

**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

**Современные кадровые технологии на государственной гражданской
службе (HR технологии) для руководителей**

(наименование программы)

Москва, 2023

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 2 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: Еварович С.А., директора Центра профессионального развития государственных служащих Института ВШГУ. На обсуждение представлена программа повышения квалификации:

№ п/п	Наименование программы	Форма обучения	Количество часов (очно/контактная работа)
1.	Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе (HR технологии) для руководителей	очная	18/18

Постановили:

Рекомендовать к утверждению Ученым Советом Академии представленную дополнительную профессиональную программу повышения квалификации.

Заместитель Председателя Ученого совета
Института ВШГУ


А.М. Колесников

Секретарь Ученого совета Института ВШГУ


Н.Э. Готовщикова

56/123

Разработчик:
директор центра профессионального
развития государственных служащих
Института ВШГУ РАНХиГС,
кандидат педагогических наук


(подпись)

С.А. Еварович

Руководитель программы:
директор центра профессионального
развития государственных служащих
Института ВШГУ РАНХиГС,
кандидат педагогических наук


(подпись)

С.А. Еварович

Руководитель
структурного подразделения:
заместитель директора
Института ВШГУ РАНХиГС


(подпись)

А.М. Колесников

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общая характеристика программы.....	4
1.1. Цель и задачи реализации программы	4
1.2. Нормативная правовая база.....	4
1.3. Планируемые результаты обучения.....	6
1.4. Категория слушателей.....	10
1.5. Формы обучения и сроки освоения.....	10
1.6. Период обучения и режим занятий.....	10
1.7. Документ о квалификации.....	10
2. Содержание программы.....	10
2.1. Календарный учебный график.....	10
2.2. Учебный план.....	11
2.3. Содержание программы по темам.....	13
3. Организационно-педагогические условия реализации программы.....	14
3.1. Кадровое обеспечение.....	14
3.2. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы....	19
3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы.....	19
4. Оценка качества освоения программы.....	20

Приложение № 1. Рецензии (внутренняя и внешняя)

Внешняя рецензия
на дополнительную профессиональную программу повышения
квалификации «Современные кадровые технологии на государственной
гражданской службе (HR технологии) для руководителей»

Настоящая программа повышения квалификации государственных служащих является программой, призванной сформировать профессиональные умения и навыки государственных служащих по применению современных подходов и технологий в организации кадровых процессов в системе государственной гражданской службы.

К освоению программы допускаются федеральные государственные гражданские служащие, замещающие должности государственной гражданской службы категории «руководители» высшей и главной групп должностей начальники отделов.

Задачи программы: сформировать представления об инструментах и архитектуре кадровых процессов с учетом уровня зрелости системы управления персоналом государственного органа; развить представления о практике (обменяться опытом) планирования структуры и штата госоргана, проведения организационно-штатных мероприятий, а также применения современных подходов к оценке персонала, профессиональному развитию гражданских служащих, работе с кадровыми резервами, управлению вовлеченностью, работе с профессиональным выгоранием, использованию «умных» HR-сервисов и HR-аналитики.

В темы программ включены: архитектура кадровых процессов с учетом уровня зрелости системы управления персоналом; планирование и проведение организационно-штатных мероприятий; оценка персонала на государственной службе; практика применения современных HR технологий на государственной службе (кадровая стратегия, оценка, профразвитие, кадровые резервы); практика работы с вовлеченностью, стрессами и профессиональным выгоранием; цифровая кадровая платформа государственной гражданской службы.

Образовательная программа строится на основе стандарта ФГОС ВО 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 августа 2020 г. № 1000); профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (утвержден приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н). Также учтены квалификационные требования для замещения должностей государственной гражданской службы.

Форма обучения очная, трудоемкость программы – 18 академических часов.

Итоговая аттестация проходит в форме зачета.

Документ об освоении программы – удостоверение Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации о повышении квалификации.

Представленная программа полностью соответствует требованиям, предъявляемым к программам повышения квалификации, и рекомендуется к реализации.

Рецензент

Начальник Управления
по работе с персоналом
ФГКУ Росгранстрой



Ю.Н. Иванова

2023 г.

Внутренняя рецензия
на дополнительную профессиональную программу повышения
квалификации «Современные кадровые технологии на государственной
гражданской службе (HR технологии) для руководителей»

В программе повышения квалификации «Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе (HR технологии) для руководителей» участвуют федеральные государственные гражданские служащие, замещающие должности государственной гражданской службы категории «руководители» высшей и главной групп должностей, начальники отделов.

