

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ от 22 апреля 2010 г. N 636-р

1. Утвердить прилагаемую федеральную программу "Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010 - 2015 годы)".

2. Определить в соответствии с пунктом 17.1 части 2 статьи 55 Федерального закона "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд" единственным исполнителем по оказанию услуг по подготовке и переподготовке высшего уровня резерва управленческих кадров в рамках реализации Программы, утвержденной настоящим распоряжением, государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации".

3. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с подготовкой и переподготовкой пилотной группы высшего уровня резерва управленческих кадров в 2010 году, в размере 21 млн. рублей осуществить за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета на 2010 год, предусмотренных Управлению делами Президента Российской Федерации на функционирование Правительства Российской Федерации.

4. Минздравсоцразвития России и Минфину России при формировании проекта федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период предусматривать начиная с 2011 года бюджетные ассигнования на финансирование расходов, связанных с реализацией Программы, утвержденной настоящим распоряжением.

Председатель Правительства
Российской Федерации
В.ПУТИН

Утверждена
распоряжением Правительства
Российской Федерации
от 22 апреля 2010 г. N 636-р

ФЕДЕРАЛЬНАЯ ПРОГРАММА "ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ (2010 - 2015 ГОДЫ)"

ПАСПОРТ

федеральной программы "Подготовка и переподготовка резерва
управленческих кадров (2010 - 2015 годы)"

Наименование Программы	- федеральная программа "Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010 - 2015 годы) "
Наименование, номер и дата принятия решения о разработке Программы	- перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров от 23 июля 2008 г., утвержденный 1 августа 2008 г. N Пр-1573; решение Комиссии при Президенте Российской Федерации по формированию и подготовке резерва управленческих кадров (протокол заседания Комиссии от 25 июня 2009 г. N 2); поручение Правительства Российской Федерации от 2 октября 2009 г.

Координатор Программы	-	Аппарат Правительства Российской Федерации
Государственный заказчик Программы	-	Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации
Исполнители Программы	-	образовательные учреждения, научные и иные организации, определяемые в соответствии с законодательством Российской Федерации
Участники Программы	-	лица, включенные в федеральный резерв управленческих кадров и отобранные в установленном порядке
Цель Программы	-	повышение профессиональной и управленческой компетентности лиц, включенных в федеральный резерв управленческих кадров
Задачи Программы	-	создание необходимых условий для профессионального развития участников Программы; формирование эффективной системы подготовки и переподготовки резерва управленческих кадров, основанной на передовых образовательных технологиях; реализация комплекса мероприятий по подготовке и переподготовке участников Программы
Сроки и этапы реализации Программы	-	2010 - 2015 годы. Программа осуществляется в 2 этапа: I этап - 2010 - 2011 годы; II этап - 2012 - 2015 годы
Объемы и источники финансирования Программы	-	общий объем финансирования Программы за счет средств федерального бюджета составляет 410730 тыс. рублей, из них: I этап (2010 - 2011 годы) - 31630 тыс. рублей; II этап (2012 - 2015 годы) - 379100 тыс. рублей
Ожидаемые результаты реализации Программы	-	создание условий профессиональной коммуникации и обмена успешным управленческим опытом между участниками Программы; создание условий для отработки на практике полученных знаний и навыков; создание системы подготовки и переподготовки резерва управленческих кадров; повышение уровня знаний и навыков участников Программы в сфере управления; внедрение современных методов подготовки и переподготовки участников Программы; реализация мероприятий по обеспечению подготовки и переподготовки резерва

управленческих кадров в соответствии с индивидуальными планами развития участников Программы; осуществление подготовки и переподготовки участников Программы

Контроль выполнения и - контроль выполнения Программы реализации Программы осуществляет координатор Программы; контроль реализации Программы осуществляет государственный заказчик Программы

I. Характеристика проблемы, на решение которой направлена Программа

Происходящие в настоящее время в Российской Федерации фундаментальные изменения в экономической и социальной структуре общества, направленные на создание инновационной экономики, требуют появления новых лидеров, притока нового поколения высокопрофессиональных и мотивированных управленческих кадров во все сферы общественной жизни. В современных условиях особенно остро встает вопрос о более качественной государственной кадровой политике, об эффективном использовании профессиональных и личностных способностей молодых специалистов. Решением одной из важнейших задач по формированию резерва управленческих кадров (далее - резерв) является проведение целенаправленной работы по повышению профессионального уровня лиц, включенных в резерв.

