

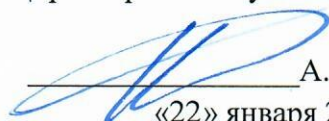
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

**«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»**

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

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Института ВШГУ РАНХиГС



А. М. Колесников

«22» января 2025г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ

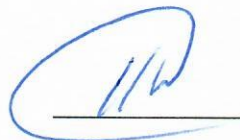
**СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ
В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СФЕРЕ (ГОС HR)**

(наименование программы)

Москва, 2025

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

Руководитель программы

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



И.Б. Шебураков

Руководитель структурного подразделения

Директор
института ВШГУ РАНХиГС



А.М. Колесников

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки
рассмотрена и рекомендована к утверждению и реализации на заседании ученого совета
института ВШГУ «22» января 2025 года, протокол № 01.

Центр ФОиР МГУ/И.Б. Шебураков



**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 Ученого совета

от 22 января 2025 г.

№ 01

Москва

По пункту 6 повестки дня

Председатель – Колесников Алексей Маркович

Ученый секретарь – Готовщикова Наталья Эдуардовна

Присутствовали: 13 чел.

Повестка дня. Об утверждении дополнительных профессиональных программ на год.

СЛУШАЛИ: Шебуракова И.Б., декана факультета оценки и развития управленческих кадров Института ВШГУ РАНХиГС. На обсуждение представлена дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки:

№ п/п	Наименование программы	Форма обучения	Общая трудоемкость, час.
1.	Современная система управления кадрами в государственной сфере (Гос HR)	очная с применением дистанционных образовательных технологий	328

Постановили: рекомендовать к утверждению и реализации Ученым советом Института ВШГУ РАНХиГС представленную дополнительную профессиональную программу профессиональной переподготовки.

Председатель
Ученого совета Института ВШГУ РАНХиГС


А.М. Колесников

Секретарь
Ученого совета Института ВШГУ РАНХиГС


Н.Э. Готовщикова

ВНЕШНЯЯ РЕЦЕНЗИЯ

на дополнительную профессиональную программу
профессиональной переподготовки
**«СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СФЕРЕ (ГОСНР)»**

Факультета оценки и развития управленческих кадров
Института «Высшая школа государственного управления»
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации

Программа профессиональной переподготовки «Современная система управления кадрами в государственной сфере (ГосНР)» направлена на формирование новой культуры управления кадрами в контексте вызовов, стоящих перед системой государственного и муниципального управления и создание условий для дальнейшего развития кадрового потенциала органов публичной власти. Целевой аудиторией программы являются руководители кадровых служб органов государственной власти и местного самоуправления, а также крупных государственных организаций.

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», учитывает требования профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом». Содержание программы отвечает требованиям, предъявляемым к специалистам в управлении персоналом, ориентирована на передовые практики и опыт как в области управления персоналом бизнес-организаций, так и органов власти, призвана сформировать комплекс ключевых компетенций, способствующих эффективному выполнению должностных обязанностей в области оценки и личностно-профессионального развития персонала.

Программа предполагает профессиональную переподготовку руководителей и сотрудников кадровых служб общей трудоемкостью 328 часов, предусматривающую выполнение комплекса мероприятий: проведение

оценочных мероприятий, обучение по образовательным модулям, организация очных и дистанционных коммуникационных мероприятий. 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 - Диплом о профессиональной переподготовке с присвоением новой квалификации - «Специалист по управлению персоналом» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

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

Рецензент:

Заведующий кафедрой государственного
и муниципального управления
ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»,
к.ю.н., доцент



Ю.В. Капитанец

ВНУТРЕННЯЯ РЕЦЕНЗИЯ

на дополнительную профессиональную программу
профессиональной переподготовки
**«СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СФЕРЕ (ГОСНР)»**

Факультета оценки и развития управленческих кадров
Института «Высшая школа государственного управления»
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации

Актуальность программы профессиональной переподготовки «Современная система управления кадрами в государственной сфере (ГосНР)» обусловлена острой необходимостью изменения подходов к управлению развитием кадрового потенциала в условиях радикальной трансформации рынка труда, пересмотра стратегии организационного развития и механизмов реализации кадровой политики, требующих новых управленческих компетенций и профессиональных навыков, умения осуществлять долгосрочное стратегическое планирование, находить баланс преимуществ и недостатков при принятии кадровых решений, использовать современные управленческие технологии. Целью программы является подготовка высококвалифицированных специалистов в области управления персоналом, обладающих современными знаниями, умениями и навыками в области оценки и личностно-профессионального развития персонала, которые обеспечивают эффективное функционирование различных организационных систем в условиях неопределенности и изменений.

