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
«06» августа 2026 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации

ПРИВЛЕЧЕНИЕ, УДЕРЖАНИЕ И РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

(наименование программы)

Москва, 2026

Разработчик:

Е.С. Поливалова,
директор программы Федерального центра
подготовки управленческих кадров
Института ВШГУ РАНХиГС

Руководители программы:

Е.А. Аверьянов,
директор Федерального центра подготовки
управленческих кадров Института ВШГУ РАНХиГС

Е.С. Поливалова,
директор программы Федерального центра
Подготовки управленческих кадров
Института ВШГУ РАНХиГС

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации актуализирована на заседании ученого совета Института ВШГУ и рекомендована к утверждению и реализации, протокол № 32 от «06» августа 2026 года.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации рассмотрена на заседании ученого совета Института ВШГУ и рекомендована к утверждению и реализации, протокол № 08 от «05» марта 2026 года.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ……	4
1.1. Цель и задачи реализации программы……..	4
1.2. Нормативные правовые акты…….....	4
1.3. Планируемые результаты обучения……..	5
1.4. Категория слушателей…….	7
1.5. Формы и технологии обучения……..	7
1.6. Период обучения, срок освоения 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 дисциплинам…….....	10
3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ……	12
3.1. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы……	12
3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы……	13
4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ……...	15
4.1. Форма и объем итоговой аттестации ……..	15
5. ИНДИКАТОРЫ СФОРМИРОВАННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ……..	17

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

1.1. Цель и задачи реализации программы.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации *«Привлечение, удержание и развитие молодежи 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 2026 год и на плановый период 2027 и 2028 годов и направлена на повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Цель реализации программы - формирование у сотрудников кадровых служб необходимых знаний и умений для эффективного привлечения, удержания и развития молодежи.

Задачи программы обучения

- сформировать представление о преимуществах и перспективах государственной службы для молодежи, ее привлекательности как карьерного пути;
- сформировать умение различать и анализировать особенности разных поколений госслужащих, выявляя психологические и социокультурные аспекты, характерные для молодежи;
- познакомить с эффективными методами и инструментами привлечения молодежи на государственную службу;
- дать представление о способах и условиях формирования и поддержания комфортной для молодежи рабочей среды, а также мотивации, способствующих удержанию молодых людей на государственной службе;
- развить навыки эффективного взаимодействия и коммуникации с молодежью, познакомить с технологиями выявления и развития талантов;
- совершенствовать навыки разработки и проектирования программ по привлечению и удержанию молодежи на государственной службе с учетом современных подходов в молодежной политике;
- сформировать понимание значения адаптации и наставничества, профессионального развития и построения карьерных треков в работе с молодежью на государственной службе, рассмотреть особенности этих процессов в контексте взаимодействия с молодежью.

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. Приказ Минобрнауки России от 24.03.2025 № 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
3. Приказ Министерства образования науки Российской Федерации от 12.09.2013 № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования».
4. Приказ РАНХиГС от 19.04.2019 № 02-461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию» (п.3 Порядок реализации дополнительных профессиональных программ в РАНХиГС).
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 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».
9. Приказ Минтруда России от 12.02.2020 № 59н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с молодежью».
10. Методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.04.2015 № ВК-1032/06).
11. Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации от 29.01.2023 № Пр-173ГС (в части реализации Всероссийской программы сопровождения молодых государственных и муниципальных служащих «ГосСтарт»).
12. Нормативные документы, определяющие требования к выпускнику программы:

– «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) (ред. от 18.02.2021).
– «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).

1.3. Планируемые результаты обучения

Таблица 1.3.1

Перечень компетенций, планируемых к освоению (результаты обучения)

Виды деятельности	Общепрофессиональные, профессионально-специализированные компетенции или трудовые функции (ОПК, ПСК, ПЛК (формируются и (или) совершенствуются)	Практический опыт	Знания	Умения
ВД.1. Организационно-управленческий	ОПК-8.[2] Способен организовывать внутренние и	*Владеть навыками*:	*Знать:* порядок разработки	*Уметь:* применять современные

[2] 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».

	межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации	эффективного взаимодействия и коммуникации с молодежью	(утверждения) и реализации программ в сфере молодежной политики, непосредственно	подходы к планированию карьерного роста и профессионального развития 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[3] - Модернизация и совершенствование реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики	*Владеть навыками*: мониторинг удовлетворенности молодежи качеством предоставленных услуг; подготовка отчетной информации об организации работы в сфере молодежной политики	*Знать:* – нормативные правовые акты, методические документы по вопросам реализации государственной молодежной политики; – основы социального проектирования, прогнозирования и моделирования в работе с молодежью, в том числе формирования молодежных сообществ; – теорию, методология и технологии работы с молодежью; молодежные процессы в современном российском обществе, проблемы в молодежной среде	*Уметь:* – формировать, обобщать, систематизировать и анализировать аналитическую и статистическую информацию о состоянии работ в сфере молодежной политики и реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики; применять технологии прогнозирования, проектирования и моделирования работы с молодежью

[3] Приказ Минтруда России от 12.02.2020 № 59н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с молодежью» (трудовая функция В/04.7).

