

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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

**Институт «Высшая школа государственного управления»**

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор Института ВШГУ РАНХиГС  
О.И. Кондратенко  
«10» апреля 2025 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

повышения квалификации

**«Эффективные способы работы с молодыми сотрудниками  
на государственной службе»**

---

(наименование программы)

Москва, 2025

**Разработчики:**

Н.Э. Готовщикова,  
заместитель директора Центра профессионального развития государственных служащих  
Института ВШГУ РАНХиГС

Е.С. Поливалова,  
ведущий специалист Центра профессионального развития государственных служащих  
Института ВШГУ РАНХиГС

**Руководители программы:**

Е.А. Аверьянов,  
директор Центра профессионального развития государственных служащих Института  
ВШГУ РАНХиГС

Е.С. Поливалова,  
ведущий специалист Центра профессионального развития государственных служащих  
Института ВШГУ РАНХиГС

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации  
рассмотрена и рекомендована к утверждению и реализации на заседании Ученого совета  
Института ВШГУ от «10» апреля 2025 г., протокол № 04.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общая характеристика программы	4
1.1. Цель реализации	4
1.2. Нормативно-правовая база	4
1.3. Планируемые результаты обучения	
<b>ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.</b>	
1.4. Категория слушателей	7
1.5. Формы обучения и сроки освоения	7
1.6. Период обучения и режим занятий	7
1.7. Документ о квалификации	7
2. Содержание программы	7
2.1. Календарный учебный график	7
2.2. Учебный план	8
2.3. Содержание программы по темам	10
3. Организационно-педагогические условия реализации программы	11
3.1. Кадровое обеспечение	11
3.2. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы	15
3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы	15
4. Оценка качества освоения программы	18

## **1. Общая характеристика программы**

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «*Эффективные способы работы с молодыми сотрудниками на государственной службе*» разработана в рамках государственного задания федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов.

### **1.1. Цель и задачи реализации программы**

**Цель программы:** повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации; развитие способностей по формированию условий осуществления профессиональной служебной деятельности, обеспечивающих успешную адаптацию и профессиональное развитие молодежи, а также удержание молодых кадров.

**Задачи:**

- дать представление о психологических, социокультурных, поведенческих, ценностных особенностях современной молодежи, ее отличии от старших поколений;
- развить умение организовывать процессы адаптации молодых сотрудников на государственной службе с использованием различных форм наставничества;
- развить навыки применения методов мотивации и стимулирования молодежи;
- сформировать понимание современных подходов к планированию карьерного роста и профессионального развития молодых специалистов, а также практические навыки их применения;
- рассмотреть методы и инструменты поддержки молодежных инициатив, а также выявления и развития лидерских способностей у молодых сотрудников;
- развить навыки эффективного взаимодействия и коммуникации с молодежью, в том числе с использованием приемов психологической поддержки молодых сотрудников и качественной обратной связи.

### **1.2. Нормативно-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» (ред. от 21.04.2025г.).
2. 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 15.11.2023г.).
3. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 24 марта 2025 г. № 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (настоящий приказ вступает в силу с 1 сентября 2025 года).
4. Приказ Минтруда России от 12.02.2020 № 59н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с молодежью» (зарегистрировано в Минюсте России 02.06.2020 № 58542).
5. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – магистратура по направлению 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (утвержден приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13 августа 2020 г. № 1000).
6. Приказ РАНХиГС от 19 апреля 2019 г. № 02-461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию».

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

8. Приказ РАНХиГС от 13 августа 2021 года № 02-835 «Об утверждении Порядка разработки и утверждения в РАНХиГС дополнительных профессиональных программ – программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки».

9. Приказ РАНХиГС от 09 декабря 2024 года №02–2499 «О внесении изменений в Порядок разработки и утверждения в РАНХиГС дополнительных профессиональных программ-программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки, утвержденный приказом от 13 августа 2021 года №02–835».

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

*При формировании образовательной программы учтены:*

11. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025).

12. «ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности» (утв. Приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст) (ред. от 21.03.2025).

13. ЕКС - Единый классификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. 31.10.2002г № 787).

14. Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих <https://www.economy.gov.ru/material/file/b35b18044d02717aa97b0921e6d9427a/spravochnik.pdf?ysclid=li1e9yi544799762946>.

