

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

Институт государственной службы и управления

УТВЕРЖДЕНО

И.о. директора Института  
государственной службы и  
управления Р.Н. Корчагиным

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА  
ПРОГРАММЫ МАГИСТРАТУРЫ  
по направлению подготовки высшего образования**

**38.04.04 Государственное и муниципальное управление**

---

*(код, наименование направления подготовки)*

**Государственная служба и кадровая политика**

---

*(направленность(профиль))*

**очная, очно-заочная, заочная**

---

*(формы обучения)*

Год набора - 2022

Москва, 2022 г.

**Документ подписан электронной подписью**

Дата и время подписания: 29.10.2022 09:44

Сертификат: 75E17EFD8AD7E9ECDEAD0CDFD0671FEC

Владелец: Назаров Максим Николаевич

Действителен с 28.07.2022 по 21.10.2023

## 1. Общая характеристика образовательной программы

1.1. Образовательная программа по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление разработана в соответствии с требованиями образовательного стандарта федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (далее – Академия), утвержденного приказом Академии от 29 марта 2021 г. № 01-3046.

1.2. Выпускникам, завершившим обучение по образовательной программе, присваивается квалификация: Магистр.

1.3. Образовательная программа реализуется на государственном языке Российской Федерации (русском) в полном объеме.

1.4. Срок получения образования по образовательной программе составляет 2 года для очной формы обучения, 2 года и 5 месяцев для очно-заочной и заочной форм обучения.

1.5. Образовательная программа разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями к разработке программы, утвержденными УМС по государственному и муниципальному управлению от 16 ноября 2021 г. протокол №11 (<https://intranet.ranepa.ru/ums/rekomendatsii-po-programmam-2022-goda>)

1.6. Образовательная программа не реализуется с применением сетевой формы обучения.

1.7. Образовательная программа реализуется с применением электронного обучения (13% образовательной программы) и дистанционных образовательных технологий (30% образовательной программы).

1.8. Обязательная часть без учета объема государственной итоговой аттестации составляет 20 % от общего объема образовательной программы.

1.9. Часть образовательной программы, формируемая участниками образовательных отношений, разработана с применением модульного принципа организации образовательного процесса.

## 2. Компетентностная модель выпускника

### 2.1. Общая характеристика осваиваемой профессиональной деятельности

2.1.1. Образовательная программа разработана в соответствии с квалификационными характеристиками (квалификационными требованиями), содержащимися в следующих нормативных правовых актах:

№ п/п	Наименование нормативного правового акта	Реквизиты нормативного правового акта	Гиперссылка
1.	Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации»	№ 58-ФЗ от 27 мая 2003 года	<a href="http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/">http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/</a>
1.	Федеральный закон «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»	№ 79-ФЗ от 27 июля 2004 г.	<a href="http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/">http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/</a>
2.	Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации»	№ 25-ФЗ от 2 марта 2007 г.	<a href="http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/">http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/</a>
3.	Методические рекомендации по установлению квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы и организации оценки на	Версия 2.0, утвержденная Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации	<a href="http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_188283/">http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_188283/</a>

	соответствие указанным требованиям		
4.	Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим	Версия 3.2, утвержденная Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации	<a href="http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&amp;base=EXP&amp;n=710243#Lu12tCT9f1YLLhp1">http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&amp;base=EXP&amp;n=710243#Lu12tCT9f1YLLhp1</a>

Образовательная программа разработана в соответствии с результатами форсайт-сессии. Прилагается итоговый документ форсайт-анализа.

2.1.2. В результате освоения образовательной программы выпускник будет готов осуществлять профессиональную деятельность в следующих области и сфере профессиональной деятельности:

01 Образование и наука (в сферах: профессионального образования, дополнительного профессионального образования; научных исследований);

Сфера публичного управления, в том числе деятельность государственных и муниципальных органов, а также деятельность организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов.

2.1.3. В результате освоения образовательной программы выпускник будет готов к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческой, научно-исследовательской и педагогической.

