

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

Институт государственной службы и управления

«УТВЕРЖДАЮ»
директор ИГСУ РАНХиГС
Р.Н. Корчагин
«26» января 2026 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
профессиональной переподготовки
Специалист по цифровой трансформации в сфере управления
персоналом**

Москва, 2026

Разработчик

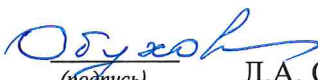
Директор программы «Управление персоналом
государственной службы и организации»
кафедры управления персоналом ИГСУ
РАНХиГС


(подпись)

А.Н. Пышкова

Руководитель программы

Д.соц.н., доцент, зав. кафедрой управления
персоналом, ИГСУ РАНХиГС


(подпись)

Л.А. Обухова

Программа профессиональной переподготовки рассмотрена на заседании ученого совета Института государственной службы и управления и рекомендована к реализации, протокол № 6 от «26» января 2026 г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
Институт государственной службы и управления

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
заседания ученого совета

от «26» января 2026 г.

Москва/2026

№ 6

По пункту 2 повестки дня

Председатель – Корчагин Руслан Николаевич

Ученый секретарь – Литвинцева Елена Ананьевна

Повестка дня:

1. Об утверждении дополнительных профессиональных программ, начало реализации которых запланировано в 2025-2026 учебном году.

СЛУШАЛИ: Быстрыкова Александра Яковлевича, заместителя директора ИГСУ. На обсуждение представлены дополнительные профессиональные программы:

- Стратегия и операционное управление: курс для руководителей
- HR-директор будущего: лидерство, стратегия и трансформация
- Применение искусственного интеллекта в принятии управленческих решений
- Системная аналитика и цифровые решения в государственном секторе
- Специалист по цифровой трансформации HR
- Современный HR документооборот, аудит, аналитика
- Система управления охраной труда: разработка, внедрение и контроль
- Технология проектирования экскурсий и путешествий на региональных маршрутах
- Архитектор путешествий по России
- Менеджер образовательных процессов
- Педагог-наставник дополнительного образования детей и взрослых
- Инструктор-методист по физической культуре и спорту
- Государственное и муниципальное управление

ПОСТАНОВИЛИ:

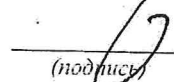
1. Рекомендовать к утверждению дополнительные профессиональные программы, начало реализации которых запланировано в 2025-2026 учебном году:

№ п/п	Наименование дополнительной образовательной программы	Код направления подготовки/специальности	Вид программы (ДО, ПК, ПП, в т.ч. MBA, DBA, MPA, MPP и др.)	Форма обучения	Срок освоения программы (час)/ауд.ч. (часы с ДОТ)	Стоимость обучения 1 слушателя (руб.)
-------	---	--	---	----------------	---	---------------------------------------

1.	Стратегия и операционное управление: курс для руководителей	38.03.02	ПК	Очно-заочная с ЭО и ДОТ	72/36	по согласованию с заказчиком
2.	HR-директор будущего: лидерство, стратегия и трансформация	38.04.03	ПК	Очная	30	90 000
3.	Применение искусственного интеллекта в принятии управленческих решений	38.03.02	ПК	Очно-заочная с ЭО и ДОТ	80/50	57 600
4.	Системная аналитика и цифровые решения в государственном секторе	38.03.02	ПК	Очно-заочная с ЭО и ДОТ	100/60	72 000
5.	Специалист по цифровой трансформации HR	38.03.03	ПП	Очно-заочная с ЭО и ДОТ	256	129 600
6.	Современный HR документооборот, аудит, аналитика	38.03.03	ПП	Очно-заочная с ЭО и ДОТ	256	129 600
7.	Система управления охраной труда: разработка, внедрение и контроль	38.03.03	ПК	Очно-заочная с ЭО и ДОТ	72	51 840
8.	Технология проектирования экскурсий и путешествий на региональных маршрутах	38.03.02	ПК	Очно-заочная с ЭО и ДОТ	84	60 480
9.	Архитектор путешествий по России	43.03.02	ПК	Очно-заочная с ЭО и ДОТ	76	54 720
10.	Менеджер образовательных процессов	44.03.01	ПП	Очно-заочная с ЭО и ДОТ	250	115 200
11.	Педагог-наставник дополнительного образования детей и взрослых	44.03.01	ПП	Очно-заочная с ЭО и ДОТ	250	115 200