В целях совершенствования государственного и муниципального управления была организована работа по формированию базы данных резерва, включающей информацию о резерве, находящемся под патронажем Президента Российской Федерации ("президентская сотня", "президентская тысяча"), и федеральном резерве, в который включены лица, рекомендованные федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, образовательными учреждениями, государственными корпорациями и организациями из различных отраслей экономики.

В этой связи одной из приоритетных задач является построение новой системы работы с резервом, включающей подготовку и переподготовку, а также дальнейшее привлечение в систему государственного управления наиболее квалифицированных, инициативных и перспективных представителей резерва.

Актуальность решения задачи по подготовке и переподготовке резерва требует разработки и внедрения эффективного инструментария по оценке профессионального потенциала лиц, включенных в резерв, определения стратегии их подготовки и переподготовки, выбора конкретных подходов и методик с использованием специализированных программ по подготовке и переподготовке резерва.

При этом критерии оценки управленческого потенциала, методики обучения, механизмы отбора образовательных программ и их реализация должны быть адаптированы к потребностям целевых групп, учитывать специфику их деятельности, направлены на развитие профессионально важных качеств и управленческой компетентности.

Для решения указанных задач разработана федеральная программа "Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010 - 2015 годы)" (далее - Программа).

Комплексный подход к реализации Программы позволит:

обеспечить системность мероприятий по подготовке и переподготовке резерва;

обеспечить развитие управленческих и профессиональных знаний, умений и навыков участников Программы;

контролировать качество проведения Программы.

Программа является основой для дальнейшей разработки и реализации комплекса мероприятий, направленных на развитие управленческого потенциала государственной и муниципальной службы, государственных корпораций и организаций, повышения эффективности государственного и муниципального управления путем формирования сообщества профессионалов, способных за счет высокой квалификации и мотивации решать задачи инновационного развития Российской Федерации.

II. Цель и задачи Программы, ожидаемые результаты, сроки и этапы реализации Программы

Целью Программы является повышение профессиональной и управленческой компетентности лиц, включенных в резерв.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих задач:
создание необходимых условий для профессионального развития участников Программы;
формирование эффективной системы подготовки и переподготовки резерва, основанной на передовых обучающих технологиях;
реализация комплекса мероприятий по подготовке и переподготовке участников Программы.
Программа имеет долгосрочный характер, и ее реализация осуществляется в 2010 - 2015 годах в 2 этапа.

На I этапе (2010 - 2011 годы) реализации Программы предусматривается:
сформировать и внедрить систему управления и мониторинга реализации мероприятий Программы и оценки их качества;
разработать информационную базу;
провести мероприятия Программы для пилотной группы высшего уровня резерва, формируемой координатором Программы, с целью проверки на практике содержания программ по подготовке и переподготовке резерва.

На I этапе Программы закладываются следующие основные принципы работы с резервом:
дифференцированный подход к содержанию мероприятий Программы в соответствии со структурированием резерва по следующим уровням:
высший уровень резерва - представители "президентской сотни", "президентской тысячи" и высшего уровня федерального резерва;
базовый уровень резерва - представители "президентской тысячи" и базового уровня федерального резерва;
перспективный уровень резерва - представители перспективного уровня федерального резерва;

модульное построение программ подготовки и переподготовки участников Программы;
индивидуальный подход в определении потребностей в подготовке и переподготовке участника Программы с учетом уровня резерва, результатов оценочных мероприятий и пожеланий участников Программы;

актуальность Программы. На основе этого принципа тематика и содержание мероприятий Программы разрабатываются с учетом Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1662-р, и базируются на Основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1663-р;

постоянное совершенствование Программы по итогам проводимых контрольных мероприятий, включающих мониторинг эффективности реализации мероприятий Программы и оценку их качества.

На II этапе (2012 - 2015 годы) реализации Программы, состоящем из 4 циклов, каждый из которых равен календарному году, предусматривается обеспечить:

формирование списков участников Программы;
проведение оценочных мероприятий для участников Программы с целью формирования их индивидуальных планов профессионального развития;
формирование плана-графика программ подготовки и переподготовки участников Программы, ежегодно утверждаемого Правительством Российской Федерации;

научно-методическое обеспечение;
проведение запланированных программ подготовки и переподготовки участников Программы в соответствии с планом-графиком программ подготовки и переподготовки участников Программы;
информационное обеспечение;

мониторинг реализации мероприятий Программы и их качества, а также проведение текущей оценки эффективности Программы.

