ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

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

Таблица 2.2.1

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

№ п/п	Наименование модуля/тема	Общая трудоемкость, час	Контактная работа, час.						Самостоятельная работа, час.	Контактная работа с применением дистанционных образовательных технологий, час.						Самостоятельная работа, в т.ч. с применением ЭО, час[1]	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час.)	Итоговая аттестация (вид/час.)	Код компетенции
			Всего	В форме практической подготовки	В том числе					Всего	В форме практической подготовки	В том числе								
					Лекции/в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия/в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час.	Индивидуальное, групповое консультирование				Лекции/в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия/в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Индивидуальное, групповое консультирование					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1.	**Модуль 1. Управление кадрами в институтах публичной власти: система, процессы и технологии**	**78**	**38**		**16**	**22**				**20**		**20**				**20**				**ОПК-1 ПСК-1 ПСК-2 ПСК-3**
1.1	Критерии выбора стратегии управления кадрами и ее составляющих. Система управления кадрами ТриО: отбор, оценка, обучение, как ключевые элементы системы управления кадрами	2	2		2															
1.2	Модели стратегического управления и организационного развития через персонал. Кадровый цикл. Управление процессами и управление людьми Кадровая аналитика и кадровая стратегия	2	2		2															
1.3	Кадровая политика и кадровая стратегия: что первично?	2	2			2														

[1] Самостоятельная работа с применением дистанционных образовательных технологий.

1.4	Кадровая политика и организационная культура в органах власти. Типы и виды кадровой политики (закрытая и открытая; пассивная, реактивная, проактивная и др.)	4	2			2										2				
1.5	Кадровая аналитика (BI-аналитика) и ее использование для определения и корректировки кадровой стратегии	4	2			2										2				
1.6	Уровень зрелости кадровых технологий	4	2			2										2				
1.7	Управление изменениями и организационно-штатные преобразования в органах власти: «как есть» и «как должно быть»	2								2		2								
1.8	Управленческая готовность, управленческий потенциал и управленческая зрелость	2								2		2								
1.9	Как перейти от развития управленческих компетенций к формированию и развитию управленческой зрелости	2								2		2								
1.10	Личность руководителя и управленческая зрелость	2								2		2								
1.11	Модели компетенций и модель управленческой зрелости. Базовая модель компетенций руководителей и специалистов органов публичной власти.	6								4		4				2				
1.12	Кадровое планирование в органах власти. Кадровое планирование как определение количественной и качественной потребности в кадрах. Требования к отбору кадров как к кадровой технологии. Зрелость кадрового отбора. Стабильность, уровень текучести и кадровая обеспеченность в органах власти. Анализ и прогноз изменения кадрового состава. Конкурсный и внеконкурсный способы замещения должностей.	4	2		2											2				

1.13	Кадровые резервы в Российской Федерации. Технология работы с кадровым резервом.	4	2		2											2				
1.14	Кадровые резервы: технологии формирования и эффективного применения. Технология открытых управленческих конкурсов и их потенциал	4	2		2											2				
1.15	Возможности централизации и дифференциации оценки при поступлении на государственную гражданскую службу.	3	1			1				2		2								
1.16	Интервью при отборе кандидатов. Интервью при отборе кандидатов: типы и виды интервью (индивидуальное, панельное, групповое; структурированное, частично структурированное, неструктурированное и др.).	3	1			1				2		2								
1.17	Инструменты отбора на ГГС (от тестов и опросников до ассессмент-центров и комплексного ресурсного анализа). Требования к разработке тестов и других инструментов отбора кадров. Российский стандарт тестирования персонала	4	2			2				2		2								
1.18	Интервью при отборе кандидатов: проектирование интервью.	6	2			2				2		2				2				
1.19.	Оценка и личностно-профессиональная диагностика в подборе руководителей и формировании команд.	4	2			2														
1.20	Модели стратегического управления и организационного развития через призму работы с кадрами.	4	4		2	2														
1.21	Трансформация подходов в управлении профессиональным развитием служащих. Роль кадровой службы в управлении профессиональным развитием. Потребности и оценка качества обучения: обзор современных подходов. Роль служащего в	4	2		2															

	собственном профессиональном развитии: понимание собственных ресурсов, осознанность, субъектность.																			
1.22	Корпоративные университеты в системе профессионального развития государственных/муниципальных служащих.	4	4			4														
1.23	Личностно-профессиональная диагностика (Мотивационное лекция)	6	2		2											4				
2.	**Модуль 2. Технологии оценки, стимулирования и управление карьерой в контексте повышения эффективности системы управления кадрами**	**64**	**22**		**8**	**14**				**16**		**16**				**26**				**ОПК-1 ПСК-1 ПСК-2 ПСК-3**
2.1	Оценка и личностно-профессиональная диагностика в подборе руководителей и формировании команд.	6								4		4				2				
2.2	Модели стратегического управления и организационного развития через призму работы с кадрами.	2														2				
2.3	Трансформация подходов в управлении профессиональным развитием служащих. Роль кадровой службы в управлении профессиональным развитием. Потребности и оценка качества обучения: обзор современных подходов. Роль служащего в собственном профессиональном развитии: понимание собственных ресурсов, осознанность, субъектность	4								2		2				2				
2.4	Корпоративные университеты в системе профессионального развития государственных/муниципальных служащих	4								2		2				2				

2.5	Формирование резервов и пула талантов	8	2			2				4		4				2				
2.6	Карьерный трекер как инструмент управления карьерой	6								4		4				2				
2.7	Карьерный трекер как инструмент управления карьерой	2	2		2															
2.8	Содержание и виды оценки. Оценка и мотивация (стимулирование) в органах власти. Интеграция результатов оценки в систему управления кадрами. Типы диагностических процедур в оценке персонала: возможности и ограничения, предмет и критерии.	8	4		2	2										4				
2.9	Построение системы мотивации. Роль оценки в системе мотивации и стимулировании персонала. Самомотивация руководителей и сотрудников	6	4		2	2										2				
2.10	Методы оценки результатов деятельности в практике органов власти: правовое, методическое и технологическое обеспечение	8	4		2	2										4				
2.11	Трансформационная и интегрирующая роль кадровой службы в построении системы управления мотивацией	4	2			2										2				
2.12	Новые требования к субъектам кадровой политики. Функции первого лица, руководителя подразделения и кадровой службы в управлении мотивацией	4	2			2										2				
2.13	Личностно-профессиональная диагностика (обратная связь)	2	2			2														
	Итого:	**142**	**60**		**24**	**36**				**36**		**36**				**46**				
	Итоговая аттестация:	**2**	**тестирование**																**2/3**	
	Всего:	**144**	**60**		**24**	**36**				**36**		**36**				**46**			**2**	