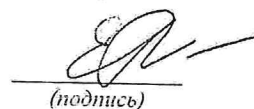
12.	Инструктор-методист по физической культуре и спорту	49.03.01	ПП	Очно-заочная с ЭО и ДОТ	252	115 200
13.	Государственное и муниципальное управление	38.03.04	ПП	Очно-заочная с ЭО и ДОТ	300	за счет средств ИГСУ

Председатель Ученого совета ИГСУ


(подпись)

Р.Н. Корчагин

Ученый секретарь ИГСУ


(подпись)

Е.А. Литвинцева

ВНУТРЕННЯЯ РЕЦЕНЗИЯ
на дополнительную профессиональную программу
профессиональной переподготовки
«Специалист по цифровой трансформации в сфере управления
персоналом»

Категория слушателей программы. К освоению дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Специалист по цифровой трансформации в сфере управления персоналом» допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, в том числе отдельные категории граждан в соответствии с действующим законодательством.

Актуальность дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Специалист по цифровой трансформации в сфере управления персоналом» обусловлена ключевой ролью цифровых технологий в повышении эффективности кадровых процессов и достижении стратегических целей организаций. Цифровая трансформация управления персоналом становится необходимым условием конкурентоспособности, требуя от специалистов нового типа компетенций: умения выступать грамотным заказчиком ИТ-решений, анализировать данные, управлять проектами внедрения и эксплуатации кадровых информационных систем. Программа формирует у слушателей системное видение процессов автоматизации и риск-ориентированный подход к выбору и развитию цифровых инструментов в сфере управления персоналом.

Цель программы - формирование у слушателей системных знаний и практических компетенций в области цифровой трансформации управления персоналом. Программа направлена на подготовку специалистов, способных выступать в роли компетентных заказчиков в проектах по внедрению кадровых информационных систем, анализировать процессы управления персоналом, проектировать целевую архитектуру автоматизации, управлять этапами жизненного цикла систем и применять HR-аналитику для поддержки управленческих решений.

Основное направление подготовки: управление персоналом, управление работами по внедрению ИС.

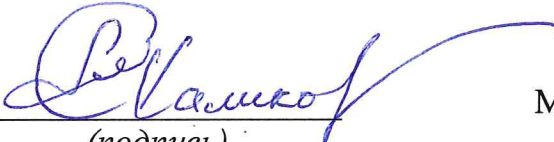
Особенности программы: программа имеет модульную структуру, последовательно раскрывающую эволюцию управления персоналом, методологию HR-аналитики, проектирование процессов кадровой автоматизации, цифровой путь сотрудника, управление опытом и эффективностью в цифровой среде, а также управление проектами цифровой трансформации. Содержание модулей опирается на актуальные профессиональные стандарты (в том числе «Специалист по информационным системам») и лучшие практики внедрения технических решений в области управления персоналом. Значительное место отведено практическим занятиям, направленным на формирование навыков сбора требований к ИС, экспертной поддержки разработки архитектуры, идентификации заинтересованных сторон и организации технологического обеспечения. Такой подход позволяет слушателям не только освоить теоретические основы, но и получить готовые инструменты для реализации проектов автоматизации в своих организациях.

Срок реализации программы: 256 академических часов.

Заключение: дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Специалист по цифровой трансформации в сфере управления персоналом» соответствует требованиям, предъявляемым к программам профессиональной переподготовки, и рекомендуется к реализации.

Рецензент:

Доктор
социологических
наук, профессор



(подпись)

М.С.Халиков

ВНЕШНЯЯ РЕЦЕНЗИЯ
на дополнительную профессиональную программу
профессиональной переподготовки
«Специалист по цифровой трансформации в сфере управления
персоналом»

Категория слушателей программы. К освоению дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Специалист по цифровой трансформации в сфере управления персоналом» допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Актуальность дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Специалист по цифровой трансформации в сфере управления персоналом» обусловлена стремительным развитием цифровых технологий и их интеграцией в процессы управления человеческими ресурсами. Современные организации испытывают острую потребность в специалистах, способных не только пользоваться готовыми HR-системами, но и инициировать, проектировать и сопровождать проекты цифровой трансформации, обеспечивая переход от разрозненных решений к единой цифровой экосистеме управления персоналом. Программа отвечает запросу бизнеса и государственного сектора на подготовку специалистов по управлению персоналом нового поколения, владеющих компетенциями в области HR-аналитики, автоматизации процессов, управления проектами внедрения и эксплуатации информационных систем.

