

Приложение 1

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

*Институт «Высшая школа государственного управления»
Факультет оценки и развития управленческих кадров*

УТВЕРЖДЕНА
ученым советом РАНХиГС
(в составе ДПП)
Протокол от «23» сентября 2023 г. № 17

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ 4

**ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ**

по дополнительной профессиональной программе
профессиональной переподготовки

**СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ
В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СФЕРЕ (ГОС HR)**

Москва, 2023

Разработчики:

Декан факультета оценки и развития
управленческих кадров Института ВШГУ
РАНХиГС, канд. психол. наук, доцент



И.Б. Шебураков

Директор научно-образовательного центра
современных кадровых технологий ФОиР
Института ВШГУ РАНХиГС, 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,
канд. психол. наук



А.В. Рожок

Директор программы факультета оценки и
развития управленческих кадров Института
ВШГУ РАНХиГС



Н.А. Кононенко

Заместитель директора научно-
образовательного центра оценки руководителей
и управленческих команд ФОиР Института
ВШГУ РАНХиГС



О.А. Воробьева

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МОДУЛЯ.....	4
2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО МОДУЛЮ.....	4
3. ОБЪЕМ МОДУЛЯ	6
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЯ.....	7
4.1. Структура модуля	7
4.2 Содержание модуля	9
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СЛУШАТЕЛЕЙ ПО МОДУЛЮ	10
6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО МОДУЛЮ	13
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОДУЛЯ ...	15
7.1 Нормативные правовые документы	15
7.2. Основная литература.....	16
7.3. Дополнительная литература.....	17
7.4. Интернет-ресурсы.....	18
7.5. Справочные системы (информационные технологии, программное обеспечение)	18
7.6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	18
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ПРОГРАММНОЕ	18
ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОДУЛЯ	18

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МОДУЛЯ

Основной целью модуля является овладение методологией и технологиями оценки эффективности деятельности служащих с позиции личностно-ориентированного и ресурсного подходов, методами мотивации и стимулирования персонала.

Основными задачами модуля являются:

- рассмотрение основных подходов к оценке на государственной гражданской службе, нормативного правового регулирования и практики правоприменения, методов и инструментов;
- формирование системного представления о типах диагностических процедур в оценке персонала, их возможностях и ограничениях, предмете и критериях.
- развитие комплексного представления о теоретико-методологических подходах и моделях оценки результативности деятельности, принципах управления по результатам в органах власти;
- развитие навыков мотивационного управления.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО МОДУЛЮ

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по модулю

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, взаимосвязи оценки с личностно-профессиональным и карьерным развитием персонала	разрабатывать систему оценки персонала, планировать и организовывать мероприятия по оценке персонала, учитывать результаты оценки 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.
	ПСК-2 ² – 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

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-3 ² – реализация системы стратегического управления персоналом	Принципы и методы эффективного управления 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)				
Код и наименование компетенции	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

3. ОБЪЕМ МОДУЛЯ

Таблица 2

Объем модуля		
Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:	30	60
Лекционного типа (Л)/интерактивные занятия (ИЗ)	12/12	0
Лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ)/интерактивные занятия (ИЗ)	-/-	-/-
Практические (семинарские) занятия (ПЗ)/интерактивные занятия (ИЗ)	18/18	60/60
Самостоятельная работа слушателя (СР)		54
Промежуточная аттестация		экзамен
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)	144	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЯ

4.1. Структура модуля

Таблица 3

Структура модуля

№ п/п	Наименование тем модуля	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.				Самостоятельная работа, час.	Контактная работа с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, час.					Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час.)	Код компетенции		
			Всего	В форме практической подготовки	Лекции	В том числе		Всего	Самостоятельная работа, час.								
						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
1.	Технологии оценки на государственно й гражданской службе.	34	8		2	4			14			14		14	ДЗ		УК-1 УК-6 ПСК-2
2	Типы диагностическ их процедур в оценке персонала: возможности и ограничения.	38	8		4	6			16			16		14	ДЗ		УК-1 УК-6 ПСК-3