Актуальность и целесообразность программы связана с ее направленностью на формирование у слушателей профессиональных умений и навыков по применению современных подходов и технологий в организации кадровых процессов в системе государственной гражданской службы.

Задачи программы связаны с формированием в свете современных подходов к совершенствованию государственного управления представлений о значении кадровых технологий и особенностей их реализации в системе кадровых процессов на гражданской службе.

Изучение кадровых процессов сопряжено в программе с такими основополагающими подходами как учет уровней зрелости системы управления персоналом, оценка эффективности процессов как часть планирования изменений, экосистемный подход в формировании кадровой платформы государственной службы.

Слушатели знакомятся с методами оценки профессиональных и личностных качеств, в целом с технологиями и методами развития персонала и построения профессиональной карьеры. Одним из результатов образовательной программы является расширение знаний о принципах формирования и работы с кадровым резервом в государственном органе. Среди приобретаемых в процессе обучения умений – умение определять оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа. Изучаются также

лучшие практики HR-трансформации органов власти, новые HR-сервисы и их роль в построении кадровых процессов.

Образовательная программа строится на основе стандарта ФГОС ВО 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 августа 2020 г. № 1000); профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (утвержден приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н).

Учтены также квалификационные требования для замещения должностей государственной гражданской службы.

Реализуется очная форма обучения - 18 академических часов.

Итоговая аттестация – зачет.

Документ об освоении программы – удостоверение Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации о повышении квалификации.

Представленная программа полностью соответствует требованиям, предъявляемым к программам повышения квалификации, и рекомендуется к реализации.

Рецензент

эксперт ВШГУ, доктор культурологии,
профессор



Т.Г. Богатырева
2023 г.

1. Общая характеристика программы

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе (HR технологии) для руководителей» разработана в рамках государственного задания федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов.

1.1. Цель и задачи реализации программы

Цель программы: повышение профессионального уровня федеральных государственных гражданских служащих в рамках имеющейся квалификации, формирование профессиональных умений и навыков по применению современных подходов и технологий в организации кадровых процессов в системе государственной гражданской службы.

Задачи программы:

- сформировать представления об инструментах и архитектуре кадровых процессов с учетом уровня зрелости системы управления персоналом государственного органа;
- развить представления о практике (обменяться опытом) планирования структуры и штата госоргана, проведения организационно-штатных мероприятий;
- развить представления о практике (обменяться опытом) применения современных подходов к оценке персонала, профессиональному развитию гражданских служащих, работы с кадровыми резервами, управлению вовлеченностью, работе с профессиональным выгоранием;
- развить представления о практике применения «умных» HR-сервисов и использовании HR-аналитики.

1.2. Нормативная правовая база

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации разработана на основании следующих нормативно-правовых документов:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 14.04.2023);
2. Постановление Правительства РФ от 5 марта 2018 г. № 227 «О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 20.08.2022);
3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (с изменениями и дополнениями от 15.11.2023);
4. Приказ Минобрнауки России от 12.09.2013 № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования» (с изменениями и дополнениями от 13.12.2021);
4. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н (зарегистрирован в Минюсте РФ 8 апреля 2022 г. регистрационный № 68136 (G/02.7);
4. Приказ РАНХиГС от 19 апреля 2019 г. № 02-461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию»;
5. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – магистратура по направлению 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.05.2020 № 100/2020-ОД.

Федерации от 13 августа 2020 г. № 1000 (зарегистрирован в Минюсте России 28 августа 2020 г. № 59530);

6. 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)»;

7. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы (версия 4.0). <http://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/1>

При формировании образовательной программы учтены:

8. 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).

9. Методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.04.2015 № ВК-1032/06).

1.3. Планируемые результаты обучения

Таблица 1

Планируемые результаты обучения

Виды деятельности	Общепрофессиональные, профессионально-специализированные компетенции или трудовые функции (ОПК, ПК, ПЛК (формируются и (или) совершенствуются)	Знания	Умения	Практический опыт
ВД 1. Организационно-управленческая	ОПК- 4 ¹ - способен организовывать внедрение современных информационно-коммуникационных технологий в соответствующей сфере профессиональной деятельности и обеспечивать информационную открытость деятельности органа власти	<i>Знать:</i> – информационно-коммуникационные технологии и их применение в профессиональной деятельности; – проблемы и перспективы развития государственной службы в контексте современных трендов государственного управления; – технологии отбора и оценки персонала; – принципы формирования и работы с кадровым резервом в государственном органе; – технологии и методы оценки профессиональных и личностных качеств и характеристик; – технологии и методы	<i>Уметь:</i> – внедрять современные информационно-коммуникационные технологии в сферу деятельности; – определять оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, уровня зрелости кадровых процессов.	<i>Владеть:</i> – навыками организации внедрения современных информационно-коммуникационных технологий, обеспечения информационной открытости деятельности органа власти

¹Федеральный государственный стандарт высшего образования – магистратура по направлению 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13 августа 2020 г. № 1000 (зарегистрирован в Минюсте России 28 августа 2020 г. № 59530).