### **1.3. Планируемые результаты обучения**

Планируемые результаты обучения

Таблица 1.3.1

Виды деятельности	Общепрофессиональные, профессионально-специализированные компетенции или трудовые функции (ОПК, ПСК, ПЛК (формируются и (или) совершенствуются)	Знания	Умения	Практический опыт
ВД.1. Организационно-управленческий	ОПК-8. <sup>1</sup> Способен организовывать внутренние и межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного	Знать: порядок разработки (утверждения) и реализации программ в сфере молодежной политики, непосредственно;	Уметь: применять современные подходы к планированию карьерного роста и профессионального развития	Владеть навыками: эффективного взаимодействия и коммуникации с молодежью

<sup>1</sup> Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 13 августа 2020 г. № 1000 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление».

	самоуправления с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации		молодых специалистов, а также практические навыки их применения; организовывать процессы адаптации молодых сотрудников на государственной службе с использованием различных форм наставничества	
ВД. 2.Управление процессом реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики	ПСК-1 <sup>2</sup> - Модернизация и совершенствование реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– нормативные правовые акты, методические документы по вопросам реализации государственной молодежной политики;</li> <li>– основы социального проектирования, прогнозирования и моделирования в работе с молодежью, в том числе формирования молодежных сообществ;</li> <li>– теорию, методологию и технологии работы с молодежью;</li> <li>– молодежные процессы в современном российском обществе, проблемы в молодежной среде</li> </ul>	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формировать, обобщать, систематизировать и анализировать аналитическую и статистическую информацию о состоянии работ в сфере молодежной политики и реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики;</li> <li>– применять технологии прогнозирования, проектирования и моделирования работы с молодежью</li> </ul>	<p><i>Владеть навыками:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>мониторинг удовлетворенности молодежи качеством предоставленных услуг;</li> <li>подготовка отчетной информации об организации работы в сфере молодежной политики</li> </ul>

<sup>2</sup> Приказ Минтруда России от 12.02.2020 № 59н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с молодежью» (зарегистрировано в Минюсте России 02.06.2020 № 58542, трудовая функция В/04.7).

#### **1.4. Категория слушателей**

К освоению программы допускаются федеральные государственные гражданские служащие категории «руководители», начальники отделов.

Требования к слушателям программы:

высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалитет).

#### **1.5. Формы обучения и сроки освоения**

Очная форма обучения. Общая трудоемкость программы 36 академических часов контактной работы со слушателем.

#### **1.6. Период обучения и режим занятий**

Период обучения составляет 5 учебных дней.

Режим занятий: до 8 академических часов в день.

Предельная максимальная численность лекционной группы – 50 человек, практической (семинарской) группы – 50 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 2.1.1

Календарный учебный график

<b>Период обучения - 5 учебных дней</b>				
<b>1</b> <b>день</b>	<b>2</b> <b>день</b>	<b>3</b> <b>день</b>	<b>4</b> <b>день</b>	<b>5</b> <b>день</b>
УЗ	УЗ	УЗ	УЗ	УЗ ИА

Условные обозначения:

УЗ – учебные занятия.

ИА – итоговая аттестация.

## 2.2. Учебный план

Таблица 2.2.1

Учебный план по дополнительной профессиональной программе повышения  
«Эффективные способы работы с молодыми сотрудниками на государственной службе»

№/п	Наименование темы	Общая трудоемкость, час.			Контактная работа, час.						Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.						Код компетенции	
		Всего	В том числе					Самостоятельная работа, час	Всего	В том числе					Самостоятельная работа, час <sup>3</sup>	Текущий контроль успеваемости		
			Лекции / в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Лекции / в интерактивной форме			Лабораторные занятия (практикум) / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.	Основы работы с молодежью	8	8	4		4												ОПК-8 ПСК-1
2.	Адаптация молодых сотрудников	2	2	1		1												ОПК-8 ПСК-1
3.	Мотивация и стимулирование молодежи. Способы повышения вовлеченности и лояльности молодых сотрудников	4	4	2		2												ОПК-8 ПСК-1
4.	Планирование карьерного роста и профессионального развития молодых специалистов	10	10	4		6												ОПК-8 ПСК-1

<sup>3</sup> Самостоятельная работа предполагает изучение слушателями материалов, расположенных на платформе new.portal.gosedu.ru.