Содержание программы ориентировано на формирование новой культуры управления кадрами в контексте вызовов, стоящих перед системой государственного и муниципального управления и создание условий для дальнейшего развития кадрового потенциала органов публичной власти. Программа призвана формировать специалистов, обладающих определенным комплексом ключевых компетенций и способных активно и инициативно совершенствовать все элементы управления персоналом в органах власти. В программе внимание акцентируется и на специфике управления кадровыми процессами в системе государственного и муниципального управления, особенностях нормативного, организационного и методического обеспечения. Программа предполагает профессиональную переподготовку руководителей кадровых служб органов государственной власти общей трудоемкостью 328 часов, предусматривающую выполнение комплекса мероприятий: проведение оценочных мероприятий, обучение по образовательным модулям, организация очных и дистанционных коммуникационных мероприятий. 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.

Структура программы основана на применении модульного принципа с использованием интерактивных форм. Для реализации программы имеется вся необходимая материально-техническая база, обеспечивающая проведение профессиональной переподготовки, предусмотренной учебным планом и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам. Программа носит современный практикоориентированный характер и рекомендуется к реализации.

Документ об освоении программы - Диплом о профессиональной переподготовке с присвоением новой квалификации «Специалист по управлению персоналом» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

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

Содержание

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ	4
1.1. Цель реализации	5
1.2. Нормативная правовая база	5
1.3. Характеристика новой квалификации, нового вида профессиональной деятельности	7
1.4. Планируемые результаты освоения	8
1.5. Категория слушателей	9
1.6. Формы обучения и сроки освоения	9
1.7. Период обучения и режим занятий	9
1.8. Документ о квалификации	9
2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	10
2.1. Календарный учебный график	10
2.2. Учебный план	11
3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	13

Приложение 1. Рабочие программы модулей.

Приложение 2. Рабочая программа итоговой аттестации.

Приложение 3. Рецензии (внутренняя и внешняя)

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

Актуальность дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Современная система управления кадрами в государственной сфере (Гос HR)» обусловлена необходимостью реализации стратегии развития в условиях неопределенности, требующей от HR-специалистов и служб управления персоналом новых компетенций и профессиональных навыков в области стратегического планирования, оценки рисков, навыков выбора релевантных и валидных технологий оценки, снижающих риски необоснованных кадровых решений, методов и технологий управления личностно-профессиональным развитием; создание условий для раскрытия личностного потенциала и развития талантов.

Программа является ориентацией на современные методы и технологии подготовки профессионалов с учетом разработанного профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»; на совершенствование профессиональных компетенций в области оценки персонала в парадигме ресурсного подхода и личностно-ориентированной модели управления и включает личностно-профессиональную диагностику (методология ФОиР Института ВШГУ). Программа направлена на получение компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности в области управления персоналом организации в соответствии с квалификацией «Специалист по управлению персоналом».

Программа предполагает профессиональную переподготовку специалистов в области управления персоналом институтов публичной власти общей трудоемкостью 328 часов, предусматривающую выполнение комплекса мероприятий: проведение комплексного ресурсного анализа, обучение по образовательным модулям, организация очных и дистанционных коммуникационных мероприятий.

Программа включает в себя 4 содержательных модуля:

- Модуль 1. «Управление кадрами в институтах публичной власти: система, процессы и критерии эффективности».
- Модуль 2. «Отбор/подбор и расстановка кадров в органах власти».
- Модуль 3. «Обучение и профессиональное развитие служащих: методы и технологии».
- Модуль 4. «Технологии оценки и стимулирования в контексте повышения эффективности системы управления кадрами».