			развития персонала и построения профессиональной карьеры.			
ВД 2. Проектная	ОПК-6¹ – способен организовывать проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти	Знать: основы проектного подхода в государственном управлении; управления проектом; понятие и виды административных процессов и процедур в органах власти		Уметь: организовывать проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти	Владеть: навыками управления проектами, оптимизации деятельности органов власти на основе современных технологий проектного управления; совершенствования административных процедур при решении задачи повышения эффективности деятельности органов исполнительной власти	
ВД 3. Операционное управление персоналом и подразделением организации	ПСК-1² - реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации	Знать: – технологии оперативного управления персоналом организации; – специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы по управлению персоналом, границы их применения.		Уметь: – применять методы оперативного управления организацией, обеспечения кадровой безопасности; – работать с информационными системами, цифровыми сервисами по операционному управлению персоналом и работой структурного подразделения; – формировать предложения по автоматизации и цифровизации операционного управления персоналом и	Владеть навыками: – оперативного управления персоналом структурного подразделения организации; – постановки задач работникам структурного подразделения, определение ресурсов для их выполнения, контроль исполнения.	

² Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н (зарегистрирован в Минюсте РФ 8 апреля 2022 г. регистрационный № 68136 (G/02.7)).

				работой подразделения	структурного
ВД 4. Гибкость и готовность к изменениям	ПЛК-1³ - изменениями	умение управлять	<i>Не указано</i>	<i>Поведенческие индикаторы:</i> – предлагает новые способы действия, повышающие эффективность исполнения должностных обязанностей; – рассматривает идеи и предложения других по повышению эффективности исполнения должностных обязанностей и реализует их; – разъясняет другим необходимость изменений; – в короткие сроки перекладывается с выполнения одной задачи на другую; – не снижает качества работы при необходимости выполнять несколько задач; – быстро изменяет подход к решению.	
ВД 5. Лидерство	ПЛК-2³ - умение подчиненными, эффективно планировать, организовывать работу и контролировать ее выполнение		<i>Не указано</i>	<i>Поведенческие индикаторы:</i> – четко ставит задачи и контролирует их исполнение; – распределяет задачи между подчиненными, учитывая их индивидуальные особенности и текущую нагрузку; – поощряет подчиненных к обучению и профессиональному развитию; – демонстрирует уверенность в успешном разрешении проблемы, вдохновляет других своими действиями и энтузиазмом на наилучшее выполнение работ и достижение общей цели.	
ВД 6. Стратегическое мышление	ПЛК-3³ - умение мыслить системно (стратегически)		<i>Не указано</i>	<i>Поведенческие индикаторы:</i> – при решении задач определяет пробелы в информации, находит возможные источники и формулирует точные вопросы для ее получения; – определяет взаимосвязь отдельных частей проблемы, находит причины ее возникновения; – рассматривает ситуацию в широком контексте, учитывает влияние максимального количества факторов; – точно прогнозирует развитие событий и оценивает, как его решения отражаются на других (людях, организациях, регионах), в том числе в долгосрочной перспективе;	

³ Методический инструментarium по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы (версия 4.0).
<http://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/1>

				- предлагает варианты решений, направленные на предотвращение возможных проблем и использование будущих возможностей; - руководствуется в работе стратегическими целями государственного органа.
ВД 7. Принятие управленческих решений	ПЛК-4⁴ – умение оперативно принимать и реализовывать управленческие решения	<i>Не указано</i>	<i>Поведенческие индикаторы:</i> - оперативно принимает решения на своем уровне ответственности, соблюдая установленную процедуру принятия решений; - решения принимаются взвешенно с учетом возможных рисков; - выстраивает систему мотивации на основе прозрачных и понятных показателей; - несет ответственность за свои решения и действия.	

⁴ Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы (версия 4.0).
<http://rosmintrud.ru/ministry/programs/gossluzhba/16/1>

1.4. Категория слушателей

К освоению программы допускаются следующие категории слушателей: федеральные государственные гражданские служащие, замещающие должности государственной гражданской службы категории «руководители» высшей и главной групп должностей; начальники отделов.

Требования к слушателям программы:

высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалитет).