№п/п	Наименование темы	Общая трудоемкость, час.			Контактная работа, час.						Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.						Итоговая аттестация (вид /час.)	Код компетенции
		Всего	Лекции / в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) /в интерактивной форме	В том числе	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Самостоятельная работа, час	Всего	Лекции/ в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) /в интерактивной форме	В том числе	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Самостоятельная работа, час <sup>3</sup>			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
5.	Особенности психологической поддержки и инструменты снижения стресса молодых сотрудников	4	4	1		3												ОПК-8 ПСК-1
6.	Особенности оценки результатов деятельности молодежи и предоставления развивающей обратной связи	4	4	2		2												ОПК-8 ПСК-1
<b>Итого:</b>		<b>32</b>	<b>32</b>	<b>14</b>		<b>18</b>												
<b>Итоговая аттестация:</b>		<b>4</b>															<b>4/3<sup>4</sup></b>	
<b>Всего:</b>		<b>36</b>	<b>32</b>	<b>14</b>		<b>18</b>												<b>4</b>

<sup>4</sup> Итоговая аттестация предусматривает форму проведения - круглый стол.

### 2.3. Содержание программы по темам

Содержание программы по темам

Таблица 2.3.1

Наименование темы / раздела	Содержание темы /раздела
Тема 1. Основы работы с молодежью.	Особенности психологии и поведения молодых сотрудников. Влияние современных трендов в молодежной культуре и возрастных особенностей на служебную деятельность.
Тема 2. Адаптация молодых сотрудников.	Цели, задачи, этапы адаптации. Создание комфортной рабочей обстановки. Роль наставника и руководителя в процессе адаптации. Методы оценки эффективности адаптации.
Тема 3. Мотивация и стимулирование молодежи. Способы повышения вовлеченности и лояльности молодых сотрудников.	Материальные и нематериальные методы мотивации и стимулирования молодежи. Создание комфортных условий работы, поддержка открытой коммуникации. Признание достижений и успехов, регулярная и конструктивная обратная связь от руководства. Роль организационной культуры и ценностей государственного органа в повышении вовлеченности и лояльности молодежи. Привлечение молодых сотрудников к обсуждению стратегических вопросов и принятию важных решений. Программы поощрения, способствующие формированию лояльности молодых сотрудников.
Тема 4. Планирование карьерного роста и профессионального развития молодых специалистов.	Возможности профессионального и личностного роста для молодых. Основные этапы и компоненты процесса планирования карьерного роста для молодых специалистов. Эффективные технологии обучения. Развитие лидерских качеств и навыков проектной работы у молодых сотрудников. Поддержка молодежных инициатив.
Тема 5. Особенности психологической поддержки и инструменты снижения стресса молодых сотрудников.	Особенности психологии молодых сотрудников. Способы создания и поддержания комфортного психологического климата. Причины возникновения и методы разрешения конфликтов в молодежной среде. Инструменты снижения стресса, программы по управлению стрессом, развитие эмоционального интеллекта.
Тема 6. Особенности оценки результатов деятельности молодежи и предоставления развивающей обратной связи.	Цели и принципы оценки. Критерии оценки результатов работы молодых сотрудников. Методы объективной оценки профессиональных достижений молодых сотрудников. Развивающая обратная связь: основные рекомендации. Конструктивная критика и позитивное поощрение.

### 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 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).

Таблица 3.1.1  
Сведения о профессорско-преподавательском составе

ФИО	Специальность, присвоенная квалификация по диплому	Дополнительная квалификация	Место работы, должность Основное/ дополнительное место работы	Ученая степень, ученое (почетное) звание	Стаж работы в области профессиональной деятельности или дополнительная квалификация	Стаж научно-педагогической работы		Наименование преподаваемой темы или разработанного электронного курса
						Всего	В том числе по преподаваемой дисциплине (модулю)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Иваненко Кристина Александровна	2010, МГУ имени М.В. Ломоносова, психология		Доцент факультета психологии ИОН РАНХиГС, преподаватель программ МВА и EMBA <i>Основное место работы – штатный, почасовая оплата</i>	к. псих. н., доцент	12			Тема 1. Основы работы с молодежью. Тема 4. Планирование карьерного роста и профессионального развития молодых специалистов. Тема 5. Особенности психологической поддержки и инструменты снижения стресса молодых сотрудников. Тема 6. Особенности оценки результатов деятельности молодежи и