2.1.4. В результате освоения образовательной программы выпускник готов к выполнению следующих профессиональных действий:

- разрабатывать концепции кадровой политики и проводить эффективную кадровую политику;

- применять инновационные кадровые технологии и иные инструменты кадровой работы, направленные на эффективное и рациональное использование и развитие трудовых и профессиональных ресурсов;

- реализовывать механизмы кадровой политики и вырабатывать соответствующие управленческие решения;

- организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

- определять миссию, разрабатывать цели (древо целей) органа публичной власти, государственной и муниципальной службы;

- выделять приоритетные направления деятельности, адекватные целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органов публичной власти;

- организовывать деятельность органов публичной власти, формировать организационные структуры управления, распределять функции, полномочия и ответственность;

- разрабатывать и принимать управленческие решения в соответствии с целями и намеченными результатами;

- формировать и реализовывать стратегии развития федеральных органов государственной власти, органов власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций;

- применять инструменты стратегического планирования (форсайт, дорожные карты, и др.), управлять проектом на этапах его жизненного цикла, в том числе проектами в кадровой сфере;

- применять инструменты кадрового аудита с целью выработки системных управленческих решений, управления по результатам;

- осуществлять анализ состояния отраслей бюджетного сектора, определять экономические и социальные последствия подготавливаемых или принятых решений, в том числе в условиях кризисных ситуаций;
- проводить диагностику и выделять проблемное поле организации и органа публичной власти для устранения организационных патологий и управленческих ошибок;
- организовывать взаимодействие и применять технологии взаимодействия с другими органами публичной власти, общественными институтами и гражданами;
- внедрять инновационные формы деятельности, информационно-коммуникационные и цифровые технологии, современные методы и инструменты в государственные и муниципальные органы, организации и учреждения;
- обеспечивать информационную открытость органов публичной власти;
- применять нормативные правовые акты, определяющие правовой статус государственной службы (гражданской, военной и иных видов) и муниципальной службы, порядок прохождения государственной и муниципальной службы, регулирующие деятельность механизма государства в целом;
- анализировать управленческую ситуацию, составлять и оформлять акты управления, реализовать управленческие решения;
- определять и оперировать показателями эффективности и результативности деятельности государственных и муниципальных органов, государственных и муниципальных служащих;
- использовать методы и специализированные средства для экспертной, аналитической работы и научных исследований государственного и муниципального управления, государственной службы и кадровой политики;
- обобщать информацию, критически ее оценивать для разработки предложений по развитию государственной службы и кадровой политики;
- анализировать программы развития государственной и муниципальной службы;
- применять современные методы исследования общественных процессов в различных отраслях и сферах развития Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;
- контролировать выполнение планов и программ, реализуемых государственными и муниципальными органами, государственными и муниципальными организациями и учреждениями;
- организовывать мониторинг удовлетворенности граждан доступностью и качеством предоставления государственных услуг;
- участвовать в научно-исследовательских проектах по проблемам государственного и муниципального управления;
- исследовать процессы развития кадрового потенциала системы государственного и муниципального управления, государственной и муниципальной службы;
- апробировать результаты исследований и представлять их для других специалистов;
- осуществлять мониторинг программ и проектов с целью принятия управленческих решений и повышения эффективности деятельности органов публичной власти;
- участвовать в подготовке обзоров и аналитических материалов по вопросам развития государственной службы, кадровой политики, управления человеческими ресурсами, применения кадровых технологий в процессе прохождения государственной и муниципальной службы, реализации антикоррупционных механизмов и норм служебной этики в органах публичной власти с целью выработки эффективных управленческих решений.