Реализация дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки по модулям учебного плана осуществляется в следующем порядке:

Таблица 1.1

Наименование модуля	Место проведения модуля
Модуль 1. Управление кадрами в институтах публичной власти: система, процессы и критерии эффективности	РАНХиГС г. Москва, вн. тер. г. муниципальный округ Тропарево-Никулино, пр-кт Вернадского, д. 82, стр. 1.
Модуль 2. Отбор/подбор и расстановка кадров в органах власти	РАНХиГС г. Москва, вн. тер. г. муниципальный округ Тропарево-Никулино, пр-кт Вернадского, д. 82, стр. 1.
Модуль 3. Обучение и профессиональное развитие служащих: методы и технологии	Территория ОП «Мастерская управления «Сенеж», Московская область,

	Солнечногорский район, г. Солнечногорск, ул. Прибрежная, стр. 2
Модуль 4. Технологии оценки и стимулирования в контексте повышения эффективности системы управления кадрами	РАНХиГС г. Москва, вн. тер. г. муниципальный округ Тропарево- Никулино, пр-кт Вернадского, д. 82, стр. 1.

Успешное прохождение программы профессиональной переподготовки предусматривает:

- получение диплома о профессиональной переподготовке федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» с присвоением новой квалификации «Специалист в области управления персоналом»;

- зачисление (по желанию слушателя) на программу повышения квалификации «Комплексный ресурсный анализ: методология и технология» и дальнейшую сертификацию специалистов по личностно-профессиональной диагностике и комплексному ресурсному анализу в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Содержание программы отвечает требованиям, предъявляемым к специалистам в управлении персоналом, ориентирована на передовые практики и опыт как в области управления персоналом бизнес-организаций, так и органов власти, призвана сформировать комплекс ключевых компетенций, способствующих эффективному выполнению должностных обязанностей в области оценки и личностно-профессионального развития персонала.

1.1. Цель реализации программы

Реализация дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Цель реализации программы: формирование новой культуры управления кадрами в контексте вызовов, стоящих перед системой государственного и муниципального управления, создание условий для раскрытия кадрового потенциала органов публичной власти посредством внедрения флагманских (передовых) технологий и инструментов в рамках целостного HR-цикла.

1.2. Нормативная правовая база

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки разработана на основании следующих нормативно-правовых документах:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 13.12.2024г.).
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 РАНХиГС от 22 сентября 2017 г. № 01-6230 «Об утверждении Положения о применении в Академии электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

5. Приказ РАНХиГС от 19 апреля 2019 г. № 02-461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию».

6. 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» (зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2020 № 59446).

7. 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»).

8. 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).

9. Постановление Правительства РФ от 11.10.2023 № 1678 «Об утверждении Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

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 использованию электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации дополнительных профессиональных образовательных программ Министерства образования и науки Российской Федерации от 10.04.2014 № 06-381.

12. 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).

13. Нормативные документы, определяющие требования к выпускнику программы:

– ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст) (ред. от 18.02.2021).

– ОКВЭД 2 - Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029-2014 (КДЕС Ред.2), утвержденный приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14ст.

– ЕКС - Единый классификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, установленный постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 № 787.

1.3. Характеристика новой квалификации, нового вида профессиональной деятельности

Выпускник программы профессиональной переподготовки получает новую квалификацию **«Специалист по управлению персоналом»** с правом на ведение профессиональной деятельности в области управления персоналом организации.

Данный уровень квалификации соответствует 6,7 уровням квалификации в соответствии с Уровнями квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов (*Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н*) или 8 квалификационному уровню в соответствии с Требованиями Национальной рамки квалификаций.

Область профессиональной деятельности:

01 Образование и наука (в сферах: образования; научных исследований);

07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере информационно-аналитического обеспечения и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности);

33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочее) (в сфере оказания профессиональных услуг населению в поиске работы и трудоустройстве, обучении и повышении квалификации);

сфера консалтинга.

Выпускники программы в соответствии с планируемыми результатами обучения и на основании полученных компетенций могут готовиться к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: информационно-аналитический; организационно-управленческий; проектный; научно-исследовательский; педагогический.