							предоставления развивающей обратной связи.
Гончарова Маргарита Александровна	2012, Московский университет культуры, преподаватель		Директор центра карьерного сопровождения Института ВШГУ РАНХиГС  <i>Основное место работы – штатный, почасовая оплата</i>		12		Тема 2. Адаптация молодых сотрудников
Шалашникова Валентина Юрьевна	2013, Российский государственный социальный университет, государственное и муниципальное управление		Директор Департамента государственной службы и административной деятельности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации  <i>Дополнительное место работы – договор ГПХ</i>		10		Тема 3. Мотивация и стимулирование молодежи. Способы повышения вовлеченности и лояльности молодых сотрудников
Корчагин Руслан Николаевич	2000, Северо- Кавказский государственный технический университет (г. Ставрополь), бухгалтерский учет, статистика		Директор ИГСУ РАНХиГС  <i>Основное место работы – штатный, почасовая оплата</i>	к.т.н.	25		Тема 4. Планирование карьерного роста и профессионального развития молодых специалистов
Шуркалин Юрий Вячеславович	2010, Московский государственный университет природообустрой- ства, промышленное и гражданское строительство	2023, РАНХиГС, «Государственное и муниципальное управление»	Заместитель директора ФАУ «ФЦС»  <i>Дополнительное место работы – договор ГПХ</i>		15		Тема 4. Планирование карьерного роста и профессионального развития молодых специалистов.

Ивлева Ольга Алексеевна	2006, Северо-Кавказская академия государственной службы. Специальность «Экономист. Специалист по налогообложению»	ПК «Организация проектной работы в образовательных программах» (2018), ПК «Методика проведения форсайт-сессии. Модерация групповой работы» (2018); ПК «Технологии модерации и фасилитации групповой работы» (2022); ПК «Сквозной инвестиционный поток» (2024)	Директор программы Центра управления групповой коммуникацией Института ВШГУ <i>Основное место работы – штатный, почасовая оплата</i>		13	10	3	Тема 6. Особенности оценки результатов деятельности молодежи и предоставления развивающей обратной связи. Тема 4. Планирование карьерного роста и профессионального развития молодых специалистов.
Солдаткин Павел Александрович	2006, Международный эколого-политологический Университет, Менеджмент. Финансовый менеджмент, специалист		Соучредитель «Фонда когнитивного развития» «Нейропоколение». <i>Дополнительное место работы – договор ГПХ</i>		16	24	16	Тема 3. Мотивация и стимулирование молодежи. Способы повышения вовлеченности и лояльности молодых сотрудников. Тема 4. Планирование карьерного роста и профессионального развития молодых специалистов.
Киселева Марина Николаевна	2000, Саратовский гос. соц.-эконом. ун-т, "Менеджер", "ГМУ"; 2000, Саратовский гос. ун-т "Психолог. Преподаватель", "Психология"		Бизнес-тренер, психолог, консультант по развитию людей и организаций, руководитель HR-направления тренингового центра «Сова».		14	14	14	Тема 1. Основы работы с молодежью. Тема 3. Мотивация и стимулирование молодежи. Способы повышения вовлеченности и лояльности молодых сотрудников.

			<i>Дополнительное место работы – договор ГПХ</i>					Тема 4. Планирование карьерного роста и профессионального развития молодых специалистов
Гришкова Анна Игоревна	2018, МИРЭА (бакалавр), юриспруденция, 2022, ТГУ (магистр), юрист гражданского и международного частного права		<i>Зам. директора Департамента государственной службы и административной деятельности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации</i>		2	6	2	Тема 3. Мотивация и стимулирование молодежи. Способы повышения вовлеченности и лояльности молодых сотрудников.
Прищепа Вероника Сергеевна	2003, Новосибирский государственный университет, биология, биолог		Начальник управления развития кадрового потенциала и служебной культуры		10	23	10	
Морозов Михаил Юревич	2012, Международная академия бизнеса и новых технологий (МУБиНТ), ПП, «Менеджмент в государственном и муниципальном управлении»		Директор Экспертно- аналитического центра государственной и муниципальной службы Института ВШГУ РАНХиГС		22	22	22	Тема 1. Основы работы с молодежью.
Дьячков Тимур Вячеславович	2002, Санкт- Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения		<i>Директор по управлению персоналом /Ректорат/Академия при Президенте Российской Федерации</i>  <i>Основное место работы – штатный, почасовая оплата</i>		25	25	25	Тема 1. Основы работы с молодежью. Тема 6. Особенности оценки результатов деятельности молодежи и предоставления развивающей обратной связи.