**2.2. В результате освоения образовательной программы у обучающихся будут сформированы следующие компетенции, измеряемые на основе следующих ключевых индикаторов:**

Коды компетенций	Наименования компетенций	Ключевые индикаторы компетенций
<b>УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (УК)</b>		

УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Вырабатывает стратегию действий, направленную на устранение рисков возникновения проблемных ситуаций
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Оценивает ресурсы и определяет способы управления проектом с учетом последовательности этапов его жизненного цикла
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Использует властные полномочия для организации работы команды по достижению поставленной цели
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Организует и осуществляет коммуникативное взаимодействие в профессиональной и академической среде на русском и иностранном языках
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Организует межкультурное взаимодействие с учетом этнических, религиозных, гендерных и возрастных отличий и психофизиологических особенностей.
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Определяет собственные потребности в профессиональном и личностном росте и способы их удовлетворения с использованием возможностей системы непрерывного образования
<b>ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ОПК/ ОПК ОС )</b>		
ОПК-1	Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти	Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормами служебной этики и законодательством о противодействии коррупции
ОПК-2	Способен осуществлять стратегическое планирование деятельности органа власти; организовывать разработку и реализацию управленческих решений; обеспечивать осуществление контрольно-надзорной деятельности на основе риск-ориентированного подхода	Определяет стратегию деятельности публичного органа (организации, учреждения), организует разработку и обеспечивает реализацию управленческого решения
ОПК-3	Способен разрабатывать нормативно-правовое обеспечение соответствующей сферы профессиональной деятельности, проводить экспертизу нормативных правовых актов, расчет затрат на их реализацию и определение источников финансирования, осуществлять социально-экономический прогноз последствий их применения и мониторинг правоприменительной практики	Применяет принципы и требования юридической техники при разработке проектов нормативных правовых актов, их экспертизе и оценке воздействия на общественные отношения
ОПК-4	Способен организовывать внедрение современных информационно-коммуникационных технологий в соответствующей сфере профессиональной деятельности и обеспечивать информационную открытость деятельности органа власти	Использует современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности для обеспечения информационной открытости деятельности публичного органа (организации, учреждения)
ОПК-5	Способен обеспечивать рациональное и целевое использование государственных и муниципальных ресурсов, эффективность	Использует методы финансового планирования и бюджетирования в

	бюджетных расходов и управления имуществом	сфере публичного управления, управления в социальной сфере
ОПК-6	Способен организовывать проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти	Организует разработку проектов, моделирует процессы и процедуры их реализации в сфере публичного управления, управления в социальной сфере
ОПК-7	Способен осуществлять научно-исследовательскую, экспертно-аналитическую и педагогическую деятельность в профессиональной сфере	Использует методы гуманитарных, социальных и экономических наук при осуществлении научно-исследовательских, экспертных и аналитических работ в профессиональной сфере
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	Осуществляет межведомственные коммуникации в сфере публичного управления, а также коммуникации публичных органов с негосударственными институтами и гражданами
ОПК ОС-9	Способен определять основные направления функционирования органа власти в сфере цифровой экономики и информационного общества и обеспечивать их реализацию	Определяет основные направления деятельности органа власти в сфере цифровой экономики и информационного общества, организует и обеспечивает их реализацию
<b>ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ПКо)</b>		
ПКо ОС-1	Способен разрабатывать, обосновывать и принимать стратегические управленческие решения, в том числе, в кризисных ситуациях	Способен определять теоретические и методологические основы разработки, принятия и реализации управленческих решений, их нормативно-правовое и финансово-экономическое сопровождение и обеспечение, в том числе в кризисных ситуациях
ПКо ОС-2	Способен планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органов публичной власти, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций	Способность осуществлять планирование и организацию работы действующей организационной структуры и функций публичного органа (государственных и муниципальных предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций) в соответствии со стратегиями развития, целями и задачами, внутренними и внешними условиями
ПКо ОС-3	Способен использовать технологии управления персоналом, формировать и реализовывать кадровую политику, проводить кадровый аудит	Способен на основе знания технологий управления персоналом реализовывать кадровую политику, осуществлять управленческий учет и проводить кадровый аудит
ПКо ОС-4	Способен использовать теории и методы социальных и экономических наук, а также специализированные средства научных исследований при осуществлении экспертно-аналитических и научно-исследовательских работ в области публичного управления и управления в социальной сфере	Способен осуществлять научно-исследовательскую и экспертно-аналитическую деятельность в профессиональной сфере