1.5. Формы обучения и сроки освоения

Очная форма обучения. Общая трудоемкость программы 18 академических часов контактной работы со слушателями.

1.6. Период обучения и режим занятий

Период обучения составляет 2 дня.

Режим занятий: по 8-10 академических часов в день.

Предельная максимальная численность лекционной группы – 40 человек, практической (семинарской) группы – 40 человек.

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

2.1. Календарный учебный график

Таблица 2

Календарный учебный график

Период обучения – 2 дня	
1 день	2 день
УЗ	УЗ ИА

Календарный учебный график заполнен с помощью условных обозначений:

УЗ – учебные занятия.

ИА – итоговая аттестация.

Таблица 3

2.2. Учебный план

№ п/п	Наименование темы	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 том числе			Всего	Лекции / в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) / в интерактивной форме	Практические занятия (семинарские) / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Всего	Лекции / в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) / в интерактивной форме	Практические занятия (семинарские) / в интерактивной форме						Контактная самостоятельная работа, час
				Лекции / в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) / в интерактивной форме	Практические занятия (семинарские) / в интерактивной форме															
1.	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19			
1.	Архитектура кадровых процессов с учетом уровня зрелости системы управления персоналом	4	4	1		3												ОПК-6 ПСК-1 ПСК-1 ПСК-1 ПСК-2 ПСК-3 ПСК-4			
2.	Планирование и проведение организационно-штатных мероприятий	2	2	1		1												ОПК-4 ПСК-1 ПСК-1 ПСК-1 ПСК-2 ПСК-3 ПСК-4			
3.	Оценка персонала на государственной службе	2	2	1		1												ОПК-4 ПСК-1 ПСК-1 ПСК-2 ПСК-3 ПСК-4			
4.	HR-трансформация. Практика применения современных HR технологий на государственной службе (кадровая стратегия, оценка, профразвитие, кадровые резервы)	2	2			2												ОПК-4 ОПК-6 ПСК-1 ПСК-1 ПСК-2 ПСК-3 ПСК-4			
5	Практика работы с вовлеченностью, стрессами и профессиональным выгоранием	4	4	1		3												ОПК-4 ОПК-6 ПСК-1 ПСК-1 ПСК-2 ПСК-3			

2.3. Содержание программы по темам

Таблица 4

Содержание программы по темам

Наименование темы	Содержание темы
Тема 1. Архитектура кадровых процессов с учетом уровня зрелости системы управления персоналом (<i>проектная сессия</i>)	Уровни зрелости системы управления персоналом. Факторы, определяющие зрелость системы. Характеристика кадровых процессов на каждом уровне. Оценка эффективности процессов как часть планирования изменений. Подходы и методы совершенствования системы управления персоналом (перехода на новый уровень)
Тема 2. Планирование и проведение организационно-штатных мероприятий	Задачи и функции кадровой службы при планировании изменений в структуре и штате государственного органа. Инструменты оценки использования сотрудниками своего служебного времени. Оценка затрат, связанных с проведением организационно-штатных изменений и компенсирующие мероприятия. Организация информирования сотрудников о планируемых изменениях. Рекомендации Минтруда России о сохранении кадрового потенциала государственного органа. Предложение должностей в иных государственных органах. Судебная практика по делам о восстановлении на службе в связи с нарушением порядка сокращения должностей
Тема 3. Оценка персонала на государственной службе	Современные тенденции в области оценки персонала. Подходы и методология оценки персонала на государственной службе. Возможности и перспективы использования централизованного сервиса по оценке. Уровни зрелости практик оценки персонала государственной гражданской службы
Тема 4. HR-трансформация. Практика применения современных HR технологий на государственной службе (<i>круглый стол</i>)	Опыт HR-трансформации ФНС России: кадровая стратегия, оценка персонала. Особенности построения HR-процессов в Счетной палате РФ: профессиональное развитие, работа с вовлеченностью. Опыт ФАС России по работе с талантами
Тема 5. Практика работы с вовлеченностью, стрессами и профессиональным выгоранием	Причины работы с вовлеченностью в системе государственной службы. Исследования вовлеченности. Практика работы с вовлеченностью в госсекторе. Профессиональное выгорание: типы, симптомы, способы предотвращения и работы.
Тема 6. Цифровая кадровая платформа государственной гражданской службы	Экосистемный подход в формировании кадровой платформы государственной службы. Лучшие практики. Новые HR-сервисы: учет времени, резервирование рабочих мест, формирование проектных команд по компетенциям, гибкие бенефиты, обучение, развитие, адаптация. Принятие решений с опорой на данные.