Цель программы - формирование у слушателей системных знаний и практических компетенций в области цифровой трансформации управления персоналом, позволяющих выступать в роли компетентных заказчиков в проектах по внедрению кадровых информационных систем, анализировать и проектировать автоматизированные HR-процессы, управлять жизненным циклом систем, применять аналитические инструменты для поддержки управленческих решений.

Основное направление подготовки: Управление персоналом, управление работами по внедрению ИС.

Слушатель, освоивший дополнительную профессиональную программу профессиональной переподготовки, в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа, готов решать следующие профессиональные задачи:

- анализировать процессы управления персоналом для выявления потребностей в цифровизации и формулировать требования к функционалу информационных систем;
- проектировать целевую архитектуру автоматизированных процессов управления персоналом во взаимодействии с IT-специалистами;
- осуществлять сравнительную оценку и выбор программных решений и ИИ-инструментов для автоматизации функций управления персоналом;
- управлять проектами внедрения и развития кадровых информационных систем на всех этапах жизненного цикла;

- применять .HR-аналитику для прогнозирования тенденций, оценки эффективности кадровых мероприятий и обоснования управленческих решений.

Особенности программы: программа отличается комплексным подходом, объединяющим компетенции в области управления персоналом и информационных технологий. Модульная структура (эволюция управления персоналом, HR-аналитика, проектирование процессов автоматизации, цифровой путь сотрудника, управление опытом и эффективностью, управление проектами цифровой трансформации) позволяет сформировать у слушателей целостное представление о цифровой трансформации HR. Содержание программы базируется на актуальных профессиональных стандартах, включая профстандарт «Специалист по информационным системам» (трудовые функции А/01.4, D/14.7, D/04.7, D/10.7, D/22.7), и ориентировано на формирование практических навыков: сбора требований к ИС, экспертной поддержки разработки архитектуры, идентификации стейкхолдеров, планирования управления требованиями, организационно-технологического обеспечения. Реализация программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий обеспечивает доступность и гибкость для широкого круга слушателей.

Срок реализации программы: 256 академических часов.

Заключение: дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Специалист по цифровой трансформации в сфере управления персоналом» соответствует требованиям, предъявляемым к программам профессиональной переподготовки, обладает высокой практической значимостью и рекомендуется к реализации.

Начальник Управления
государственной службы и кадров
Росприроднадзора



Т.А. Ахунянов

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ	4
1.1. Цель реализации	4
1.2. Нормативные правовые акты	4
1.3. Планируемые результаты обучения	5
1.4. Планируемые результаты обучения	6
1.5. Категория слушателей	7
1.6. Формы и технологии обучения	8
1.7. Период обучения, срок освоения и режим занятий	8
1.8. Документ о квалификации	8
2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ	8
2.1. Календарный учебный график	8
2.2. Учебный план	9

Приложение №1. Рабочие программы модуля

Приложение №2. Программа итоговой аттестации

Приложение №3. Рецензии (внутренняя и внешняя)

Приложение №4. Кадровая справка

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации

Целью дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки является формирование у слушателей системных знаний и практических компетенций в области цифровой трансформации управления персоналом. Программа направлена на подготовку специалистов, способных выступать в роли компетентных заказчиков в проектах по внедрению кадровых информационных систем. В ходе обучения слушатели освоят методологию анализа, проектирования и автоматизации процессов управления персоналом, научатся формулировать требования к функционалу систем, оценивать и выбирать IT-решения на основе бизнес-задач, а также управлять ключевыми этапами внедрения, эксплуатации и развития систем управления персоналом для повышения организационной эффективности и поддержки управленческих решений на основе данных.