4.2 Содержание модуля

Таблица 4

Содержание модуля

Номер темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
1. Технологии оценки на государственной гражданской службе	Содержание и виды оценки: текущая оценка, аттестация, квалификационный экзамен. Оценка и мотивация (стимулирование) в органах власти. Интеграция результатов оценки в систему управления кадрами. Возможности «примирения» дефицитного, нормативного (компетентностного) и ресурсного подходов. Обзор существующих инструментов оценки. Комплексный ресурсный анализ: методология и технология. Коммуникационное мероприятие.
2. Типы диагностических процедур в оценке персонала: возможности и ограничения, предмет и критерии	Основы тестологии и психометрики. Опросники: личностные, мотивационные. Тесты: способностей, достижений (профессиональные). Понятие норм, основы статистики в психометрике. Адаптивное тестирование. Динамические тесты. Критериально-ориентированные тесты. Нормативно-ориентированные тесты. Обзор существующих методик оценки потенциала, способностей и личностных качеств (ОУП 5.2, ОРQ32, PIF, Навигатор, Hogan и др.). Технология Центра Оценки персонала (assessment center): возможности и ограничения. Комплексный ресурсный анализ в работе с руководителями и HiPo. Интервью по компетенциям и ценностям. Технология 360 градусов, ее возможности и ограничения.
3. Подходы к оценке результатов деятельности	Принципы управления по результатам в органах власти: почему не удалось достичь запланированных целей в ходе реформ. Сбалансированная система показателей эффективности. Управление по целям и ключевым результатам. Технология моделирования, оценки и внедрения КПЭ. Методы оценки результатов деятельности в практике органов власти: правовое, методическое и технологическое обеспечение. Система OKR и возможности ее применения.
4. Система управления мотивацией сотрудников в органах власти	Новые требования к субъектам кадровой политики. Функции первого лица, руководителя подразделения и кадровой службы в управлении мотивацией. Построение системы мотивации. Роль оценки в системе мотивации и стимулировании персонала. Особенности мотивации и стимулирования на государственной гражданской/муниципальной службе. Самомотивация руководителей и сотрудников. Трансформационная и интегрирующая роль кадровой службы в построении системы управления мотивацией. Выездное тематическое занятие.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СЛУШАТЕЛЕЙ ПО МОДУЛЮ

Самостоятельная работа слушателей в рамках модуля 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 в процессе дискуссий и анализа лекционного материала, с помощью решения проблемных ситуаций, кейсов, в процессе тренингов, фасилитационных и проектно-аналитических сессий.

Вопросы для самоподготовки к лекционным занятиям:

1. Технологии оценки на государственной гражданской службе.
2. Содержание и виды оценки: текущая оценка, аттестация, квалификационный экзамен.
3. Оценка и мотивация (стимулирование) в органах власти.
4. Типы диагностических процедур в оценке персонала: возможности и ограничения, предмет и критерии.
5. Основы тестологии и психометрики.
6. Опросники: личностные, мотивационные.
7. Тесты: способностей, достижений (профессиональные).
8. Понятие норм, основы статистики в психометрике.
9. Адаптивное тестирование. Динамические тесты. Критериально-ориентированные тесты. Нормативно-ориентированные тесты.
10. Технология Центра Оценки персонала (assessment center): возможности и ограничения.
11. Комплексный ресурсный анализ в работе с руководителями и HiPo.
12. Интервью по компетенциям и ценностям.
13. Технология 360 градусов, ее возможности и ограничения.
14. Подходы к оценке результатов деятельности.
15. Принципы управления по результатам в органах власти.
16. Сбалансированная система показателей эффективности.
17. Управление по целям и ключевым результатам.
18. Технология моделирования, оценки и внедрения КПЭ.
19. Система OKR и возможности ее применения.
20. Система управления мотивацией сотрудников в органах власти. Построение системы мотивации.

21. Особенности мотивации и стимулирования на государственной гражданской/муниципальной службе.