3. Организационно-педагогические условия реализации программы

3.1. Кадровое обеспечение

Реализация программы обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, специальную подготовку по использованию ДОТ в учебном процессе, 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, а также владение активными формами и методами обучения.

Руководство Программы вместе с преподавателями поддерживают высокий квалификационный уровень ИПС за счет регулярного повышения квалификации преподавателей, содействие в их участии в конференциях и методических семинарах, обеспечивает привлечение ИПС для работы в органах власти в качестве экспертов (при разработке региональных программ и проектов, в кадровых комиссиях).

Таблица 5

Сведения о профессорско-преподавательском составе

Ф.И.О. преподавателя	Специальность, присвоенная квалификация по диплому	Дополнительная квалификация	Место работы, должность/дополнительное место работы	Ученая степень, ученое звание (почетное)	Стаж работы в области профессиональной деятельности или дополнительной квалификации	Стаж научно-педагогической работы		Наименование преподаваемой темы
						Всего	В том числе по преподаваемой дисциплине (модулю)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Дьячков Тимур Вячеславович	2002, Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, юрист	ПК, «Управление государственными и муниципальными закупками», «Компетентностный подход к разработке и реализации профессиональных	Департамент по развитию человеческого капитала Счетной палаты Российской Федерации, заместитель директора, научный	-	20	7	7	Планирование и проведение организационно-штатных мероприятий

Еварович Светлана Анатольевна	1993, Томский государственный университет; история, историк, преподаватель общественно-политических дисциплин. 1999, Томский государственный университет: Государственное и муниципальное управление; менеджер в сфере государственного и муниципального управления	х образовательных программ», «Противодействие коррупции в государственных учреждениях и предприятиях Санкт-Петербурга»	сотрудник Института ВШГУ РАНХиГС <i>Внешний совместитель – почасовая оплата</i>	Кандидат педагогических наук	30	21	17	Архитектура кадровых процессов с учетом уровня зрелости системы управления персоналом (проектная сессия) HR-трансформация. Практика применения HR современных технологий на государственной службе (круглый стол)
-------------------------------	--	--	--	------------------------------	----	----	----	--

Козлов Владимир Владимирович	1990, МПИИ, «Педагогика и психология», «Преподаватель педагогики и психологии и методист по воспитательной работе»	управленческих кадров»	-	Центр профессионального развития государственных служащих Института ВШГУ РАНХиГС, эксперт <i>Внешний совместитель – почасовая оплата</i>	Кандидат психологических наук	23	18	18	Практика работы с вовлеченностью, стрессами и профессиональными выгоранием
Лаврова Татьяна Будаевна	2005, Байкальский государственный университет экономики и права, «Мировая экономика» 2009, РАНХиГС, аспирантура 2020, РАНХиГС, англоязычная магистратура «Стратегические коммуникации: государство и бизнес»	-	-	Центр современных технологий обучения и онлайн ресурсов ВШГУ РАНХиГС, директор <i>Основное место работы, штатный почасовая оплата</i>	Кандидат экономических наук	15	11	11	Цифровая кадровая платформа государственной гражданской службы
Татарина Людмила Николаевна	1995, Саратовский государственный технический	-	-	Кафедра психологии личности в системах	Кандидат социологических наук, доцент	24	22	16	Архитектура кадровых процессов с учетом уровня

	университет, социальная работа, социальный работник – 1999 – аспирантура по специальности 22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы ФГОУ ВПО «Поволжская		управления факультета оценки и развития управленческих кадров Института ВШГУ РАНХиГС, доцент <i>Основное место работы – штатный, почасовая оплата</i>					зрелости системы управления персоналом (проектная сессия)
Чирковская Елена Георгиевна	1991, Ульяновский государственный педагогический институт, «Педагогика и психология (дошкольная)», «Преподаватель педагогики и психологии, методист дошкольному воспитанию»	ПП, МГУ им. М.В. Ломоносова, Психология, психолог-практик ПК, «Стратегический HR» ПК, «Использование СДО в образовательном процессе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (ЭО и ДОТ)»	Научно-образовательный центр современных кадровых технологий факультета оценки и развития управленческих кадров Института ВШГУ РАНХиГС, директор <i>Основное место работы – штатный, почасовая оплата</i>	Кандидат психологических наук, доцент	36	31	31	Оценка персонала на государственной службе

