Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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

Институт «Высшая школа государственного управления»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 458F8CD8698157343F17480C0CF8B0A9
Владелец: Кондратенко Олег Игоревич
Действителен: с 19.03.2026 до 12.06.2027

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор Института ВШГУ РАНХиГС
О.И. Кондратенко
«08» октября 2026 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации

Кадры для экономики будущего

(наименование программы)

Москва 2026

Разработчики:

Е.Н. Подшивалов,
заместитель директора
Института ВШГУ РАНХиГС

Т.С. Головина,
директор дирекции регионального развития
Института ВШГУ РАНХиГС

Д.Л. Тодоров,
заместитель директора научно-образовательного центра
обмена лучшими практиками государственного управления
и формирования инвестиционного климата в субъектах РФ
Дирекции регионального развития Института ВШГУ РАНХиГС

Руководитель программы:

Е.Н. Подшивалов,
заместитель директора
Института ВШГУ РАНХиГС

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации рассмотрена на заседании ученого совета Института ВШГУ и рекомендована к реализации, протокол № 41 от «08» октября 2026 года.

Содержание

1. Общая характеристика программы 4
1.1. Цель реализации программы 4
1.2. Нормативные правовые акты 4
1.3. Планируемые результаты обучения 6
1.4. Категория слушателей 9
1.5. Формы и технологии обучения 9
1.6. Период обучения, срок освоения и режим занятий 9
1.7. Документ о квалификации 9
2. Содержание программы 9
2.1. Календарный учебный график 9
2.2. Учебный план 10
2.3. Содержание программы 12
3. Организационные условия реализации программы 14
3.1. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы 14
3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы 14
4. Оценка качества освоения программы 16
4.1. Формы и объем итоговой аттестации 16
5. Индикаторы сформированных компетенций 18

Приложение № 1. Сведения о профессорско-преподавательском составе и ведущих специалистах (кадровая справка) [1].

[1] Кадровая справка не входит в состав программы и формируется отдельно.

1. Общая характеристика программы

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации *«Кадры для экономики будущего»* разработана в соответствии с п. 15 документа «Перечень поручений по итогам заседания Государственного совета», утвержденного Президентом РФ 10.02.2026 № Пр-270ГС, и направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности.

1.1. Цель реализации программы

Цель реализации программы: формирование и совершенствование профессиональных компетенций в сфере технологических трендов и влияния технологических изменений на отрасли экономики и рынок труда; изучение подходов к формированию профессиональных и грамотных решений, необходимых для достижения национальных целей развития и технологического лидерства региона и страны в целом.

1.2. Нормативные правовые акты

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».
2. «Перечень поручений по итогам заседания Государственного совета» (утв. Президентом РФ 10.02.2026 № Пр-270ГС).
3. Приказ Минобрнауки России от 24.03.2025 № 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
4. Приказ Министерства образования науки Российской Федерации от 12.09.2013 № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования».
5. Приказ РАНХиГС от 20.04.2026 № 02-00742/001 «Об утверждении порядка реализации дополнительных профессиональных программам в Академии».
6. Приказ РАНХиГС от 02 декабря 2025 года № 02-02669/001 «Об утверждении порядка разработки и утверждения в Академии дополнительных профессиональных программ - программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки».
7. Приказ от 13 января 2026 года № 02-00009/001 «Об утверждении Положения об итоговой аттестации слушателей дополнительных профессиональных программ в Академии».
8. Приказ от 13 января 2026 года № 02-00010/001 «Об утверждении Правил приема на обучение по дополнительным профессиональным программам в Академию».
9. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденный приказом Минобрнауки России от 13.08.2020 № 1016.
10. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Минтруда России от 18.04.2025 № 264н.
11. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н.
12. 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».

13. Приказ РАНХиГС от 22.09.2017 № 01-6230 «Об утверждении Положения о применении в Академии электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

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

15. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы (версия 4.0, утв. Министерством труда и социальной защиты РФ).

16. При разработке программы учтены следующие нормативные документы:

– «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

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

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

– 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 (утв. Минтрудом России).