### **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.

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 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**

Задание 1: «Планирование карьерного роста и профессионального развития»

Работа в группах с последующим обсуждением.

Вам поручено создать программу содействия профессиональному развитию и продвижению молодых сотрудников вашего ведомства. Необходимо составить проект программы, включающей механизмы мотивации, обучения и наставничества.

Выявите проблемы и ограничения, препятствующие эффективному карьерному росту и профессиональному развитию молодых сотрудников в вашей организации.

Разработайте структуру программы, включая конкретные меры по поддержке молодых сотрудников (например, обучение, стажировки, конкурсы на замещение вакантных должностей).

Задание 2: «Современные подходы к адаптации молодежи: программы и практики»

Обсуждение:

- Какие современные методики адаптированы вами для успешного включения молодых специалистов?
- Как мотивация влияет на эффективность прохождения процесса адаптации?
- Что включает ваш подход к оценке качества адаптации сотрудников?

Задание 3: «Оценка и обратная связь»

Работа в группах. Анализ ситуаций. Подготовьте конструктивную беседу с молодым специалистом, направив её на выявление слабых сторон, предложение путей улучшения и создание позитивной среды для профессионального роста.

#### **Нормативно-правовые документы:**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](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 08.08.2024) [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/).
3. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (ред. от 28.12.2024);
4. Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/>;
5. Указ Президента Российской Федерации от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» (ред. от 26.06.2023) [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_318654/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318654/);
6. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408892634/>
7. Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 (ред. от 25.08.2021) «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_89509/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_89509/);
8. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21) [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_113505/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_113505/)).
9. Методический инструментарий по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации (версия 2.0) <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-611-src-1591212822.0326.doc>
10. Постановление от 7 октября 2019 г. № 1296 «Об утверждении положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации».

#### **Основная литература:**

1. Организация работы с молодежью: гражданское образование и идентичность: учебник для вузов / О. А. Коряковцева, Т. В. Бугайчук, Т. В. Макеева, В. Н. Гурьянчик ; ответственный редактор Т. В. Макеева. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 267 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18946-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/569035>.
2. Орлова, Э. А. Практикум «Социокультурные проблемы молодежи»: учебник для вузов / Э. А. Орлова, А. В. Каменец, И. А. Урмина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 177 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09610-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561869>.
3. Богатырев, Е. Д. Этика государственной и муниципальной службы: учебник для вузов / Е. Д. Богатырев, А. М. Беляев, С. Г. Еремин ; под редакцией С. Е. Прокофьева. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 289 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19226-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561399>.
4. Лунева, Е. В. Информационное обеспечение молодежной политики: учебник для вузов / Е. В. Лунева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14106-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567705>.
5. Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика: учебник для вузов / Е. Ю. Пряжникова. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 469 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21553-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/577330>.

6. Ростовская, Т. К. Государственная молодежная политика: учебное пособие для вузов / Т. К. Ростовская, Д. В. Накисбаев. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21502-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/574969>.
7. Гуляев, И. И. Гражданская и правовая культура российской молодежи: учебник для вузов / И. И. Гуляев. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 124 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11996-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566427>.
8. Борщевский, Г. А. Государственная служба: учебник для вузов / Г. А. Борщевский. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17197-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559447>.
9. 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, 2024. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543416>.
10. Корниенко, В. И. Командообразование: учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544419>.
11. Шувалова, Н. Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для вузов / Н. Н. Шувалова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 368 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15803-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/509778>.
12. Агаева, А. Ш. Деловая культура и психология общения: учебное пособие / А. Ш. Агаева, Ш. А. Идрисов. — Москва, Вологда: Инфра-Инженерия, 2022. — 232 с. — ISBN 978-5-9729-0854-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124038.html>.
13. Государственное и муниципальное управление: учебник и практикум для вузов / С. Е. Прокофьев [и др.]; под редакцией С. Е. Прокофьева, О. В. Паниной, С. Г. Еремина, Н. Н. Мусиновой. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 608 с. — (Высшее образование). // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/gosudarstvennoe-i-municipalnoe-upravlenie-519311>.