III. Мероприятия Программы

Комплекс мероприятий, реализуемых в рамках создания необходимых условий для профессионального развития участников Программы, включает в себя организационное и информационное обеспечение Программы.

Для обеспечения организационно-технической поддержки реализации мероприятий Программы государственным заказчиком Программы по согласованию с координатором Программы создается ресурсный центр, на который возлагаются следующие задачи:

организационно-техническое обеспечение проведения мероприятий Программы;
информационно-аналитическое, методическое и экспертное обеспечение Программы;
организационно-административное обеспечение проведения программ подготовки и переподготовки;

организационное обеспечение проводимого координатором и государственным заказчиком Программы контроля за предоставлением отчетов государственному заказчику Программы и координатору Программы, включающих мониторинг реализации мероприятий Программы, их качества и текущую оценку эффективности Программы.

Деятельность ресурсного центра регламентируется уставом ресурсного центра.

В целях информационного обеспечения Программы формируется база данных участников Программы, перечень программ по подготовке и переподготовке всех уровней резерва (содержание, методические материалы и график мероприятий) и дополнительные интерактивные сервисы, доступные участникам Программы.

Порядок разработки и внедрения информационного обеспечения Программы определяется государственным заказчиком Программы и согласовывается с координатором Программы.

Комплекс мероприятий, реализуемых в рамках формирования эффективной системы подготовки и переподготовки резерва, основанной на передовых образовательных технологиях, включает:

- аналитическое и научно-методическое обеспечение;
- контрольные мероприятия;
- формирование списков участников Программы;
- разработку индивидуальных планов профессионального развития участников Программы;
- оценку степени достижения цели и задач Программы.

В целях аналитического и научно-методического обеспечения предполагается организация разработки пособий, а также научно-методических и аналитических материалов по вопросам кадровой политики и иным направлениям общественной жизни, необходимых для изучения участниками Программы. По согласованию с уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в сфере науки и образования осуществляется разработка и внедрение государственных требований к подготовке и переподготовке резерва.

Контроль качества Программы включает мониторинг качества реализации мероприятий по подготовке и переподготовке участников Программы, разработку и внедрение показателей эффективности Программы, а также методических рекомендаций по проведению научной экспертизы содержания программ подготовки и переподготовки участников Программы.

Формирование списков участников Программы осуществляется государственными органами и организациями в соответствии с методическими рекомендациями, разрабатываемыми государственным заказчиком Программы и согласовываемыми с координатором Программы.

Индивидуальный план профессионального развития формируется на основе типового плана индивидуального профессионального развития лиц, включенных в федеральный резерв управленческих кадров, предусмотренного приложением N 1, а также категории резерва и индивидуальных потребностей участника Программы в обучении и развитии, определяемых с помощью оценочных процедур и с учетом пожеланий участника Программы.

Оценочные процедуры при необходимости включают индивидуальное интервью (собеседование), индивидуальные и (или) групповые поведенческие процедуры (деловые игры, групповые дискуссии и другие процедуры), а также лицензированные тестовые методики, в частности тесты на обработку информационных потоков, достижений, когнитивные тесты и личностные опросники. По согласованию с координатором Программы допускается использование и иных оценочных процедур. Координатором Программы определяется перечень методик проведения оценочных процедур.

Оценка степени достижения цели и задач Программы осуществляется по итогам каждого цикла II этапа Программы (текущая оценка) и по окончании реализации Программы (итоговая оценка) на основе показателей результативности и целевых показателей эффективности Программы и с учетом анкетирования участников Программы. Показатели результативности Программы и целевые показатели ее эффективности, а также методика их учета утверждаются координатором Программы. Мониторинг целевых показателей эффективности Программы осуществляется ресурсным центром начиная с года, следующего за годом, в котором утверждены методики их расчета. Базовые значения показателей разрабатываются ресурсным центром и согласовываются с координатором Программы и государственным заказчиком Программы в начале каждого года.