Объекты профессиональной деятельности:

службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности;

службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите; научно-исследовательские организации; профессиональные организации.

Направление профессиональной деятельности:

– организация и проведение оценки и аттестации, личностно-профессионального развития персонала на основе ресурсного анализа;

– оценка кадрового потенциала и комплексный ресурсный анализ персонала, проведение аудита и контроллинга персонала организации;

– выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом, обоснование проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом;

– организация управления конфликтами и стрессами, социально-профилактической и консультационной деятельностью по управлению конфликтами и стрессами, организация предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

– разработка и реализация эффективной системы оперативного управления персоналом, анализ и моделирование процессов управления персоналом; подготовка и принятие результативных управленческих решений в системе управления персоналом;

– разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;

– разработка кадровой политики и инструментов ее реализации.

Освоение нового вида профессиональной деятельности предполагает совершенствование универсальных и общепрофессиональных компетенций: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5 ФГОС ВО по направлению 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) и формирование профессионально-специализированных компетенций: ПСК-1, ПСК-2, ПСК-3, сформулированных на основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом».

1.4. Планируемые результаты освоения

Выпускник программы профессиональной переподготовки в соответствии с задачами профессиональной деятельности и целями образовательной программы должен обладать следующими основными профессиональными компетенциями.

Таблица 1.4.1

Планируемые результаты обучения

Виды деятельности	Общепрофессиональные (ОПК), универсальные (УК), профессионально – специализированные компетенции (ПСК) или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются)
ВД 1. Организационно-управленческая деятельность	ОПК-1 ¹ . Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
	ОПК-3 ¹ . Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия
	ОПК-4 ¹ . Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет
ВД 2. Информационно- аналитическая деятельность	ОПК-5 ¹ . Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
ВД 3. Проектная деятельность	ОПК-2 ¹ . Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом
ВД 4. Управление персоналом организации	ПСК-1 ² . Организация и проведение оценки персонала
	ПСК-2 ² . Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
	ПСК-3 ² – реализация системы стратегического управления персоналом организации
Универсальные компетенции (УК) (формируются и (или) совершенствуются)	
УК-1 ¹ . Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	
УК-2 ¹ . Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и	

¹ Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденный приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 955.

² Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н (трудовые функции С/01.6, D/01.6, H/02.7).

ограничений
УК-3 ¹ . Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-4 ² . Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
УК-6 ¹ . Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

1.5. 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.

1.6 Формы обучения и сроки освоения

Форма обучения: очная (с применением дистанционных образовательных технологий).

Общая трудоемкость программы 328 академических часов, из которых 200 академических часов контактной работы со слушателями; в том числе 86 академических часов с применением ДОТ, 8 академических часов промежуточная аттестация и 2 академических часа – итоговая аттестация, 128 академических часов - самостоятельная работа с применением ДОТ.

1.7. Период обучения и режим занятий

Период обучения: 7 месяцев, который включает в себя 4 учебных цикла, аудиторные занятия не более 48 часов в неделю, до 8 академических часов в день. Занятия с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) проводятся, в том числе и в междомульный период.

Предельная максимальная численность лекционной группы – 90 человек, практической (семинарской) группы – 90 человек.

1.8 Документ о квалификации

Диплом о профессиональной переподготовке с присвоением новой квалификации «Специалист по управлению персоналом» 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 2.1.1

Календарный учебный график

Период обучения – 7 месяцев						
1 мес.	2 мес.	3 мес.	4 мес.	5 мес.	6 мес.	7 мес.
УЗ УЗ ДОТ ТКУ СР ДОТ ПА	УЗ ДОТ ТКУ СР ДОТ	УЗ УЗ ДОТ ТКУ СР ДОТ ПА	УЗ УЗ ДОТ ТКУ СР ДОТ	УЗ ДОТ ТКУ СР ДОТ ПА	УЗ ДОТ ТКУ СР ДОТ	УЗ УЗ ДОТ ТКУ СР ДОТ ПА ИА

Календарный учебный график составлен с помощью следующих условных обозначений:

УЗ – учебные занятия.

УЗ ДОТ- учебные занятия с применением дистанционных образовательных технологий.