Шебураков Илья Борисович	1992, Ленинградское высшее военно- политическое училище ПВО им. Ю.В. Андропова, социальный педагог- психолог 1997, Московская государственная юридическая академия, юрист	ПК «Стратегический HR»	Декан факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС <i>Основное место работы – штатный, почасовая оплата</i>	Кандидат психологическ их наук, доцент	27	17	17	Оценка персонала на государственной службе
--------------------------------	---	------------------------------	---	--	----	----	----	---

3.2. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы

РАНХиГС располагает необходимой материально-технической базой, обеспечивающей проведение программы повышения квалификации и итоговой аттестации, предусмотренной учебным планом программы и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам. Реализуемая программа повышения квалификации обеспечена всеми необходимыми материально-техническими ресурсами. Занятия по программе проводятся в помещениях, оснащенных для проведения лекционных занятий и тренингов. При проведении лекционных и практических занятий, итоговой аттестации используется мультимедийное оборудование.

Для обеспечения обучения слушателей по программе «Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе (HR технологии) для руководителей» имеется следующая материально-техническая база:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;
- помещения для проведения практических занятий, оборудованными учебной мебелью;

- библиотека, имеющую рабочие места для слушателей, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет;

- компьютерные классы.

Во время обучения слушатели имеют доступ к библиотечному фонду с необходимым количеством учебной, методической литературы и другой печатной продукции, для самостоятельной работы, а также к автоматизированным системам хранения и поиска информации, национальным и международным информационным ресурсам.

Программное обеспечение: лицензионные системные программы - операционные системы (Windows, Acrobat Reader, иные), обеспечивающие взаимодействие всех других программ с оборудованием и взаимодействие пользователя персонального компьютера с программами; универсальные офисные прикладные программы и средства ИКТ, например, программа подготовки презентаций; использование Интернет, электронной почты; использование автоматизированных поисковых систем Интернет (например, Google).

Слушатели получают методическую поддержку в процессе обучения и по завершении обучения, в т.ч. имеют возможность получать консультации по электронной почте у преподавателей, принимающих участие в обучении.

3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Примеры практических заданий

1. Индивидуальное задание.

- Перечислите кадровые процессы, которые реализуются в Вашем госоргане.
- Перечислите кадровые процессы, которые Вы включаете (считаете необходимым включить) в HR цикл.

2. Работа в мини группах по 2-3 человека.

Опишите HR цикл в системе государственной службы (идеальная модель); назовите ограничения для ее реализации

3. Работа в группах по 7-10 человек.

Сформулируете предложения по преодолению ограничений

Нормативно-правовые документы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020г.) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/;
2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 28.04.2023) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/;
3. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 05.12.2022г.) <https://base.garant.ru/185886/>;
4. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ (ред. от 29.12.2022) «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/;
5. Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» (в ред. от 04.11.2022) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103023/;
6. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (посл. ред.) «О противодействии коррупции» (с изменениями и дополнениями от 18.03.2023) <https://base.garant.ru/12164203/>;
7. Постановление Правительства РФ от 02.03.2019 № 234 (ред. от 13.05.2022) «О системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (вместе с «Положением о системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»)) <https://base.garant.ru/72190034//>;
8. Постановление Правительства РФ от 5 марта 2018 г. № 227 «О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 20.08.2022) <https://base.garant.ru/71895190/>;
9. Постановление Правительства РФ от 5 марта 2018 г. № 227 «О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 20.08.2022) <https://base.garant.ru/71895190/>;
10. Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2015 г. № 1236 «Об установлении запрета на допуск программного обеспечения, происходящего из иностранных государств, для целей осуществления закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (с изменениями и дополнениями 28.12.2022) <https://base.garant.ru/71252170/>;
11. Указ Президента РФ от 30.03.2022 № 166 «О мерах по обеспечению технологической независимости и безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации» <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202203300001>;
12. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» <https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357927&demo=1>;
13. Указ Президента Российской Федерации от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318654/;
14. Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» (с изменениями и дополнениями от 25.08.2021) <https://base.garant.ru/184842/>;
15. «Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года» (утв. Правительством РФ 29.09.2018) <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71965871/>.