1.4 Категория слушателей

К освоению программы допускаются федеральные государственные гражданские служащие, являющиеся сотрудниками кадровых служб государственных органов.

Требования к слушателям программы: высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалитет).

1.5. Формы и технологии обучения

Форма обучения – очная.

1.6 Период обучения, срок освоения и режим занятий

Период обучения – 5 дней.

Режим занятий – до 8 академических часов в день.

Общая трудоемкость программы 36 академических часов контактной работы со слушателем.

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

Период обучения – 5 дней				
1 день	2 день	3 день	4 день	5 день
УЗ	УЗ	УЗ	УЗ	УЗ, ИА

Календарный учебный график заполнен с помощью условных обозначений:

УЗ – учебные занятия.
ИА - итоговая аттестация.

2.2. Учебный план

Таблица 2.2.1

Учебный план
по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации
«Привлечение, удержание и развитие молодежи на государственной службе» *для 1-го потока*

№ 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 (ЭО), час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час)	Итоговая аттестация (вид /час.)	Код компетенции
			Всего	В том числе					Всего	В том числе								
				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в	Контактная самостоятельная работа, час	Индивидуальные и групповые			Лекции / в интерактивной форме	Практические семинарские) занятия /в интерактивной	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной	Индивидуальные и групповые консультации					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.	Молодежь на госслужбе	4	4	2	2													ОПК-8 ПСК-1
2.	Психологические и социокультурные особенности современной молодежи	8	8	2	6													ОПК-8 ПСК-1
3.	Эффективные стратегии и практические инструменты привлечения молодежи на государственную службу	6	6	2	4													ОПК-8 ПСК-1
4.	Создание комфортной рабочей среды для молодежи, развитие карьеры сотрудников	6	6	2	4													ОПК-8 ПСК-1
5.	Эффективное взаимодействие и коммуникация с молодежью. Выявление и развитие талантов	4	4	2	2													ОПК-8 ПСК-1
6.	Проектирование работы по привлечению и удержанию молодежи в государственном органе	6	6	2	4													ОПК-8 ПСК-1
	Итого:	**34**	**34**	**12**	**22**													
	Итоговая аттестация:	**2**															**2/3**	
	Всего:	**36**	**34**	**12**	**22**												**2**	

Таблица 2.2.2

Учебный план
по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации
«Привлечение, удержание и развитие молодежи на государственной службе» *для 2-го потока*

№ 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 (ЭО), час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма / час)	Итоговая аттестация (вид / час.)	Код компетенции
			Всего	В том числе					Всего	В том числе								
				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа	Индивидуальные и групповые консультации			Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной	Индивидуальные и групповые консультации					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.	Молодежь на государственной службе: запросы и ценности	4	4	2	2													ОПК-8 ПСК-1
2.	Психологические и социокультурные особенности современной молодежи	6	6	2	4													ОПК-8 ПСК-1
3.	Формирование привлекательного образа государственной службы и современные инструменты привлечения молодежи	8	8	4	4													ОПК-8 ПСК-1
4.	Профессиональный отбор и современные методы проведения собеседования с молодыми кандидатами при поступлении на государственную службу	2	2		2													ОПК-8 ПСК-1
5.	Управленческая и организационная культура как условие адаптации, удержания и вовлечения молодежи на государственной службе	8	8	4	4													ОПК-8 ПСК-1
6.	Проектирование работы по привлечению и удержанию молодежи в государственном органе	6	6	2	4													ОПК-8 ПСК-1
	Итого:	**34**	**34**	**14**	**20**													
	Итоговая аттестация:	**2**															**2/3**	
	Всего:	**36**	**34**	**14**	**20**												**2**	