– Справочник типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы (утв. Минтрудом России).

1.3. Планируемые результаты обучения

Таблица 1.3.1

Перечень компетенций, планируемых к освоению (результаты обучения)

Виды деятельности	**Профессионально-специализированные компетенции или трудовые функции (ОПК, ПСК),универсальные компетенции (УК),** *(формируются и (или) совершенствуются)*	**Практический опыт**	**Знания**	**Умения**
ВД 1. Разработка и реализация риск-ориентированного подхода к управлению в организациях	ПСК-1.[2] Работа в процессе принятия решений, связанных с неопределенностью в организации	*Владеть навыками:* – формирования (актуализация) критериев принятия управленческих решений с учетом результатов оценки влияния рисков на цели организации (выполнение требований регуляторов и заинтересованных сторон); – выстраивания коммуникации и согласование результатов применения инструментов риск-менеджмента при оценке рисков, включая идентификацию и анализ влияния рисков на цели организации (выполнение требований регуляторов и заинтересованных сторон); – организации подготовки и раскрытие в рамках стратегических решений, бюджетирования, управления ключевыми проектами информации о результатах оценки рисков и их влиянии на цели организации (выполнение требований регуляторов и заинтересованных сторон)	*Знать:* – цели организации, цели и задачи бизнес-процессов, цели ключевых управленческих решений; – подходы к управлению, методы и инструменты управления рисками, в том числе оценки рисков, включая идентификацию и анализ влияния рисков на цели организации и ключевые показатели деятельности, приоритизации рисков, определения критериев существенности; – критерии для принятия управленческих решений; – форматы и подходы к подготовке информации о влиянии рисков на цели организации, цели бизнес-процессов, цели управленческих решений, а также к обеспечению исполнения требований регуляторов и доведения такой	*Уметь:* – формировать, представлять и согласовывать критерии принятия управленческих решений с учетом результатов оценки влияния рисков на цели организации (выполнение требований регуляторов и заинтересованных сторон); – выстраивать коммуникации с заинтересованными сторонами; – представлять результаты применения инструментов риск-менеджмента при оценке рисков, включая идентификацию и анализ влияния рисков на цели организации (выполнение требований регуляторов и заинтересованных сторон); – согласовывать результаты применения инструментов риск-менеджмента при оценке рисков, включая идентификацию и анализ влияния рисков на цели организации (выполнение требований регуляторов и заинтересованных сторон);

[2] Профессиональный стандарт «Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Минтруда России от 18.04.2025 № 264н (трудовая функция F/03.7).

			информации до органов принятия решений; – виды и способы коммуникации с представителями руководства организации и бизнес-процессов при подготовке материалов для управленческих решений; – принципы соблюдения информационной безопасности, сохранения конфиденциальности данных	– организовывать работу по подготовке и раскрытию в рамках стратегических решений, бюджетирования, управления ключевыми проектами информации о результатах оценки рисков и их влиянии на цели организации (выполнение требований регуляторов и заинтересованных сторон)
ВД 2. Стратегическое управление персоналом	ПСК-2.[3] Разработка системы стратегического управления персоналом	владеть навыками: – постановки стратегических целей в управлении персоналом и обеспечении кадровой безопасности; – разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий управления персоналом; – разработки корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала; – разработки системы организационного проектирования, планирование потребности в персонале организации; – разработки программ, принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда	знать: – методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности, методы обеспечения кадровой безопасности; – основы технологии производства и деятельности организации	уметь: – разрабатывать стратегии и политики управления персоналом, обеспечения кадровой безопасности; – создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц; – применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; – определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала; – составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации; – формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса разработки стратегии работы с персоналом; соблюдать нормы этики делового общения

[3] Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н (трудовая функция H/01.7).

