studies Journal, 2018. — Vol. XXI, Issue 1. — P. 295-308 (SCOPUS)
9. Сиягин Ю.В., Шебураков И.Б., Управленческая зрелость как интегральная характеристика личности руководителя // Государственная служба, 2022, №6 (140), с. 82-87.
10. Сиягин Ю.В., Сиягина Н.Ю., Баркова Ю.К. Управление личностно-профессиональным развитием и карьерным ростом: технологии оценки и мотивации //Образование личности. — 2018. — №2. — С. 36-45.
11. Сиягина Н.Ю. Личностно-ориентированный подход в управлении личностно-профессиональным развитием и карьерным ростом //Техническое творчество молодежи. — 2018. — №6 (112). — С. 35-37.
12. Чирковская Е.Г., Лукашева К.А. Отношение к организационным изменениям у работников с разным уровнем лояльности // Акмеология. —2018. — 65(1):38-42.

Дополнительная литература

1. Беликова, И.П. Управление персоналом: учебное пособие (краткий курс лекций) / И.П. Беликова ; Ставропольский гос. аграрный университет ун-т. — Ставрополь, 2014. — 64 с. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/61102/>
2. Барышникова Е. Оценка персонала методом ассесмент-центра. — Манн, Иванов и Фербер, 2013. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/62342/>
3. Иванова С. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя. — М.:Альпина Паблишер, 2013. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/32262/>
4. Сиягин Ю. В. и др. Личностно-профессиональная диагностика как комплексный механизм оценки компетентностей и компетенций гражданских служащих // Теория и практика общественного развития. — 2013. — № 11. — [Электронный ресурс]. — Режим

- доступа: http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2013/11/psix%D0%BE1% D0% BEiy%D0%B0/sinyagin-pereverzina-kosorotkina-mudarisov.pdf
5. Абакумов И. В. Методы оценки эффективности деятельности госслужащих // Социально-экономические явления и процессы. – 2014. – Т. 9. – №. 7. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-effektivnosti-deyatelnosti-gossluzhaschih>
 6. Логинова Ю. С. Методы и системы диагностики оценки управленческого персонала организации // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Экономические науки. – 2012. – №. 3. – С. 61-66. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vestnik.samgtu.ru/uploads/series/1/22/239/2012-3--0010.pdf>
 7. Синягин Ю.В. Оценка личности: ресурсный и компетентностный подходы // Проблемы педагогики и психологии. – Научное периодическое издание межвузовского консорциума, выпуск 2. Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна. – 2014. – С. 85-93. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.potentiales.ru/page466.html>.
 8. Развитие потенциала сотрудников [Электронный ресурс] : профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Д. Болдогоев [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М.: Альпина Паблишер, 2017. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/68009.html>. — ЭБС «IPRbooks».

Интернет-ресурсы

1. http://gosbook_ru.reformal.ru - Экспертная сеть по вопросам государственного управления ГосБук
2. <http://ar.gov.ru/> - Портал административной реформы
3. <http://www.gosuslugi.ru/> - Портал государственных услуг
4. www.duma.gov.ru/ - Государственная Дума Федерального Собрания РФ
5. <http://www.council.gov.ru/> - Совет Федерации Федерального Собрания РФ
6. <http://asi.ru/> - Агентство стратегических инициатив
7. <http://government.ru/departament/361/events/> - Проектный офис на сайте Правительства Российской Федерации
8. www.pmppractice.ru - Сайт группы компаний «Проектная практика», специализирующейся на управлении проектами
9. www.ac.gov.ru - Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации

Справочные системы (информационные технологии, программное обеспечение)

1. www.nnir.ru / - Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / - Российская государственная библиотека
4. www.aport.ru / - Поисковая система
5. www.rambler.ru / - Поисковая система
6. www.yandex.ru / - Поисковая система
7. <http://www.consultant.ru/> - Консультант плюс
8. <http://www.garant.ru/> - Гарант

4. Оценка качества освоения программы

4.1. Вид итоговой аттестации

Итоговая аттестация по программе – зачет.

По настоящей дополнительной профессиональной программе повышения квалификации итоговая аттестация предусматривается в форме зачет. Зачет предусматривает устный ответ на один теоретический вопрос и написание портретной характеристики на основе представленной слушателю результатов опросника «Оценка управленческого потенциала».