### **Дополнительная литература**

1. Лунева, Е. В. Технологии работы с молодежью. Информационное обеспечение молодежной политики: учебное пособие для среднего профессионального образования / Е. В. Лунева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 163 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-21074-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559275>.
2. Ростовская, Т. К. Молодежь и молодежная политика в России и за рубежом: учебник для вузов / Т. К. Ростовская, Е. А. Князькова, А. С. Лукьянец. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18423-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567302>.
3. Борщевский, Г. А. Управление государственными программами и проектами: учебник для вузов / Г. А. Борщевский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17196-9. — Текст:

- электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568169>.
4. Борщевский, Г. А. Государственная служба в политической системе российского общества: учебник для вузов / Г. А. Борщевский. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 304 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19896-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564291>.
  5. Купряшин, Г. Л. Основы государственного и муниципального управления: учебник для вузов / Г. Л. Купряшин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 582 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15787-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560568>.

### **Справочные системы**

1. <http://nlr.ru/> - Российская национальная библиотека
2. <https://rusneb.ru/> - Национальная электронная библиотека
3. <https://www.rsl.ru/> - Российская государственная библиотека
4. <http://www.consultant.ru/> - Консультант плюс
5. <https://www.garant.ru/> - Гарант

## **4. Оценка качества освоения программы**

По настоящей дополнительной профессиональной программе повышения квалификации итоговая аттестация проводится в форме зачета.

Итоговая аттестация предусматривает обсуждение актуальных вопросов работы с молодежью на государственной службе (круглый стол).

### **4.1. Формы и объем итоговой аттестации**

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Что чаще всего привлекает молодые кадры на госслужбу?
2. Чем отличаются ожидания современной молодёжи от требований, предъявляемых к государственным служащим?
3. Какими способами можно повысить привлекательность госслужбы для молодёжи?
4. Нужно ли привлекать молодежь именно на начальные позиции или имеет смысл сразу создавать кадровый резерв?
5. Какие меры помогают ускорить карьеру молодых специалистов на госслужбе?
6. Должны ли существовать специальные программы наставничества и адаптации для молодых работников?
7. Стоит ли вводить гибкий график работы и дистанционные форматы занятости для привлечения молодых специалистов?
8. Какой подход к мотивации лучше подходит для молодого поколения госслужащих?
9. Нужна ли особая система премирования и награждения для молодых сотрудников?
10. Каково значение психологического климата и эмоционального благополучия для удержания молодых сотрудников на госслужбе?
11. Каким образом цифровые платформы могут способствовать привлечению и удержанию молодых кадров на госслужбе?
12. Как цифровизация процессов может повлиять на вовлечённость и интерес молодёжи к госслужбе?
13. Почему возникают сложности в коммуникациях между поколениями на госслужбе?
14. Как минимизировать негативные последствия конфликта поколений?
15. Нужно ли особое внимание уделять старшему поколению при внедрении изменений, связанных с молодёжной политикой?

Таблица 4.1.1

**Критерии оценки слушателей на итоговой аттестации**

Оценка	Требования к знаниям
«зачтено»	Принимает активное участие в обсуждении, опирается на практический опыт, демонстрирует понимание различных аспектов работы с молодежью на госслужбе, предлагает оптимальные решения, мыслит системно, креативно, владеет навыками ведения дискуссии.
«не зачтено»	Не знает материал, затрудняется сформулировать свое мнение, предлагает нереализуемые решения, не участвует в обсуждении.

**Характеристика результатов освоения программы**

В результате освоения программы у слушателя сформированы компетенции:

Таблица 4.1.2

**Характеристика результатов освоения программы**

Компетенция (код, содержание)	Индикаторы
ОПК-8. Способен организовывать внутренние и межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации	– владеет навыки эффективного взаимодействия и коммуникации с молодежью, в том числе с использованием приемов психологической поддержки молодых сотрудников и качественной обратной связи; – умеет организовывать процессы адаптации молодых сотрудников на государственной службе с использованием различных форм наставничества
ПСК-1. Модернизация и совершенствование реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики	способен применять методы мотивации и стимулирования молодежи; методы и инструменты поддержки молодежных инициатив, а также выявления и развития лидерских способностей у молодых сотрудников