Задачи реализации программы

1. Сформировать способность анализировать процессы управления персоналом для выявления потребностей в цифровизации и формулировать требования к функционалу информационных систем
2. Обеспечить освоение принципов проектирования целевой архитектуры автоматизированных процессов управления персоналом в тесном взаимодействии с IT-специалистами.
3. Развить навыки сравнительной оценки и выбора программных решений и ИИ-инструментов для автоматизации функций управления персоналом на основе анализа технико-экономической эффективности и соответствия стратегическим бизнес-задачам организации.
4. Дать практические инструменты управления проектами внедрения и развития кадровых информационных систем на этапах жизненного цикла, включая планирование и контроль.
5. Научить эксплуатировать возможности систем управления персоналом для анализа данных, подготовки к построению аналитических моделей и дашбордов с целью прогнозирования тенденций, оценки эффективности кадровых мероприятий и обоснования управленческих решений.

Программа ориентирована на специалистов по управлению персоналом, руководителей функциональных подразделений служб по управлению персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; специалистов службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; специалистов организаций, специализирующихся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите; профессорско-преподавательский состав, наставников, руководителей образовательных программ

1.2. Нормативные правовые акты

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Специалист по цифровой трансформации в сфере управления персоналом» разработана в соответствии с:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (актуальная редакция)
2. Приказ Минобрнауки России от 24.03.2025 N 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (актуальная редакция)

3. Приказом Минтруда России № 586н от 13 июля 2023 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам» (актуальная редакция)
4. Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. N 955 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом" (актуальная редакция)
5. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 марта 2022 г. N 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом" (актуальная редакция)
6. Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 марта 2025 г. N 291 "Об утверждении Положения о реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан" (актуальная редакция)
7. Приказ РАНХиГС от 02.12.2025 № 02-02669/001 «Об утверждении порядка разработки и утверждения в Академии дополнительных профессиональных программ – программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки»
8. Приказ от 22 сентября 2017 года N 01-6230 "Об утверждении Положения о применении в Академии электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ"
9. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утвержденные Минобрнауки России 22.01.2015 г. № ДЛ-1/05вн.
10. Методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов, утвержденные Минобрнауки России 22.04.2015 г. № ВК-1032/06.
11. Методические рекомендации по использованию электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации дополнительных профессиональных образовательных программ Министерства образования и науки Российской Федерации от 10.04.2014 г. № 06-381.
12. Постановление Правительства Российской Федерации от 11.10.2023 № 1678 Правила применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ

1.3. Планируемые результаты обучения

ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	Приказ от 12 августа 2020 г. № 955 об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
ПСК -1	Сбор данных для выявления требований к типовой ИС в соответствии с трудовым заданием в рамках технической поддержки	Приказом Минтруда России № 586н от 13 июля 2023 г. Об утверждении профессионального стандарта

	процессов создания (модификации) и сопровождения ИС	«Специалист по информационным системам» - трудовая функция А/01.4
ПСК-2	Экспертная поддержка разработки архитектуры ИС в рамках управления работами по сопровождению и проектами создания (модификации) ИС	Приказом Минтруда России № 586н от 13 июля 2023 г. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам» - трудовая функция D/14.7
ПСК-3	Идентификация заинтересованных сторон в больших проектах и программах проектов создания (модификации) ИС	Приказом Минтруда России № 586н от 13 июля 2023 г. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам» - трудовая функция D/04.7
ПСК-4	Планирование управления требованиями к ИС в рамках управления работами по сопровождению и проектами создания (модификации) ИС	Приказом Минтруда России № 586н от 13 июля 2023 г. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам» - трудовая функция D/10.7
ПСК-5	Организационное и технологическое обеспечение оптимизации работы ИС в рамках управления работами по сопровождению и проектами создания (модификации) ИС	Приказом Минтруда России № 586н от 13 июля 2023 г. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам» - трудовая функция D/22.7