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Практический опыт	Знания	Умения
Командная работа и лидерство	УК-3.[4] Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	*Владеть навыками:* – эффективного социального и профессионального взаимодействия; – командной работы и сотрудничества; – реализации своей профессиональной роли в коллективе; – лидерского и партнерского взаимодействия; – командообразования и поддержания эффективной работы команды; – управления межличностными отношениями в коллективе; – предупреждения и разрешения конфликтов; – адаптации к изменениям и взаимодействия в условиях динамичной организационной среды.	*Знать:* – принципы формирования эффективной команды; – этапы и закономерности развития команды; – механизмы командного взаимодействия и распределения ролей; – основы лидерства и управления командой; – методы предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций; – способы мотивации и вовлечения сотрудников в совместную деятельность; – принципы делового общения и профессиональной коммуникации; – нормы служебной этики, делового этикета и протокола; – особенности коммуникации в условиях организационных изменений и стрессовых ситуаций.	*Уметь:* – эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством и подчиненными в профессиональной деятельности; – работать в команде для достижения общих целей; – выстраивать конструктивные межличностные отношения; – применять методы командообразования в профессиональной деятельности; – учитывать индивидуальные особенности участников взаимодействия; – предотвращать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации; – использовать инструменты эмоционального интеллекта в деловом общении; – поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе.

[4] Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденный приказом Минобрнауки России от 13.08.2020 № 1016.

1.4. Категория слушателей

К освоению программы допускаются должностные лица федеральных государственных органов и уполномоченные должностные лица субъектов Российской Федерации, ответственные за координацию работы по кадровому обеспечению отраслей экономики и социальной сферы и адаптации рынка труда к технологическим изменениям.

Требования к образованию: высшее образование.

1.5. Формы и технологии обучения

Форма и технологии обучения – очная (с применение электронного обучения (ЭО)).

1.6. Период обучения, срок освоения и режим занятий

Период обучения по программе составляет 5 дней.

Общая трудоемкость программы - 36 академических часов, из которых 24 академических часа контактной работы со слушателем; 12 академических часов с применением электронного обучения.

Режим занятий: до 8 академических часов в день.

Предельная максимальная численность лекционной группы – 120 слушателей, практической (семинарской) группы – 30-60 слушателей.

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

Период обучения – 5 дней				
1 день	2 день	3 день	4 день	5 день
СР ЭО	СР ЭО	УЗ	УЗ	УЗ/ИА

Календарный учебный график заполнен с помощью условных обозначений:

УЗ – учебные занятия.
СР ЭО – самостоятельная работа с применением электронного обучения.
ИА – итоговая аттестация.

2.2. Учебный план

Таблица 2.2.1

Учебный план
по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации
«Кадры для экономики будущего»

№ п/п	Наименование темы	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий), час.					Самостоятельная работа (в т.ч. электронное обучение), час[2]	Текущий контроль успеваемости, час.	Промежуточная аттестация (форма/час)	Итоговая аттестация (вид /час.) ДОТ	Код компетенции
			Всего	В том числе					Всего	В том числе								
				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские/лабораторные) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Индивидуальные и групповые консультации			Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские/лабораторные) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Индивидуальные и групповые консультации					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.	HR менеджмент и современные системы поддержки управления людьми и командами	2	2	2														ПСК-2 УК-3
2.	Трансформационное лидерство. Формирование и мотивация команд изменений	4	2	2										2				ПСК-1
3.	Стратегия вовлечения и коммуникации в период трансформации. Как сохранять прозрачность, диалог, получать обратную связь и корректировка курс, сохраняя вовлечение команды	2	2	2														ПСК-1

[2] Самостоятельная работа предполагает изучение слушателями материалов, расположенных на платформе new.portal.gosedu

4.	Практикум. Работа с проектами	10	6		6									4					ПСК-1
5.	Капитан и его команда	2	2	2															УК-3
6.	Практика межрегиональной и межотраслевой кооперации регионов по технологическому развитию и кадровому обеспечению экономики	4	2		2									2					ПСК-1 ПСК-2
7.	Практики цифровой трансформации, отраслевые барьеры и механизмы их преодоления	4	2		2									2					ПСК-1
8.	ИИ-инструменты для усиления публичных коммуникаций: тезисы, вопросы, презентации и аналитика	4	2		2									2					ПСК-1
9.	Стратегические приоритеты кадрового обеспечения отраслей экономики и социальной сферы и адаптации рынка труда к технологическим изменениям на период до 2036 года	2	2	2															ПСК-1 ПСК-2
	Итого:	**34**	**22**	**10**	**12**									**12**					
	Итоговая аттестация:	**2**															**2/3[3]**		**ПСК-1 ПСК-2 ПСК-3**
	Всего:	**36**	**22**	**10**	**12**									**12**			**2**		

[3] Итоговая аттестация (зачет) проводится в форме защиты проекта.