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ПКр)**

ПКр-1	Способен участвовать в осуществлении стратегического управления в интересах общества и государства, включая постановку общественно значимых целей, формирование условий их достижения, организацию работы для получения максимально возможных результатов, организацию взаимодействия с внешней средой (другими государственными и муниципальными органами, организациями, гражданами) в данной деятельности	Демонстрирует способность определять общественно значимые цели стратегического управления, формировать условия для получения максимально возможных результатов, в том числе за счет организации эффективных коммуникационных каналов с внешней средой Способен определить особенности кадровой стратегии; на конкретных примерах демонстрировать процесс организации стратегического планирования и проектного управления.
ПКр-2	Способен проводить кадровую политику, формировать коллектив и организовывать коллективную работу, использовать кадровый потенциал на основе технологий управления персоналом при осуществлении управления в интересах общества и государства	Демонстрирует способность применять кадровые технологии и инструменты организационно-штатной работы, направленные на рациональное использование и развитие кадрового потенциала государственных органов
ПКр-3	Способен осуществлять организацию и упорядочение административных процессов, распределение обязанностей и ответственности, и на этой основе - разработку проектов административных регламентов осуществления публичных функций и предоставления государственных и муниципальных услуг, проектов должностных регламентов государственных и муниципальных служащих	Способен разрабатывать административные регламенты осуществления публичных функций и предоставления государственных и муниципальных услуг, проектов должностных регламентов государственных и муниципальных служащих
ПКр-12	Способен использовать исследовательские методы экономических, социальных, политических, юридических наук, а также инструментальные средства, способствующие интенсификации познавательной деятельности при проведении научных исследований по проблемам публичного управления, управления в социальной сфере	Способен применять междисциплинарный научно-исследовательский инструментарий к выявлению проблем, закономерностей и тенденций в сфере публичного управления и управления социальной сферы
ПКр-13	Способен разрабатывать программы научных исследований и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области публичного управления, управления в социальной сфере	Способен применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений и проведении научных исследований в профессиональной сфере
ПКр-14	Способен разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые в области публичного управления, управления в социальной сфере, внедрять современные образовательные технологии и оценивать эффективность образовательных процессов в организации	Способен применять на практике общенаучные и специальные методы и инструментарий научных исследований при анализе и оценке программ развития публичной службы и кадровой политики, программ повышения квалификации служащих; применить количественные и качественные методы анализа при оценке кадровых процессов, при оценке эффективности применяемых образовательных технологий в процессе

		профессионального развития служащих.
<b>САМОСТОЯТЕЛЬНО УСТАНОВЛЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ПКс)</b>		
ПКс-1	Способен системно решать задачи социального управления в соответствии с должностной регламентацией в интересах развития общества и государства на федеральном, региональном и местном уровне	Способен применять системный анализ при решении практических задач в профессиональной сфере. Владеть комплексным инструментарием экспертно-аналитической и контрольной деятельности в сфере социального управления.
ПКс-2	Способен применять полученные знания для реализации программ развития государственной службы Российской Федерации	Способен понимать и анализировать теоретические и практические аспекты функционирования и развития государственной службы для решения задач в профессиональной сфере.
ПКс-3	Способен рационально использовать кадровый потенциал организации для достижения целей государственного и муниципального управления, кадровой политики и кадрового аудита	Способен применять кадровые технологии, рационально используя кадровый потенциал для достижения управленческих целей; осуществлять организационно-управленческую деятельность с учетом эффективного и рационального использования профессиональных ресурсов организации или органа публично власти.
ПКс-4	Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность по обеспечению прохождения государственной и муниципальной службы, организации, оценки, контроля и регламентации служебной деятельности персонала государственных органов	Способен применять современные технологии оценки, контроля профессиональной деятельности служащих, оценивать ожидаемые результаты их деятельности с позиций эффективности и результативности, выделять проблемы на всех этапах прохождения государственной службы и находить решения
ПКс-5	Способен реализовывать принципы профессиональной компетентности, востребованности, социально-правовой защищенности в процессе управления служебной деятельностью сотрудников аппаратов органов государственного и муниципального управления	Способен разрабатывать программные документы с целью реализации принципов профессиональной компетентности, востребованности, социально-правовой защищенности служащих в системе публичного управления.