Вопросы для подготовки к практическим занятиям:

1. Интеграция результатов оценки в систему управления кадрами.
2. Обзор существующих инструментов оценки.
3. Типы диагностических процедур в оценке персонала: возможности и ограничения, предмет и критерии.
4. Обзор существующих методик оценки потенциала, способностей и личностных качеств (ОУП 5.2, OPQ32, PIF, Навигатор, Hogan и др.).
5. Технология Центра Оценки персонала (assessment center): возможности и ограничения.
6. Комплексный ресурсный анализ в работе с руководителями и HiPo.
7. Интервью по компетенциям и ценностям.
8. Технология 360 градусов, ее возможности и ограничения.
9. Подходы к оценке результатов деятельности.
10. Принципы управления по результатам в органах власти: почему не удалось достичь запланированных целей в ходе реформ.
11. Система управления мотивацией сотрудников в органах власти.
12. Новые требования к субъектам кадровой политики.
13. Функции первого лица, руководителя подразделения и кадровой службы в управлении мотивацией.
14. Построение системы мотивации.
15. Роль оценки в системе мотивации и стимулировании персонала.
16. Самомотивация руководителей и сотрудников.
17. Трансформационная и интегрирующая роль кадровой службы в построении системы управления мотивацией.

Примерные домашние задания

1. Рассмотрите различные подходы к исследованию мотивации и стимулирования. Выделите преимущества и недостатки материальной и нематериальной мотиваций. Предложите перечень оптимальных способов мотивирования сотрудников, апеллируя к собственному опыту, аргументируйте собственную позицию.
2. Ознакомьтесь с описанием ситуации, проанализируйте причины и источники возникновения (явные и неявные) конфликтной ситуации и предложите способы мотивации сотрудников с целью повышения уровня вовлеченности и сопричастности к внедрению инноваций.

Подготовка к экзамену

Подготовка к экзамену способствует углублению, обобщению и систематизации знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению профессиональных задач. Экзамен по модулю проходит в устной форме на основе перечня вопросов, которые отражают содержание действующей рабочей программы модуля. К экзамену допускается слушатель, выполнивший в полном объеме задания, предусмотренные в рабочей программе модуля. Готовясь к экзамену, важно обратить внимание на предъявляемые требования, ознакомиться с предлагаемыми вопросами. Необходимо изначально определить, какая из пройденных тем вызывает трудности, и самостоятельно еще раз ее изучить. При необходимости можно обратиться за консультацией. При подготовке можно воспользоваться следующими рекомендациями:

1. Расположение всего материала согласно вопросам, которые будут на экзамене. Это позволит сориентироваться и сгруппировать всю необходимую информацию, что существенно сократит время дальнейшей подготовки.

2. Техническое запоминание приносит мало пользы, — за короткое время все «вызубренные» сведения забудутся. Поэтому в процессе обучения важно переосмысливать материал, рассматривать альтернативные идеи и варианты.

3. Экзамен проводится в формате тестирования.

Результаты сдачи зачета оцениваются отметкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Диагностика и профессиональное развитие управленческих кадров государственной службы: методология и технологии : коллективная монография / Ю. К. Баркова, А. С. Белопухова, З. М. Гояева [и др.] ; под редакцией Ю. В. Синягина. — Москва : Дело, 2021. — 354 с. — ISBN 978-5-85006-365-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124067.html>
2. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М.: Московский городской педагогический университет, 2012. — 152 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html>. — ЭБС «IPRbooks»
3. Образовательные инновации и практики карьеры: сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. — М.: Дело, 2015. — 192 с.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО МОДУЛЮ

6.1 Текущий контроль

Текущий контроль предусматривает выполнение практическим заданием. Тематика практических заданий связана с содержательными элементами модуля.

Требования к выполнению заданий текущего контроля

Внимательно следуйте инструкции при выполнении задания и обратите внимание на заполнение всех разделов в предлагаемых формах. Обратите внимание на аргументацию собственной позиции, предлагаемых Вами решений.

6.2 Форма промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по модулю проходит в форме экзамена. Экзамен проводится посредством тестирования. Тест содержит 40 вопросов, связанных с материалами модуля.