2.3. Содержание программы

Таблица 2.3.1

Содержание программы по темам

№ п/п	Номер и наименование темы	Содержание темы
1.	HR менеджмент и современные системы поддержки управления людьми и командами	Развитие человеческого капитала, создание экосистемы непрерывного обучения, вовлеченность через корпоративные сообщества и управление командами как главный фокус HR менеджмента
2.	Трансформационное лидерство. Формирование и мотивация команд изменений	Психология изменений: как работать с сопротивлением новому. Формирование доверия и смысла, поддержка команды в условиях неопределенности. Как выстраивать сотрудничество со всеми стейкхолдерами
3.	Стратегия вовлечения и коммуникации в период трансформации. Как сохранять прозрачность, диалог, получать обратную связь и корректировка курс, сохраняя вовлечение команды	Стратегия вовлечения: как формировать понимание цели, создавать общий план изменений Принципы коммуникации: как сохранять прозрачность, диалог, получать обратную связь и корректировка курс, сохраняя мотивацию команды
4.	Практикум. Работа с проектами	Разработка проекта кадровой стратегии региона.
5.	Капитан и его команда	Методы работы с агрессивными и сложными типами поведения слушателей.Варианты ответов на неудобные вопросы и отработка умения сдерживать агрессию в адрес спикера. Грамотное поведение спикера в стрессовых ситуациях. Методы снижения волнения перед выступлением.Законы управления групповой динамикой и удержание внимания аудитории. Правило двух точек внимания в выступлении: как сделать свое выступление запоминающимся. Правила работы с презентацией и роль визуализации мыслей оратора.
6.	Практика межрегиональной и межотраслевой кооперации регионов по технологическому развитию и кадровому обеспечению экономики	Анализ практик межрегиональной и межотраслевой кооперации, направленной на технологическое развитие и кадровое обеспечение экономики. Рассматриваются формы и механизмы такого взаимодействия: совместные инновационные проекты, обмен компетенциями, создание образовательных кластеров и сетевых программ подготовки кадров. Особое внимание уделяется роли регионов и отраслей в преодолении разрывов между спросом и предложением на рынке труда, а также примерам успешной кооперации и условиям их тиражирования.
7.	Практики цифровой трансформации, отраслевые барьеры и механизмы их преодоления	Анализ реальных практик цифровой трансформации в разных отраслях и типовых барьеров, возникающих при внедрении цифровых решений. Рассматриваются технологические, организационные, кадровые, регуляторные и культурные ограничения, а также механизмы их преодоления: цифровая стратегия, управление изменениями, развитие данных и компетенций,

		партнёрства и гибкие подходы к реализации. Особое внимание уделяется отраслевой специфике и сценариям успешной трансформации
8.	ИИ-инструменты для усиления публичных коммуникаций: тезисы, вопросы, презентации и аналитика	Использование инструментов искусственного интеллекта для усиления публичных коммуникаций. Рассматриваются практики применения ИИ для генерации тезисов и ключевых сообщений, формулирования вопросов для аудитории, создания и оформления презентаций, а также анализа коммуникационных данных и обратной связи. Обсуждаются возможности и ограничения ИИ-инструментов, этические аспекты и сценарии их интеграции в работу спикера, аналитика и коммуникатора.
9.	Стратегические приоритеты кадрового обеспечения отраслей экономики и социальной сферы и адаптации рынка труда к технологическим изменениям на период до 2036 года	Разбор стратегических приоритетов кадрового обеспечения отраслей экономики и социальной сферы в условиях ускоренных технологических изменений. Рассматриваются ключевые тренды трансформации рынка труда до 2036 года.