2.3 Содержание программы

Таблица 2.3.1

Содержание программы в соответствии с учебным планом *для 1-го потока*

Номер темы и ее наименование	Содержание темы
Тема 1. Молодежь на госслужбе	Потребности и ожидания молодежи в отношении работы в органах государственной власти. Ценности государственной службы и приоритеты современных молодых людей.
Тема 2. Психологические и социокультурные особенности современной молодежи	Психологический портрет современной молодежи. Особенности гражданских служащих, относящихся к разным поколениям. Теория поколений. Поколенческие противоречия: причины, последствия и управление. Работа с молодежью через ценностные ориентации и с учетом особенностей их мировоззрения.
Тема 3. Эффективные стратегии и практические инструменты привлечения молодежи	Формирование привлекательного имиджа госслужбы. Инструменты эффективной работы с молодыми специалистами с целью привлечения на госслужбу (цифровые технологии, социальные сети, стажировки, волонтерские программы, образовательные проекты и др.).
Тема 4. Создание комфортной рабочей среды для молодежи, развитие карьеры сотрудников	Адаптация молодого сотрудника: психологические аспекты, типы, оценка результатов. Факторы мотивации и способы удержания молодых специалистов. Приемы удержания молодежи и укрепления сплоченности команд. Воронка мотивации. Разработка и построение нефинансовой системы мотивации. Обучение и наставничество. Планирование карьерной траектории и профессионального развития молодого специалиста. Создание условий для самореализации. Создание культуры открытости и доверия, способствующей удержанию сотрудников
Тема 5. Эффективное взаимодействие и коммуникация с молодежью. Выявление и развитие талантов	Адаптация методов коммуникации и подходов к работе с молодежью на основе понимания потребностей и интересов молодых людей. Использование современных каналов связи. Подходы к эффективному поиску и развитию талантливой молодежи на госслужбе. Методы поиска талантов. Создание поддерживающей среды для талантов.
Тема 6. Проектирование работы по привлечению и удержанию молодежи в государственном органе	Групповая работа по анализу целей, задач, возможностей и инструментов создания условий, способствующих притоку молодых специалистов на госслужбу и их эффективному профессиональному развитию.

Таблица 2.3.2

Содержание программы в соответствии с учебным планом *для 2-го потока*

Номер темы и ее наименование	**Содержание темы**
Тема 1. Молодежь на государственной службе: запросы и ценности	Современный портрет молодого специалиста. Трансформация ценностных ориентиров: от ориентации на стабильность к осознанному выбору, профессиональной самореализации и социальной значимости**.** Ожидания и профессиональные ориентиры молодежи в отношении работы на государственной службе. Соотношение ценностей государственной службы и приоритетов современных молодых людей.
Тема 2. Психологические и социокультурные особенности современной молодежи	Психологический и социокультурный портрет современной молодежи. Особенности восприятия информации. Теория поколений в контексте государственной службы. Поколенческие различия и противоречия: причины, последствия и способы управленческого регулирования. Профилактика профессионального выгорания молодых сотрудников.
Тема 3. Формирование привлекательного образа государственной службы и современные инструменты привлечения молодежи	Совершенствование системы привлечения молодежи на государственную службу. Анализ эффективности традиционных форм и инструментов привлечения, включая практику, стажировки, деятельность молодежных советов, взаимодействие с образовательными организациями высшего образования, использование электронных ресурсов. Развитие современных форм взаимодействия с молодежью с использованием официальных интернет-ресурсов, социальных сетей, средств обмена сообщениями, видеоматериалов, тематических мероприятий, встреч и консультаций по вопросам профессионального самоопределения и карьерного развития. Всероссийская программа «ГосСтарт» как пример комплексного подхода к формированию позитивного образа государственной службы, привлечению, адаптации и профессиональному развитию молодых специалистов
Тема 4. Профессиональный отбор и современные методы проведения собеседования с молодыми кандидатами при поступлении на	Методика проведения собеседования с молодыми кандидатами на государственную службу. Структура собеседования и вопросы, позволяющие выявить мотивацию и профессиональный потенциал кандидата. Принципы выстраивания уважительной, открытой и профессиональной коммуникации на этапе отбора. Типичные ошибки при проведении собеседования, снижающие привлекательность государственной службы для молодых специалистов.

Номер темы и ее наименование	Содержание темы
Тема 5. Управленческая и организационная культура как условие адаптации, удержания и вовлечения молодежи на государственной службе	Формирование среды доверия, открытости и психологической безопасности. Этические стандарты и корпоративные ценности. Психологические аспекты адаптации, роль наставничества и обратной связи. Нефинансовая мотивация, поддержка вовлеченности в деятельность коллектива, создание условий для самореализации. Факторы удержания молодых специалистов: общественная значимость деятельности, признание результатов труда, участие в решении профессиональных задач, выявление и развитие сильных сторон и профессиональных интересов. Система непрерывного профессионального развития, индивидуальные траектории и карьерное планирование.
Тема 6. Проектирование работы по привлечению и удержанию молодежи в государственном органе	Групповая работа по анализу целей, задач, возможностей и инструментов создания условий, способствующих привлечению молодых специалистов на государственную службу, их адаптации, закреплению и эффективному профессиональному развитию

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. Реализуемая программа повышения квалификации обеспечена всеми необходимыми материально-техническими ресурсами. Занятия по программе проводятся в помещениях, оснащенных для проведения лекционных занятий и тренингов. При проведении лекционных и практических занятий, итоговой аттестации используется мультимедийное оборудование.