1.4. Планируемые результаты обучения

Таблица 1

Виды деятельности	Общепрофессиональные компетенции ОПК, трудовые функции ПСК
1	2
ВД.1. Организационно-управленческая деятельность	ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия ¹
ВД.2. Техническая поддержка процессов создания (модификации) и сопровождения ИС, автоматизирующих задачи управления персоналом и бизнес-процессы	ПСК -1 Сбор данных для выявления требований к типовой ИС в соответствии с трудовым заданием в рамках технической поддержки процессов создания (модификации) и сопровождения ИС ²
ВД.3. Управление работами по созданию (модификации) и сопровождению ИС, автоматизирующих задачи управления персоналом и бизнес-процессы	ПСК-2. Экспертная поддержка разработки архитектуры ИС в рамках управления работами по сопровождению и проектами создания (модификации) ИС ³
	ПСК-3. Идентификация заинтересованных сторон в больших проектах и программах проектов создания (модификации) ИС ⁴
	ПСК-4. Планирование управления требованиями к ИС в рамках управления работами по сопровождению и проектами создания (модификации) ИС ⁵

¹ Приказ от 12 августа 2020 г. № 955 об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

² Приказ Минтруда России № 586н от 13 июля 2023 г. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам» - трудовая функция А/01.4

³ Приказ Минтруда России № 586н от 13 июля 2023 г. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам» - трудовая функция D/14.7

⁴ Приказ Минтруда России № 586н от 13 июля 2023 г. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам» - трудовая функция D/04.7

⁵ Приказ Минтруда России № 586н от 13 июля 2023 г. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам» - трудовая функция D/10.7

1.5. Категория слушателей

К освоению дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Специалист по цифровой трансформации в сфере управления персоналом» допускаются лица, имеющие среднее профессиональное образование и высшее образование.

К освоению программы допускаются лица, имеющие высшее образование, а также среднее профессиональное образование:

- а) граждане в возрасте 50 лет и старше, граждане предпенсионного возраста;
- б) граждане, фактически осуществляющие уход за ребенком и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- в) женщины, не состоящие в трудовых отношениях и имеющие детей дошкольного возраста в возрасте от 0 до 7 лет включительно;
- г) инвалиды;
- д) граждане, обратившиеся в государственные учреждения, созданные субъектом Российской Федерации в целях осуществления полномочий в сфере занятости населения (далее - государственные учреждения службы занятости), в целях поиска работы е) безработные граждане, зарегистрированные в государственных учреждениях службы занятости;
- ж) ветераны боевых действий, принимавшие участие (содействовавшие выполнению задач) в специальной военной операции на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины с 24 февраля 2022 г., на территориях Запорожской области и Херсонской области с 30 сентября 2022 г., уволенные с военной службы (службы, работы);
- з) лица, принимавшие в соответствии с решениями органов публичной власти Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики участие в боевых действиях в составе Вооруженных Сил Донецкой Народной Республики, Народной милиции Луганской Народной Республики, воинских формирований и органов Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики начиная с 11 мая 2014 г.;
- и) члены семей лиц, указанных в подпунктах "ж" и "з" настоящего пункта, погибших (умерших) при выполнении задач в ходе специальной военной операции (боевых действий), члены семей лиц, указанных в подпунктах "ж" и "з" настоящего пункта, умерших после увольнения с военной службы (службы, работы), если смерть таких лиц наступила вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученного ими при выполнении задач в ходе специальной военной операции (боевых действий);
- к) молодежь в возрасте до 35 лет включительно, относящаяся к категориям:
 - граждан, которые со дня окончания военной службы по призыву не являются занятыми в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения в течение 4 месяцев и более;
 - граждан, которые со дня выдачи им документа об образовании и (или) о квалификации не являются занятыми в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения в течение 4 месяцев и более

1.6. Формы и технологии обучения

Форма обучения очно-заочная. Занятия проводятся с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (ЭО и ДОТ)

1.7. Период обучения, срок освоения и режим занятий

Срок освоения программы 256 академических часов (134 час. контактная работа со слушателями в том числе лекции - 52 академических часа и практические занятия –82 академических часа, 69 часов - самостоятельная работа, 12 часов промежуточная аттестация, 8 часов – подготовка к итоговой аттестации и 2 часа итоговая аттестация (в форме тестирования)).

Продолжительность обучения: 12 недель и 2 дня.

Период обучения по индивидуальному графику освоения программы может быть изменен в зависимости от даты подключения слушателя к программе.