3. Организационные условия реализации программы

3.1. 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

Для обеспечения обучения слушателей по программе имеется следующая материально-техническая база:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;
- помещения для проведения практических занятий, оборудованными учебной мебелью;
- библиотека, имеющую рабочие места для слушателей, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет;
- компьютерные классы.

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

Материально-технические и программные требования к участникам (обеспечиваются слушателями самостоятельно):

- персональный компьютер или ноутбук (рекомендуется) либо иное устройство, обеспечивающее устойчивую работу с веб-сервисами;
- веб-камера и микрофон (рекомендуется использование гарнитуры);
- установленный современный веб-браузер и программные средства просмотра учебных материалов;
- возможность работы с офисными документами и презентациями (например, Microsoft Office: Word, Excel, PowerPoint и др., либо совместимые программные продукты);
- устойчивый доступ к сети Интернет, обеспечивающий участие в видеоконференциях и работу в СДО.

Коммуникация в процессе обучения: в ходе освоения программы слушатели получают методическую поддержку, в процессе обучения имеют возможность задавать вопросы преподавателям и организаторам, в т.ч. имеют возможность получать консультации по электронной почте у преподавателей, принимающих участие в обучении, и через каналы связи, используемые в образовательной среде. Для оперативного информирования и организационного сопровождения может применяться общедоступный мессенджер Max.

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Нормативные правовые акты:

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.

2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

3. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

4. Федеральный закон от 28.12.2024 № 523-ФЗ «О технологической политике в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

5. Федеральный закон от 26.07.2026 № 243-ФЗ «О поддержке развития технологий искусственного интеллекта в Российской Федерации».

6. Постановление Правительства РФ от 26.05.2021 № 786 «О системе управления государственными программами Российской Федерации» (вместе с «Положением о системе управления государственными программами Российской Федерации»).

7. Указ Президента Российской Федерации от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации».

8. 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».

Основная и дополнительная литература:

1. Бондаренко, Т. Г. Инвестиции: учебное пособие / Т.Г. Бондаренко, Н.А. Проданова. – Москва: ИНФРА-М, 2026. – 157 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. – (Высшее образование). – DOI 10.12737/1852466. - ISBN 978-5-16-017420-4. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2225928 (дата обращения: 15.05.2026).

2. Соколов Л.А. Интеграция науки, образования и практики как фактор развития российской промышленности, экономики, общества: проблемы и пути решения Электронный научно-практический журнал «Личность: ресурсы и потенциал», № 2(30)/2026 https://journal-foir.ru/issues/2026/2/04.

3. Стратегии инвестирования в технологическое развитие и человеческий капитал в условиях цифровизации экономики: монография / И.М. Черненко, А.Ю. Тян, Н.Р. Кельчевская, И.С. Пелымская. – Москва: Первое экономическое издательство, 2023. – 268 с.

4. Веревкин, А. П. Искусственный интеллект в задачах моделирования, управления, диагностики технологических процессов : монография / А. П. Веревкин, Т. М. Муртазин. – Москва; Вологда : Инфра-Инженерия, 2023. – 232 с. – ISBN 978-5-9729-1428-9. – Текст : электронный. – URL: https://znanium.ru/catalog/product/2094393 (дата обращения: 23.09.2026).

5. Искусственный интеллект, аналитика и новые технологии : практическое руководство / К. Андерсон, Н. Давар, Р. Д'Авени [и др.]. – Москва : Альпина Паблишер, 2026. – 200 с. – (Серия «Harvard Business Review: 10 лучших статей»). – ISBN 978-5-9614-4791-0. – Текст : электронный. – URL: https://znanium.ru/catalog/product/2235847 (дата обращения: 23.09.2026).

6. Казанцев, Д. А. Внедрение цифровых технологий и искусственного интеллекта в закупки предприятия : монография / Д.А. Казанцев. – Москва : ИНФРА-М, 2027. – 239 с. – (Научная мысль). – DOI 10.12737/2236091. – ISBN 978-5-16-021704-8. – Текст : электронный. – URL: https://znanium.ru/catalog/product/2236091 (дата обращения: 23.09.2026).