Примерные тестовые задания

1. Методы отбора персонала в организации можно классифицировать на:

1. отраслевой и качественный
2. качественный и количественный
3. структурный и отраслевой
4. количественный и экспертный

2. Что не включает в себя сбор предварительной информации кандидате:

1. Предварительное собеседование

2. Изучение сведений, содержащихся в резюме
3. Проведение тестов на оценку специальных способностей и профессиональных знаний
4. Заполнение стандартных форм, анкет

Примерные вопросы к экзамену

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 5

Оценивание слушателя на экзамене по модулю

Оценка	Требования к знаниям
оценка <i>«отлично»</i> от 76 до 100 баллов	Слушатель показал достаточно глубокие знания теоретического материала по модулю, при ответе на тестовые вопросы дал все правильные ответы или допустил не более 4 ошибок.
оценка <i>«хорошо»</i> от 66 до 75 баллов	При ответе на тестовые вопросы допустил не более 10 ошибок.
оценка <i>«удовлетворительно»</i> от 56 до 65 баллов	При выполнении теста допустил не более 20 ошибок.
оценка <i>«неудовлетворительно»</i> менее 56 баллов.	При выполнении теста дано более 20 неверных ответов.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОДУЛЯ

7.1 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» (ред. от 10.07.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 22. Ст. 2063.
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/;
4. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 24.07.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215.
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/;
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. <https://base.garant.ru/70170942/>;
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» (ред. от 20.06.2023) // «Собрание законодательства РФ», 16.04.2018, № 16 (Часть II), ст. 2359. <https://base.garant.ru/71918302/>;
7. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (ред. от 29.04.2023) // «Собрание законодательства РФ», 07.02.2005, № 6, ст. 439 https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51515/;
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») (ред. от 20.08.2022) // 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» (ред. от 29.04.2023) // «Собрание законодательства РФ», 07.02.2005, № 6, ст. 437.;
10. 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») (ред. от 26.06.2023) // «Собрание законодательства РФ», 25.02.2019, № 8, ст. 765 https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318654/;
11. Постановление Правительства РФ от 09.09.2020 № 1387 «Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»

- Федерации» (ред. от 20.06.2023)// «Собрание законодательства РФ», 21.09.2020, № 38, ст. 5868 <https://base.garant.ru/74626854/>;
12. Указ Президента Российской Федерации от 19.12.2012 № 1666 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года» (ред. от 06.12.2018)// Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. №52. Ст. 7477 <https://base.garant.ru/70284810/>;
 13. Методика нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации (утв. Минтрудом России) (вместе с «Рекомендациями руководителю структурного подразделения государственного органа по формированию комфортных организационно-технических и психофизиологических условий профессиональной деятельности») https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_321133/?ysclid=lo31tyz9ir737183251

7.2. Основная литература

1. Аврамчикова, Н. Т. Эффективное государственное и муниципальное управление: учебник для вузов / Н. Т. Аврамчикова, И. П. Рожнов. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14761-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/effektivnoe-gosudarstvennoe-i-municipalnoe-upravlenie-520133>;
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-menedzhment-na-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-i-municipalnoy-sluzhbe-519830>;
3. Синягин Ю. В. Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике: монография. — М.: Дело, 2020.
4. Диагностика и профессиональное развитие управленческих кадров государственной службы: методология и технологии. — М.: Дело, 2021;
5. 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>;
6. 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»;
7. 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 BOOK: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93045.html>;
8. Синягин 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. Синягин Ю.В., Синягина Н.Ю., Баркова Ю.К. Управление личностно-профессиональным развитием и карьерным ростом: технологии оценки и мотивации //Образование личности. — 2018. — №2. — С. 36-45.;
10. Синягина Н.Ю. Личностно-ориентированный подход в управлении личностно-профессиональным развитием и карьерным ростом //Техническое творчество молодежи. — 2018. — №6 (112). — С. 35-37.;
11. Чирковская Е.Г., Лукашева К.А. Отношение к организационным изменениям у работников с разным уровнем лояльности // Акмеология. —2018. — 65(1):38-42.