СР ДОТ – самостоятельная работа с применением дистанционных образовательных технологий.

ТКУ – текущий контроль успеваемости.

ПА – промежуточная аттестация.

ИА – итоговая аттестация.

2.2. Учебный план

Таблица 2.2.1

Учебный план
по дополнительной профессиональной программе профессиональной переподготовки
«Современная система управления кадрами в государственной сфере (Гос HR)»

№ п/п	Наименование цикла, модуля	Общая трудоемкость, час	Контактная работа, час.						Самостоятельная работа, час.	С применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, час.						Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час.)	Итоговая аттестация (вид/час.)	Код компетенции	Перезачет
			Всего	В форме практической подготовки	Лекции/в интерактивной	Практические (семинарские)	Занятия/в	Контактная самостоятельная		Всего	В форме практической	Лекции/в интерактивно	Практические (семинарские)	Занятия/в	Контактная самостоятельная						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
	Личностно-профессиональная диагностика	8	4		4									4							
1.	БАЗОВЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ	80	28		12	16			24			24		26		2		ОПК-1 ОПК-3 ОПК-4 УК-1 УК-2			
1.1	Модуль 1. Управление кадрами в институтах публичной власти: система, процессы и критерии эффективности	80	28		12	16			24			24		26	ДЗ	Э(К)/2		ОПК-1 ОПК-3 ОПК-4 УК-1 УК-2			
2.	СПЕЦИАЛЬНЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ (ДИСЦИПЛИНЫ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ)	238	72		24	48			62			62		98		6		ОПК-1 ОПК-5 ПСК-1 ПСК-2 ПСК-3 УК-1 УК-3 УК-4 УК-6			
2.1	Модуль 2. Отбор/подбор и расстановка кадров в органах власти	90	24		8	16			28			28		36	ДЗ	3(К)/2		ОПК-1 ОПК-5 УК-6			
2.2	Модуль 3. Обучение и профессиональное	86	24		8	16			24			24		36	ДЗ	Э(К)/2		ПСК-2 ПСК-3			

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

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

Все преподаватели имеют ученую степень или опыт деятельности в соответствующей профессиональной области. Доля преподавателей, имеющих ученую степень и/или ученое звание, в общем числе преподавателей, обеспечивающих образовательный процесс, составляет более 85%.

К преподаванию привлекаются представители органов государственной власти, успешные руководители государственных, муниципальных и общественных организаций, бизнеса и СМИ и К. Участие практических специалистов составляет более 30% времени, отведенного на освоение программы.

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 органах власти в качестве экспертов (при разработке региональных программ и проектов, в кадровых комиссиях).

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Современная система управления кадрами в государственной сфере (Гос HR)» относится к первой стоимостной группе.

Таблица 4

Сведения о профессорско-преподавательском составе

Ф.И.О. преподавателя/ведущего специалиста	Специальность, присвоенная квалификация по диплому	Дополнительные/ая/ые квалификации/я/и	Место работы, должность, основное/дополнитель ное место работы	Ученая степень, ученое (почетное) звание	Стаж работы в области профессион альной де ятельности и/по дополнител ьной квалификац ии	Стаж научно- педагогической работы		Наименование преподаваемой дисциплины (модуля), практики/стажировки (при наличии) по данной программе
						Всего	В том числе по препод аваемом ой дисци пине (модулю)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Шебураков Борисович	Ленинградское высшее военно- политическое училище ПВО им. Ю.В. Андропова, специальность – «Командная, тактическая, противовоздушная оборона», квалификация – «Социальный педагог- психолог», Московская государственная юридическая академия,	Корпоративный университет РАНХиГС, HR, Стратегический HR (повышение квалификации), 2020; Использование информационно- коммуникационн ых технологий при работе в электронной информационно- образовательной среде ВУЗа, 2021	РАНХиГС, Институт ВШГУ декан Факультета оценки и развития управленческих кадров. Основное место работы – штатный.	Кандидат психологи ческих наук, доцент	25	15	15	Модуль 1. Управление кадрами в институтах публичной власти: система, процессы и критерии эффективности Модуль 2. Отбор/подбор и расстановка кадров в органах власти Модуль 3. Обучение и профессиональн ое развитие