7. Лапидус, Л. В. Прикладной искусственный интеллект и цифровая трансформация бизнеса : учебник / Л.В. Лапидус. – Москва: ИНФРА-М, 2026. – 786 с. – (Высшее образование). – DOI 10.12737/2237298. – ISBN 978-5-16-021762-8. – Текст : электронный. – URL: https://znanium.ru/catalog/product/2258190 (дата обращения: 23.09.2026).

8. Медведев М. Ю. Методы искусственного интеллекта в инженерных задачах : учебное пособие / М. Ю. Медведев ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону

; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2024. – 317 с. – ISBN 978-5-9275-4660-2. –- Текст : электронный. – URL: https://znanium.ru/catalog/product/2233071 (дата обращения: 23.09.2026).

9. Пенькова Т. Г. Модели и методы искусственного интеллекта : учебное пособие / Т. Г. Пенькова, Ю. В. Вайнштейн. – Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2019. – 116 с. – ISBN 978-5-7638-4043-8. – Текст : электронный. – URL: https://znanium.com/catalog/product/1816605 (дата обращения: 23.09.2026).

10. Степнов И.М., Ковальчук Ю.А. Экономические ловушки внедрения искусственного интеллекта // Экономика. Налоги. Право. 2020. №2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskie-lovushki-vnedreniya-iskusstvennogo-intellekta (дата обращения: 23.09.2026).

11. Цифровая экономика и сквозные цифровые технологии: современные вызовы и перспективы экономического, социального и культурного развития / [Абашева О.Ю., Амирова Э.Ф., Беляева С.В. и др.]; Под ред. Бондаренко И.А., Полетайкина А.Н. – Самара: ООО НИЦ «ПНК», 2020. – с. 221-253.

12. Шаблаков А.Д., Соловьева И.А.Оценка рисков внедрения сквозных цифровых технологий в промышленности // Вестник ЮУрГУ. – Серия: Экономика и менеджмент, 2023. – №2. – с. 133-144.

Интернет-ресурсы и справочные системы:

- Портал государственных услуг Российской Федерации. – URL: http://www.gosuslugi.ru
- Электронно-библиотечная система «Юрайт». – URL: https://urait.ru/
- Электронно-библиотечная система https://www.book.ru/
- Электронно-библиотечная система https://znanium.ru/
- Справочно-правовая система BOOK.RU. Znanium. «КонсультантПлюс». – – URL: URL: – URL: http://www.consultant.ru/
- http://pravo.gov.ru/ - Официальный интернет-портал правовой информации Российской Федерации
- https://publication.pravo.gov.ru/. - Официальное опубликование правовых актов
- http://nlr.ru/ - Российская национальная библиотека
- https://rusneb.ru/ -Национальная электронная библиотека
- https://www.rsl.ru/ - Российская государственная библиотека
- https://www.rambler.ru/ - Поисковая система
- https://yandex.ru/ - Поисковая система
- http://www.consultant.ru/ - Консультант плюс
- https://www.garant.ru/ - Гарант

4. Оценка качества освоения программы

4.1. Формы и объем итоговой аттестации

Итоговая аттестация (зачет) осуществляется в форме защиты проекта.

Итоговая аттестация является обязательной для слушателей, завершающих обучение по программе.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом от 13.01.2026 № 02-00009/001 Об утверждении Положения об итоговой аттестации слушателей дополнительных профессиональных программ в Академии» к итоговой аттестации допускаются слушатели, не имеющие академической задолженности и в полном объеме выполнившие учебный план

Оценка качества освоения программы проводится в отношении соответствия

результатов освоения программы заявленным целям и планируемым результатам обучения.

Слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают соответствующие документы о повышении квалификации, форму которых образовательная организация устанавливает самостоятельно: удостоверение о повышении квалификации.

Слушатели, не прошедшие итоговую аттестацию или получившие на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, вправе пройти повторно итоговую аттестацию в сроки, определяемые образовательной организацией.