Слушатель проходит обучение по программе не более 5 ак. часов в день, включая часы самостоятельной работы.

Время проведения занятий: по утвержденному графику в соответствии с расписанием.

1.8. Документ о квалификации

Диплом Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации о профессиональной переподготовке с приобретением новой квалификации «Специалист по цифровой трансформации управления персоналом»

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ

2.1. Календарный учебный график

Таблица 2

Календарный учебный график

Период обучения – 12 недель и 2 дня				
1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя	5 неделя
УЗ ДОТ; СР ЭО; ТКУ ЭО	УЗ ДОТ; СР ЭО; ТКУ ЭО	УЗ ДОТ; СР ЭО; ТКУ ЭО; ПА ДОТ	УЗ ДОТ; СР ЭО; ТКУ ЭО	УЗ ДОТ; СР ЭО; ТКУ ЭО; ПА ДОТ
6 неделя	7 неделя	8 неделя	9 неделя	10 неделя
УЗ ДОТ; СР ЭО; ТКУ ЭО; ПА ДОТ	УЗ ДОТ; СР ЭО; ТКУ ЭО;	УЗ ДОТ; СР ЭО; ТКУ ЭО; ПА ДОТ	УЗ ДОТ; СР ЭО; ТКУ ЭО;	УЗ ДОТ; СР ЭО; ТКУ ЭО; ПА ДОТ
11 неделя	12 неделя	1 день	2 день	
УЗ ДОТ; СР ЭО; ТКУ ЭО	УЗ ДОТ; СР ЭО; ТКУ ЭО	УЗ ДОТ; СР ЭО; ТКУ ЭО; ПА ДОТ	ИА ДОТ	

УЗ ДОТ – учебные занятия с применением дистанционных образовательных технологий;
ПА ДОТ – промежуточная аттестация с применением дистанционных образовательных технологий;

ИА ДОТ – итоговая аттестация с применением дистанционных образовательных технологий;

ТКУ ЭО – текущий контроль успеваемости с применением электронного обучения;

СР ЭО – самостоятельная работа с применением электронного обучения

2.2. Учебный план

Таблица 3

Учебный план

№п/п	Наименование (модуля/раздела/дисциплины/темы), практики (стажировки)	Общая трудоемкость, час.						Контактная работа, час.						Самостоятельная работа, час						Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий), час.				Самостоятельная работа (с применением электронного обучения (ЭО), час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час)	Итоговая аттестация (вид /час.)	Код компетенции
		Всего	В форме практической подготовки	Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа,	Индивидуальное и групповое консультирование	Всего	В форме практической подготовки	Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа,	Индивидуальное и групповое консультирование	Всего	В форме практической подготовки	Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа,	Индивидуальное и групповое консультирование	В том числе								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21								
1	Модуль 1. Эволюция управления персоналом	20	-	-	-	-	-	-	-	10	-	4	6	-	-	6	2	2	-	ОПК-3 ПСК-1								
2	Модуль 2. Аналитика в управлении персоналом	54	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	20	-	-	12	6	2	-	ОПК-3 ПСК-1								
3	Модуль 3. Проектирование процессов кадровой автоматизации	38	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	12	-	-	12	6	2	-	ПСК-2 ПСК-3								
4	Модуль 4. Цифровой путь сотрудника: от кандидата до оформления в штат	40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	12	-	-	12	6	2	-	ОПК-3, ПСК-2 ПСК - 3								
5	Модуль 5. Управление опытом и эффективностью сотрудника в цифровой среде (Performance & Employee Experience)	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	20	-	-	13	5	2	-	ОПК-3, ПСК-2 ПСК - 3								
6	Модуль 6. Управление проектом цифровой трансформации в области управления персоналом: от технологии до результата	44										10	12			14	6	2	-	ПСК-4 ПСК-5								
	Итого	246	-	-	-	-	-	-	-	-	-	52	82	-	-	69	31	12	-	-								
	Подготовка к итоговой аттестации	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	-								
	Итоговая аттестация ⁶	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-								
	Всего	256	-	-	-	-	-	-	-	-	-	52	82	-	-	77	31	12	-	-								

⁶ Зачёт в формате электронного тестирования