	специальность – «Юриспруденция» , квалификация – «Юрист»								служащих: методы и технологии Модуль 4. Технологии оценки и стимулирования в контексте повышения эффективности системы управления кадрами
2. Чирковская Елена Георгиевна	Ульяновский государственный педагогический институт им. И.Н. Ульянова, специальность – «Педагогика и психология», 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, Институт ВШГУ, директор Центров современных кадровых технологий. Основное место работы – штатный.	Кандидат психологических наук, доцент	24	20	12		Модуль 1. Управление кадрами в институтах публичной власти: система, процессы и критерии эффективности Модуль 2. Отбор/подбор и расстановка кадров в органах власти Модуль 3. Обучение и профессиональное развитие служащих: методы и технологии

									Модуль 4. Технологии оценки и стимулирования в контексте повышения эффективности системы управления кадрами
3. Рожок Анатолий Васильевич	Московский Городской Психолого- Педагогический Университет, факультет социальной психологий, специальность психолог, преподаватель психологии.	Корпоративный университет РАНХиГС, HR, Стратегический HR (повышение квалификации), 2020.	РАНХиГС, Институт ВШГУ, Директор Научно- образовательного центра оценки и руководителей и управленческих команд Факультета оценки и развития управленческих кадров Института ВШГУ РАНХиГС. Основное место работы – штатный.	Кандидат психологи- ческих наук	9	9	8	Модуль 1. Управление кадрами в институтах публичной власти: система, процессы и критерии эффективности Модуль 2. Отбор/подбор и расстановка кадров в органах власти Модуль 3. Обучение и профессиональн ое развитие служащих: методы и технологии Модуль 4. Технологии оценки и	

									стимулирования в контексте повышения эффективности системы управления кадрами
4. Мударисов Айнур Аликович	Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Международный институт государственной службы управления, Специальность: Психолог; Специализация: Психология управления.	Корпоративный университет РАНХиГС, HR, Стратегический HR (повышение квалификации), 2020.	РАНХиГС, Институт заместителя директора Научно-исследовательского центра современных кадровых технологий ФОиР Основное место работы – штатный.	Кандидат психологических наук	9	9	8	Модуль 1. Управление кадрами в институтах публичной власти: система, процессы и критерии эффективности Модуль 2. Отбор/подбор и расстановка кадров в органах власти Модуль 3. Обучение и профессиональное развитие служащих: методы и технологии Модуль 4. Технологии оценки и стимулирования в контексте повышения	

									эффективности системы управления кадрами
5. Кононенко Надежда Александровна	Оренбургский государственный педагогический университет, специальность Психология, Квалификация: педагог-психолог	Корпоративный университет РАНХиГС, Бизнес-разведка, (повышение квалификации), 2022.	РАНХиГС, Институт ВШГУ, директор программы, кафедры психологии личности в системах управления ФОиР Основное место работы – штатный	б/с, б/з	23	23	6	Модуль 1. Управление кадрами в институтах публичной власти: система, процессы и критерии эффективности Модуль 2. Отбор/подбор и расстановка кадров в органах власти Модуль 3. Обучение и профессиональн ое развитие служащих: методы и технологии Модуль 4. Технологии оценки и стимулирования в контексте повышения эффективности системы управления	

6. Воробьева Ольга Александровна	Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, управление персоналом, бакалавр 38.03.03 Управление персоналом, 2015 Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, магистр 37.04.01 Психология, 2017	Московский институт психоанализа, РУДН, школа коучинга, AVCoach, Коуч, 2019	РАНХиГС, Институт ВШГУ, Директор программы Научно-образовательного центра оценки руководителей и управленческих команд ФОиР Основное место работы - штатный	10	10	3	кадрами
							Модуль 1. Управление кадрами в институтах публичной власти: система, процессы и критерии эффективности Модуль 2. Отбор/подбор и расстановка кадров в органах власти Модуль 3. Обучение и профессиональное развитие служащих: методы и технологии Модуль 4. Технологии оценки и стимулирования в контексте повышения эффективности системы управления кадрами