Основная литература:

1. Технологии кадровых практик на государственной службе: мастер-класс: учебник и практикум для вузов / Л. В. Фотина [и др.]; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 392 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15403-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/tehnologii-kadrovyyh-praktik-na-gosudarstvennoy-sluzhbe-master-klass-520471>;
2. Заборовская, С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе: учебное пособие для вузов / С. Г. Заборовская. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 209 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14805-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/kadrovyy-meneditzhment-na-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-i-municipalnoy-sluzhbe-519830>;
3. Кадровая политика на государственной службе: учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.]; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/kadrovaya-politika-na-gosudarstvennoy-sluzhbe-520481>;
4. Кузовкова, Т. А. Введение в экономику цифровых платформ: учебное пособие / Т. А. Кузовкова, Т. Ю. Салютин, О. И. Шаравова. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 129 с. — ISBN 978-5-4497-1478-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/117860.html>;
5. Подбор персонала: современные кадровые технологии: учебник и практикум для магистратуры и бакалавриата / Ю. В. Долженкова, С. В. Сидоркина, М. В. Полевая, Е. В. Камнева; под редакцией Ю. В. Долженковой. — Москва: Прометей, 2021. — 264 с. — ISBN 978-5-00172-062-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125619.html>;
6. Сулейманов, М. Д. Цифровая грамотность: учебник / М. Д. Сулейманов, Н. С. Бардыго. — М.: Креативная экономика, 2019. — 324 с. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/88548.html>;
7. Годунов, И. В. Противодействие коррупции: учебник / И. В. Годунов. — 5-е изд. — Москва: Институт автоматизации проектирования РАН, 2019. — 729 с. — ISBN 978-5-394-03416-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/86716.html>;
8. Система государственного и муниципального управления. В 2 томах. Т.1: курс лекций. Москва: Дело, 2019. — 512 с. — ISBN 978-5-7749-1397-8 (т.1), 978-5-7749-1396-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/95125.html>;
9. Система государственного и муниципального управления. В 2 томах. Т.2: курс лекций. Москва: Дело, 2019. — 544 с. — ISBN 978-5-7749-1398-2 (т.2), 978-5-7749-1396-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/95126.html>.

Дополнительная литература:

1. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении: учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:

<https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-gosudarstvennom-i-municipalnom-upravlenii-519151#page/1>;

2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-531529>;

3. Кузнецов, И. Н. Документационное обеспечение управления персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. Н. Кузнецов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 393 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-16749-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/dokumentacionnoe-obespechenie-upravleniya-personalom-530256>;

4. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-516339#page/1>;

5. Сергеев, Л. И. Цифровая экономика: учебник для вузов / Л. И. Сергеев, Д. Л. Сергеев, А. Л. Юданова; под редакцией Л. И. Сергеева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 437 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15797-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/cifrovaya-ekonomika-509767>;

6. Политическое в условиях цифровых трансформаций: материалы Всероссийской научной конференции (с международным участием) «Политическое в условиях цифровых трансформаций: философия, наука, технологии», 24–25 сентября 2021 г., СПбГУ, Санкт-Петербург / Л. В. Сморгунов, О. Г. Щенина, А. М. Каплуненко [и др.]; под редакцией Л. В. Сморгунова, А. В. Курочкина, О. А. Игнатьевой. — Москва: Аспект Пресс, 2022. — 383 с. — ISBN 978-5-7567-1213-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122567.html>;

7. Бокова Д.Д., Орлова А.В., Шаманова А.В. Анализ возможностей регионов Российской Федерации к внедрению цифровых технологий в систему управления//Основные тенденции развития экономики и управления в условиях цифровизации общества материалы студенческой научной конференции. Российский новый университет. 2019. С. 74-78. <https://elibrary.ru/item.asp?id=36960281>;

8. Михайлова А.О., Мытенков С.С., Сальникова Е.В., Шинкарев В.В. Возможности государства в обеспечении ускоренного развития экономики путем внедрения цифровых технологий//Бизнес. Общество. Власть. 2019. № 2 (32). С. 183-195. <https://elibrary.ru/item.asp?id=39245030>;

Интернет-ресурсы:

- Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов <https://docs.cntd.ru/document/556732695/>;
- Цифровые платформы <https://hsbi.hse.ru/articles/tsifrovye-platformy/>;
- Цифровая экономика на службе у народа <https://seleznev24.ru/tsifrovaya-ekonomika-na-sluzhbe-u-naroda/>;
- И. А. Васильева, В. В. Ильина, П. В. Николаева «Развитие кадровых технологий на государственной гражданской службе в условиях цифровой трансформации» <https://upravuchet.ru/index.php/journal/article/view/1577/1028/>;

- Т.Б. Лаврова, С.А. Еварович, С.Э. Мартынова, Н.Э. Готовщикова, О.А. Карлова «Профессиональное развитие государственных гражданских служащих в условиях цифровой трансформации» <https://repec.ranepa.ru/rnp/wpaper/w2022070.pdf>

Справочные системы:

- <http://nlr.ru/> - Российская национальная библиотека
- <https://rusneb.ru/> -Национальная электронная библиотека
- <https://www.rsl.ru/> - Российская государственная библиотека
- <https://www.rambler.ru/> - Поисковая система
- <https://yandex.ru/> - Поисковая система
- <http://www.consultant.ru/> - Консультант плюс
- <https://www.garant.ru/> - Гарант

4. Оценка качества освоения программы

По настоящей дополнительной профессиональной программе повышения квалификации итоговая аттестация проходит в виде зачета в форме круглого стола.