Примерный перечень вопросов к итоговой аттестации:

1. Эволюция подходов к оценке: дефицитарный, нормативный, ресурсный подходы.
2. Комплексный ресурсный анализ: методология и технология оценки руководителей.
3. Управленческая готовность руководителя: понятие и характеристики.
4. Личностно-профессиональная диагностика в системе комплексного ресурсного анализа.
5. Модель метакомпетенций руководителя.
6. Понятие личностно-профессионального биографического интервью и его особенности.
7. Структура интервью, цели и задачи каждого этапа.
8. Опорные точки для профилирования личности.
9. Качественные показатели и индикаторы оценки руководителей посредством интервью.
10. Практика применения инструментов личностно-профессиональной диагностики и оценки: ОУП 5.0
11. Составление индивидуальных отчетов и личностно-профессиональных характеристик.
12. Практика проведения развивающей обратной связи по результатам комплексного ресурсного анализа.
13. ПАДИ: проблемно-аналитическая деловая игра. Цели и задачи. Особенности организации. Этапы ПАДИ. Критерии оценки.
14. Интерпретация результатов комплексного ресурсного анализа.
15. Структура личностно-профессиональной характеристики.
16. Психологический портрет/расширенная личностно-профессиональная характеристика.

Таблица 6

Критерии оценивания в процессе итоговой аттестации

Оценка	Требования к знаниям
оценка «зачтено» от 56 до 100 баллов	Слушатель показал достаточно глубокие знания теоретического материала либо без существенных неточностей, умение связать теоретические знания с практикой, выстраивать аргументированную позицию. Демонстрирует умение интерпретировать результаты ОУП и представлять развернутую портретную характеристику, дополнительные вопросы не вызывают затруднения
оценка «не зачтено» менее 56 баллов.	Слушатель не отвечает по существу на поставленный вопрос, либо допускает грубые ошибки в ответе, затрудняется с приведением примеров, не справился с практическим заданием.

Характеристика результатов освоения программы

В результате освоения программы у слушателя сформированы компетенции:

Компетенция (код, содержание)	Индикаторы
ПСК-1 ¹ – Организация и проведение оценки персонала	1. четко определяет предмет, цели и задачи в области оценки персонала, осуществляет релевантный выбор методов в зависимости от поставленных задач; 2. видит взаимосвязанность оценки с другими кадровыми процессами в рамках единого цикла; 3. эффективно планирует и своевременно корректирует мероприятия по оценке персонала; 4. эффективно использует результаты оценки в планировании обучения и профессионального развития персонала с учетом стратегических организационных задач
ПСК-2 ¹ – Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	1. осуществляет оптимальный выбор методов и технологий управления личностно-профессиональным и карьерным развитием на основе личностно-ориентированного и ресурсного подходов; 2. своевременно оказывает управленческое влияние на процесс оперативного управления личностно-профессиональными карьерным развитием.
ПСК-3 ¹ – реализация системы стратегического управления персоналом	1. при решении профессиональных задач, формировании системы мотивации, оценки и развития персонала ориентирован на принципы личностно-ориентированного и ресурсного подходов; 2. разрабатывает систему управления личностно-профессиональным и карьерным развитием персонала с учётом стратегических задач развития государственной гражданской службы, видит системные взаимосвязи, четко определяет результаты, эффекты и видит отдалённые последствия принимаемых решений в области управления личностно-профессиональным и карьерным развитием; 3. оценивает риски и меры по их минимизации; определяет последовательность действий в системе управления личностно-профессиональным и карьерным развитием в стратегическом горизонте; 4. принимает оптимальные управленческие решения в условиях неопределённости и изменений, разрабатывает корректирующие меры, способствующие достижению запланированных результатов.
УК-1 ² . Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.	1. знает принципы стратегического управления персоналом, 2. владеет современными технологиями управления персоналом, применяет в решении профессиональных задач навыки системного анализа в контексте формирования кадровой стратегии и реализации кадровой политики в условиях изменений.
УК-6 ² . Способен управлять своим	1. способен применить в решении практических

¹ Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н

² Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденный приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 955

Компетенция (код, содержание)	Индикаторы
временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	профессиональных задач навыки тайм-менеджмента, 2. владеет технологиями оценки собственных ресурсов и коллег, применяет в управленческой практике различные оценочные инструменты и технологии личностно-профессионального развития.