7.3. Дополнительная литература

1. Комплексный подход к объективной оценке уровня сформированности компетенций в условиях цифровой образовательной среды : монография / Е. К. Айдаркин, О. Л. Кундупьян, М. А. Павловская [и др.]. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2022. — 232 с. — ISBN 978-5-9275-4103-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/127086.html>
2. 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/>;
3. Барышникова Е. Оценка персонала методом ассесмент-центра. — Манн, Иванов и Фербер, 2013. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/62342/>;
4. 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/>;
5. Синягин 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%BEI% D0%BEgy%D0%B0/sinyagin-pereverzina-kosorotkina-mudarisov.pdf;
6. 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>;
7. Белобородов Д.А. Социальные параметры использования искусственного интеллекта для управления кадровым потенциалом // Общество: социология, психология, педагогика. 2023. №6 (110);
8. Саенко В.Н., Луговая П.К. HR-технологии и вовлеченность персонала в работу // Телескоп. 2023. №2.;
9. Межевов А. Д., Сувалов О. С. Корректировка вектора работы HR-системы организации при внедрении и развитии цифровых технологий // УПИРР. 2023. №1;
10. Малекова В.А., Романова Е.В. Перспективы использования чат-ботов в hr-секторе // Сервис в России и за рубежом. 2023. №1 (103);
11. Афанасьева Л.А. Стратегические подходы по управлению человеческими ресурсами // Основы ЭУП. 2023. №1 (36);
12. Ремизова В.В. Кадровые риски в управлении персоналом корпорации: определение и оценка // Гуманитарный научный журнал. 2023. №1-1;
13. Свистунов В. М., Лобачев В. В. HR ТЕСН и современный взгляд на модель эффективного управления персоналом компании // УПИРР. 2023;
14. Илларионова Е. С. Изменение ожиданий участников процесса найма и отбора персонала в связи с появлением цифровых инструментов // УПИРР. 2023. №2;
15. 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>;
16. 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>;

17. Развитие потенциала сотрудников [Электронный ресурс] : профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Д. Болдогов [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».

7.4. 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/department/361/events/> - Проектный офис на сайте Правительства Российской Федерации
8. www.pmpractice.ru - Сайт группы компаний «Проектная практика», специализирующейся на управлении проектами
9. www.ac.gov.ru - Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации

7.5. 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

7.6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Диагностика и профессиональное развитие управленческих кадров государственной службы: методология и технологии : коллективная монография / Ю. К. Баркова, А. С. Белопухова, З. М. Гояева [и др.] ; под редакцией Ю. В. Синягина. — Москва : Дело, 2021. — 354 с. — ISBN 978-5-85006-365-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124067.html>
2. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М.: Московский городской педагогический университет, 2012. — 152 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html>. — ЭБС «IPRbooks».
3. Образовательные инновации и практики карьеры : сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. — М.: Дело, 2015. — 192 с.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОДУЛЯ

Для обеспечения обучения слушателей и проведения промежуточной аттестации по модулю «Технологии оценки и стимулирования в контексте повышения эффективности системы управления кадрами» Академия располагает необходимой

материально-технической базой, обеспечивающей реализацию программы модуля, проведение итоговой аттестации, предусмотренной учебным планом.

Учебный процесс проходит в аудиториях, обеспечивающих возможность доступа обучающихся к информационным образовательным технологиям, автоматизированным системам поиска и хранения информации, национальным и международным информационным ресурсам.

Реализация программы в дистанционном режиме осуществляется через Систему дистанционного обучения (СДО) WebTutor. Слушателям предоставляется авторизованный доступ на информационно-образовательный портал Института ВШГУ через ввод логина и пароля. Логин и пароль присваивается администратором системы дистанционного обучения. Вебинары проводятся в режиме видеоконференции.

Дистанционное обучение включает в себя изучение материалов, прохождение электронных курсов. Итоговая аттестация проходит в форме онлайн тестирования на информационно-образовательном портале Института ВШГУ.

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.

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

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 заверении обучения, в т.ч. имеют возможность получать консультации по электронной почте у преподавателей, принимающих участие в обучении.