Слушателям, не прошедшим итоговую аттестацию по уважительной причине (по медицинским показаниям или в других исключительных случаях, документально подтвержденных), должна быть предоставлена возможность пройти итоговую аттестацию без отчисления из организации, в соответствии с медицинским заключением или другим документом, предъявленным слушателем, или с восстановлением на дату проведения итоговой аттестации.

Слушателям, не прошедшим итоговую аттестацию или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно установленному образовательной организацией.

Оценочные средства для проведения итоговой аттестации

Итоговая аттестация по программе – предполагает подготовку индивидуального проекта «Дорожная карта внедрения сквозных технологий в организации».

Оценивание слушателя на итоговой аттестации

Таблица 4.1.1

Критерии и шкала оценки промежуточной аттестации

Критерий оценки	Параметры критерия	Баллы
Бизнес-ценность и обоснованность	Проблема сформулирована четко, определен эффект от внедрения технологии, подтверждена потребность в решении.	2
	Проблема сформулирована, определен эффект от внедрения технологии, подтверждена потребность в решении, но есть недочеты, незначительные ошибки или замечания	1
	Проблема не сформулирована/сформулирована неверно, не определен эффект от внедрения/определен неверно, не подтверждена потребность в решении.	0
Технологическая реализуемость и архитектура	Выбор ИИ-инструментов адекватен ситуации, предложены реалистичные этапы внедрения, учтены базовые принципы управления жизненным циклом и конфигурациями ИИ-решения.	2
	Выбор ИИ-инструментов выполнен с небольшими ошибками, этапы внедрения определены, но есть замечания, базовые принципы управления жизненным циклом и конфигурациями ИИ-решения	1

	определены, но не полностью.	
	Выбор ИИ-инструментов не выполнен, этапы внедрения определены некорректно, не учитываются базовые принципы управления жизненным циклом и конфигурациями ИИ-решения	0
Качество защиты и управленческая аргументация	Идея проекта презентуется убедительно, слушатель уверенно отвечает на вопросы.	2
	Слушатель допускает незначительные ошибки при презентации проекта, отвечает на вопросы, но есть замечания к ответам.	1
	Слушатель не демонстрирует уверенность при презентации и защите дорожной карты, не может ответить на дополнительные вопросы.	0

Условием успешного завершения обучения по программе «*Кадры для экономики будущего*» является прохождение итоговой аттестации с результатом не менее 4 баллов.

Таблица 4.1.2

Шкала оценивания

Количество баллов	Результат итоговой аттестации
0-3	Не зачтено
4-6	Зачтено

5. Индикаторы сформированных компетенций

В результате освоения программы у слушателя сформированы следующие компетенции:

Таблица 5.1

Индикаторы сформированных компетенций

Компетенция (код, содержание)	Индикаторы
ПСК-1. Работа в процессе принятия решений, связанных с неопределенностью в организации	владеет навыками по повышению эффективности деятельности организаций путем разработки и усовершенствования их процессов и административных регламентов, в том числе с использованием современных информационных и телекоммуникационных технологий, используя методы повышения эффективности процессов и административных регламентов, и с учетом результатов оценки влияния рисков на цели организации
ПСК-2. Разработка системы стратегического управления персоналом	– демонстрирует глубокое знание экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, а также умение обобщать и критически анализировать практики управления;

	– умеет применять теоретические знания структуры человеческого капитала и ее связи со стратегическими задачами организации и анализировать практики управления для решения конкретных профессиональных задач; – способен самостоятельно решать профессиональные задачи, опираясь на знание теории, инновационных подходов и результаты критического анализа практик управления.
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	− эффективно взаимодействует с участниками команды для достижения общих целей; − использует методы делового общения и сотрудничества в профессиональной деятельности; − учитывает индивидуальные особенности участников взаимодействия при решении рабочих задач; − применяет инструменты командообразования и поддержания конструктивного психологического климата; − предупреждает и конструктивно разрешает конфликтные ситуации в коллективе; − использует навыки публичного выступления и самопрезентации в профессиональной деятельности; − демонстрирует лидерские качества и способность к партнерскому взаимодействию; − адаптирует коммуникативное поведение к изменениям организационной среды и особенностям различных аудиторий.