Общее количество осваиваемых компетенций: 30, тридцать.

### 3. Общая характеристика структуры образовательной программы

**Образовательная программа «Государственная служба и кадровая политика» включает в себя:** учебные планы; календарные учебные графики; следующие модули и дисциплины:

Код	Наименование	Трудоёмкость в з.е.
Б1.О.01	Экономика общественного сектора	3



Б1.О.02	Теория и механизмы современного государственного управления	3
Б1.О.03	Информационно-аналитические технологии государственного и муниципального управления	3
Б1.О.04	Правовое обеспечение государственного и муниципального управления	2
Б1.О.05	Муниципальное управление и местное самоуправление	3
Б1.О.06	Управление в социальной сфере	2
Б1.О.07	Кадровая политика и кадровый аудит организации	2
Б1.О.08	Деловые коммуникации в профессиональной сфере	3
Б1.В.01	Оплата труда и социальная защита государственных служащих	3
Б1.В.02	<b>Модуль "Система государственной службы Российской Федерации"</b>	21
Б1.В.02.01	Система государственной службы Российской Федерации	3
Б1.В.02.02	Управление государственной службой Российской Федерации	6
Б1.В.02.03	Государственная власть и бизнес: кадровая парадигма взаимодействия	2
Б1.В.02.04	Нравственные основы государственной и муниципальной службы	4
Б1.В.02.05(К)	Курсовая работа по модулю "Система государственной службы Российской Федерации"	1
Б1.В.02.ДВ.01	<b>Дисциплины по выбору Б1.В.02.ДВ.01</b>	3
Б1.В.02.ДВ.01.01	Делопроизводство и особенности служебных документов в системе государственной и муниципальной службы	3
Б1.В.02.ДВ.01.02	Управление организационной культурой государственной и муниципальной службы	3
Б1.В.ДВ.02	<b>Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.02</b>	2
Б1.В.ДВ.02.01	Оценка эффективности государственной службы	2
Б1.В.ДВ.02.02	Кадровые проекты в системе устойчивого развития регионов	2
Б1.В.03	<b>Модуль "Кадровая политика"</b>	23
Б1.В.03.01	Государственная кадровая политика в условиях стратегического управления	3
Б1.В.03.02	Кадровая политика в системе государственной службы и механизмы ее реализации	3
Б1.В.03.03	Кадровая подсистема лидерства и управления командой на государственной службе	3
Б1.В.03.04	Кадровая безопасность общества и организации	4
Б1.В.03.05	Организация и методология научного исследования проблем государственной службы и кадровой политики	6
Б1.В.03.06(К)	Курсовая работа по модулю "Кадровая политика"	1
Б1.В.03.ДВ.01	<b>Дисциплины по выбору К.М.01.ДВ.01</b>	3
Б1.В.03.ДВ.01.01	Кадровое обеспечение стратегии государственно-частного партнерства в Российской Федерации	3
Б1.В.03.ДВ.01.02	Организация профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих	3
Б1.В.ДВ.01	<b>Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.01</b>	2
Б1.В.ДВ.01.01	Стимулирование профессиональной служебной деятельности кадров государственной службы	2
Б1.В.ДВ.01.02	Федеративные и этнополитические отношения	2
Б1.В.ДВ.02	<b>Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.02</b>	3
Б1.В.ДВ.02.01	Конфликт интересов в системе государственной службы	3
Б1.В.ДВ.02.02	Государственная региональная политика и территориальное развитие	3
Б1.В.ДВ.03	<b>Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.03</b>	3