Фонд оценочных средств

Примерные темы для дискуссии к итоговой аттестации

1. Факторы, определяющие зрелость системы управления персоналом.
2. Подходы и методы совершенствования системы управления персоналом.
3. Подходы и методология оценки персонала на государственной службе.
4. Опыт HR-трансформации ФНС России: кадровая стратегия, оценка персонала.
5. Причины работы с вовлеченностью в системе государственной службы.
6. «Умные» HR-сервисы: обучение, развитие, адаптация.
7. Принятие решений с опорой на данные.

Оценивание в процессе итоговой аттестации

Таблица 6

Оценка	Требования к знаниям
<i>зачтено</i>	Оценка «зачтено» выставляется слушателю, если он усвоил программный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с различными видами применения знаний, демонстрирует развитые управленческие компетенции и профессиональные навыки, необходимые для эффективного госуправления, обладает способностью к профессиональной коммуникации.
<i>не зачтено</i>	Оценка «не зачтено» выставляется слушателю, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, не демонстрирует развитые управленческие компетенции и профессиональные навыки, необходимые для эффективного госуправления.

Характеристика результатов освоения программы

В результате освоения программы у слушателя сформированы компетенции:

Таблица 7

Компетенция (код, содержание)	Индикаторы
ОПК-4- способен организовывать внедрение современных информационно-коммуникационных технологий в соответствующей сфере профессиональной деятельности и обеспечивать информационную открытость деятельности органа власти	– определяет оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, уровня зрелости кадровых процессов; – организывает внедрение современных информационно-коммуникационных технологий и обеспечивать информационную открытость деятельности органа власти.
ОПК-6 – способен организовывать проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти	– организывает проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти; – управляет проектами, оптимизирует деятельность органов власти на основе современных технологий проектного управления; – оптимизирует административные процедуры при решении задачи повышения эффективности деятельности органов исполнительной власти.
ПСК-1 - реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации	– умеет ставить задачи работникам структурного подразделения, определять ресурсы для их выполнения и осуществлять контроль исполнения; – применяет методы оперативного управления персоналом организации, обеспечения кадровой безопасности; – работает с информационными системами, цифровыми сервисами по операционному управлению персоналом и работой структурного подразделения; – умеет формировать предложения по автоматизации и цифровизации операционного управления персоналом и работой структурного подразделения.
ПЛК-1- умение управлять изменениями	– предлагает новые способы действия, повышающие эффективность исполнения должностных обязанностей; – рассматривает идеи и предложения других по повышению эффективности исполнения должностных обязанностей и реализует их; – разъясняет другим необходимость изменений; – в короткие сроки переключается с выполнения одной задачи на другую; – не снижает качества работы при необходимости выполнять несколько задач; быстро изменяет подход к решению.

ПЛК-2 - умение руководить подчиненными, эффективно планировать, организовывать работу и контролировать ее выполнение	– четко ставит задачи и контролирует их исполнение; – распределяет задачи между подчиненными, учитывая их индивидуальные особенности и текущую нагрузку; – поощряет подчиненных к обучению и профессиональному развитию; – демонстрирует уверенность в успешном разрешении проблемы, вдохновляет других своими действиями и энтузиазмом на наилучшее выполнение работ и достижение общей цели.
ПЛК-3- умение мыслить системно (стратегически)	– при решении задач определяет пробелы в информации, находит возможные источники и формулирует точные вопросы для ее получения; – определяет взаимосвязь отдельных частей проблемы, находит причины ее возникновения; – рассматривает ситуацию в широком контексте, учитывает влияние максимального количества факторов; – точно прогнозирует развитие событий и оценивает, как его решения отражаются на других (людях, организациях, регионах), в том числе в долгосрочной перспективе; – предлагает варианты решений, направленные на предотвращение возможных проблем и использование будущих возможностей; – руководствуется в работе стратегическими целями государственного органа.
ПЛК-4 – умение оперативно принимать и реализовывать управленческие решения	– оперативно принимает решения на своем уровне ответственности, соблюдая установленную процедуру принятия решений; – решения принимаются взвешенно с учетом возможных рисков; – выстраивает систему мотивации на основе прозрачных и понятных показателей; несет ответственность за свои решения и действия.