Для обеспечения обучения слушателей по программе «Эффективный помощник руководителя» имеется следующая материально-техническая база:

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

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

Программное обеспечение: лицензионные системные программы - операционные системы, обеспечивающие взаимодействие всех других программ с оборудованием и взаимодействие пользователя персонального компьютера с программами; универсальные офисные прикладные программы и средства ИКТ, например, программа подготовки

презентаций; использование Интернет, электронной почты; использование автоматизированных поисковых систем Интернет.

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.

3.2 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Примеры практических заданий

В рамках 3-й темы «Привлечение молодежи на госслужбу»

Формат деловой игры, где участники в малых группах разрабатывают стратегии и инструменты для привлечения молодежи на госслужбу. Каждой группе дается конкретная задача – разработать рекламную кампанию, выделив ключевые преимущества, и представить ее другим участникам. Это не только позволит проявить креатив, но и поработать над конкретными инструментами.

В рамках 2 – й темы «Психологические и социокультурные особенности современной»

Задание заключается в том, чтобы участники изучили различные поколения и создали сравнительные аналитическую характеристику, в которой отразят психологические особенности гражданских служащих разных возрастов. Участники представят короткую справку о ценностях, мотивациях и возможных конфликтах с другими поколениями, что будет способствовать лучшему пониманию социокультурного контекста взаимодействия.

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/.
2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 28.12.2025) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/.
3. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (ред. от 28.12.2025).
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/.
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/;
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/.
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, 2026. — 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. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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. https://yandex.ru/ - Поисковая система
5. http://www.consultant.ru/ - Консультант плюс
6. https://www.garant.ru/ - Гарант

4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

4.1. Форма и объем итоговой аттестации

Итоговая аттестация осуществляется в виде зачета. Оценивание производится по результатам защиты проектов.

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.

Итоговая аттестация слушателей осуществляется аттестационной комиссией, созданной образовательной организацией в соответствии с локальными нормативными актами организации из числа сотрудников РАНХиГС и других организаций.

Требования к проекту

Цель проекта: заключается в создании рекомендаций, направленных на эффективное привлечение, удержание и развитие молодежи на государственной службе. Проект основан на анализе потребностей и интересов молодых специалистов, а также на применении и внедрении существующих практик государственной службы.

Проведение опроса и интервью: группы разрабатывают вопросы для опроса и интервью с молодыми специалистами (студенты Государственного и муниципального управления). Цель опросов — выяснить, что привлекает молодежь в работе на государственной службе и какие факторы могут её отпугнуть. Вопросы могут быть как открытыми, так и закрытыми.

Анализ и обсуждение результатов: группы анализируют собранные данные и выделяют ключевые потребности, ожидания и перспективы молодежи, а также их взгляды на государственную службу. Важно сопоставить результаты опросов с информацией, полученной из теоретического и практического опыта полученного в процессе обучения.

Разработка рекомендаций: Каждая группа на основе анализа формулирует практические рекомендации по привлечению и удержанию молодежи на госслужбе.

Рекомендации могут включать: Описание методов и инструментов, которые могут быть использованы для повышения привлекательности госслужбы (например, создание программ наставничества, внедрение цифровых технологий, предложения по созданию комфортной рабочей среды и внедрению систем мотивации и т.д.).

Подготовка презентации: Группы должны подготовить 10-минутную презентацию, акцентируя внимание на практических аспектах и жизнеспособности предложенных рекомендаций.

Дискуссия и обратная связь: после каждой презентации проводится открытое обсуждение, в ходе которого другие участники смогут задавать вопросы и предлагать свои идеи. Это позволит глубже ознакомиться с предложенными подходами.

Критерии оценки:

Оценка «зачёт» ставится, если в презентации представлены выводы включающие все указанные разделы и суммарно содержит не менее 75% требуемой информации.

5. ИНДИКАТОРЫ СФОРМИРОВАННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА ПРОГРАММЫ

В результате освоения программы у слушателя сформированы следующие компетенции:

Таблица 5.1

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, выявляя и развивая таланты; – умеет организовывать и поддерживать условия комфортной для молодежи рабочей среды, а также мотивации, способствующих удержанию молодых людей на государственной службе
ПСК-1. Модернизация и совершенствование реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики	способен применять методы мотивации и стимулирования молодежи; способен разрабатывать и проектировать программы по привлечению и удержанию молодежи на государственной службе с учетом современных подходов в молодежной политике