Б1.В.ДВ.03.01	Технологии взаимодействия государственной службы с институтами гражданского общества	3
Б1.В.ДВ.03.02	Управление общественными связями на государственной и муниципальной службе	3
Б1.В.ДВ.04	<b>Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.04</b>	3
Б1.В.ДВ.04.01	Кадровые риски в системе государственной службы	3
Б1.В.ДВ.04.02	Кадровые риски в системе государственной службы	3
Б1.В.ДВ.05	<b>Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.05</b>	2
Б1.В.ДВ.05.01	Планирование и управление рабочим временем	2
Б1.В.ДВ.05.02	Самоменеджмент	2
ФТД.01	Управление внешнеэкономической деятельностью	2
ФТД.02	Этно-религиозные традиции в политико-правовой культуре общества	2
ФТД.03	Система государственного и муниципального управления	4
	Международное частное право	4
ФТД.ДВ.01	<b>Дисциплины (модули) по выбору 1 (ДВ.1)</b>	2
ФТД.ДВ.01.01	Технологии интегрированного и инклюзивного образования в образовательной организации	2
ФТД.ДВ.01.02	Технологии реализации прав инвалидов и иных лиц с ограниченными возможностями здоровья в разных сферах жизнедеятельности	2

следующие практики:

Код	Наименование	Трудоёмкость в з.е.
Б2.В.01(П)	Профессиональная практика по профилю деятельности	3
Б2.В.02(У)	Научно-исследовательская практика	3
Б2.В.03(П)	Научно-исследовательская работа	6
Б2.В.04(Пд)	Преддипломная практика	18
Б2.О.01(У)	Ознакомительная практика	3

рабочую программу воспитания;

оценочные материалы государственной итоговой аттестации по каждой из форм государственной итоговой аттестации, утвержденные решением кафедры государственной службы и кадровой политики от 27 декабря 2021 г. протокол № 14 (<https://portal.igsu.ru/login/>);

календарный план воспитательной работы;

следующие методические материалы:

матрица освоения компетенций, включая паспорта компетенций;

схема формирования компетенций;

методические рекомендации по выполнению курсовых и выпускных квалификационных работ.

#### **4. Общая характеристика условий доступности образовательной программы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

4.1. Образовательная программа обеспечивает следующие условия доступности для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- архитектурная доступность Академии;
- кадровое обеспечение;
- учебно-методическое обеспечение (адаптация образовательных программ и учебно-методического обеспечения образовательного процесса);
- материальное-техническое обеспечение: стационарное рабочее место для обучающихся с особыми потребностями - стол с микролифтом с регулируемой по высоте столешницей; лестничный гусеничный подъемник для обучающихся с особыми

потребностями – устройство для преодоления лестничных пролетов, приспособленное под кресло-коляски разных типов.

-информационное обеспечение.

4.2. Образовательная программа обеспечивает следующие условия доступности для слепых и слабовидящих, в том числе при применении дистанционных образовательных технологий:

- архитектурная доступность Академии;

- кадровое обеспечение;

- учебно-методическое обеспечение (адаптация образовательных программ и учебно-методического обеспечения образовательного процесса);

- технические средства: портативный дисплей Брайля Focus 40 Blue, принтер Брайля Everest-D V4; электронный ручной видеувеличитель Визор САНЭД; компьютер со специализированным программным обеспечением: программа экранного доступа JAWS for Windows (для чтения с экрана компьютера); программа экранного увеличения MAGic; программное обеспечение – брайлевского редактора Duxbury Braille Translator (DBT); адаптированные устройства для персонального компьютера

-информационное обеспечение.

4.3. Образовательная программа обеспечивает следующие условия доступности для глухих и слабослышащих, в том числе при применении дистанционных образовательных технологий:

- архитектурная доступность Академии;

- кадровое обеспечение;

- учебно-методическое обеспечение (адаптация образовательных программ и учебно-методического обеспечения образовательного процесса);

- технические средства: аудиокласс речевой «ФОРТЕ»; индукционная система «Induction» Порт.

-информационное обеспечение.

## **5. Реквизиты образовательной программы**

Руководитель образовательной программы

Доктор юридических наук, профессор, декан факультета управления персоналом и государственной службы Киреева Е.Ю.

Разработчик образовательной программы

Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики Грязнова В.Н.

Образовательная программа рассмотрена и одобрена на заседании ученого совета Института государственной службы и управления  
протокол от 24 января 2022 г. № 6.