Комплекс мероприятий по реализации программ подготовки и переподготовки участников Программы включает в себя проведение обучения участников Программы, организацию проектно-аналитических сессий и стажировок, встреч с государственными деятелями и руководством страны, конференций и круглых столов, очных и дистанционных коммуникационных мероприятий, преподавание и наставничество, а также предусматривает применение других образовательных форм, методов и технологий.

Для каждого уровня резерва по решению координатора Программы при необходимости устанавливается перечень обязательных мероприятий и мероприятий по выбору участника Программы. Такая информация отражается в индивидуальных планах профессионального

развития участников Программы. По решению координатора Программы для различных уровней резерва определяется обязательное минимальное количество часов программ подготовки и переподготовки участников Программы, направленных на развитие их профессиональной и управленческой компетентности.

IV. Ресурсное обеспечение Программы

Финансовое обеспечение Программы осуществляется за счет средств федерального бюджета, предусматриваемых на реализацию мероприятий Программы, и составляет 410730 тыс. рублей, в том числе на I этапе Программы - 31630 тыс. рублей, на II этапе Программы - 379100 тыс. рублей.

V. Реализация Программы и контроль за ходом выполнения ее мероприятий

Контроль за реализацией Программы осуществляют координатор Программы и государственный заказчик Программы, которые обеспечивают рассмотрение результатов мероприятий Программы на заседаниях Комиссии при Президенте Российской Федерации по формированию и подготовке резерва управленческих кадров.

Государственный заказчик Программы обеспечивает размещение заказов на выполнение работ по подготовке и переподготовке участников Программы в соответствии с Федеральным законом "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд" и осуществляет контроль за ходом реализации мероприятий Программы.

VI. Ожидаемые результаты реализации Программы

Реализация Программы позволит достичь следующие результаты:
создание условий профессиональной коммуникации и обмена успешным управленческим опытом между участниками Программы;
создание условий для отработки на практике полученных знаний и навыков;
создание системы подготовки и переподготовки резерва;
повышение уровня знаний и навыков участников Программы в сфере управления;
внедрение современных методов подготовки и переподготовки участников Программы;
реализация мероприятий по обеспечению подготовки и переподготовки резерва в соответствии с индивидуальными планами развития участников Программы;
осуществление подготовки и переподготовки участников Программы.
Показатели результативности Программы предусмотрены приложением N 2.

Приложение N 1
к федеральной программе
"Подготовка и переподготовка
резерва управленческих кадров
(2010 - 2015 годы)"

ТИПОВОЙ ПЛАН ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЦ, ВКЛЮЧЕННЫХ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ РЕЗЕРВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

I. Общая информация о лице, включенном в резерв управленческих кадров

1. _____
(фамилия, имя, отчество)
2. _____
(место службы (работы), наименование органа или организации,
замещаемая должность)
3. _____

(образование (когда и какие учебные заведения окончили), направление подготовки или специальность по диплому, квалификация по диплому)

4. _____
(ученая степень и ученое звание, когда присвоены)

5. Сведения о дополнительном профессиональном образовании (далее - ДПО) (профессиональная переподготовка, повышение квалификации):

5.1. _____

- вид ДПО _____

- название курса или направление подготовки _____

- учебное заведение _____

- дата: с _____ по _____;

5.2. _____

- вид ДПО _____

- название курса или направление подготовки _____

- учебное заведение _____

- дата: с _____ по _____;

5.3. _____

- вид ДПО _____

- название курса или направление подготовки _____

- учебное заведение _____

- дата: с _____ по _____

6. Сведения о стажировке:

6.1. _____

- наименование организации, в которой проходила стажировка _____

- приобретенные знания, навыки _____

- дата: с _____ по _____;

6.2. _____

- наименование организации, в которой проходила стажировка _____

- приобретенные знания, навыки _____

- дата: с _____ по _____;

6.3. _____

- наименование организации, в которой проходила стажировка _____

- приобретенные знания, навыки _____

- дата: с _____ по _____

7. Сведения об экспертном участии:

7.1. _____

- наименование организации, органа, в котором проходили советы, комиссии, коллегии, круглые столы, конференции и т.д. _____

- тематика мероприятий _____

- дата: с _____ по _____

- личный вклад и практический результат экспертного участия (например, выработка предложений по совершенствованию системы государственной службы)

- приобретенные знания, навыки _____

7.2. _____

- наименование организации, органа, в котором проходили советы, комиссии, коллегии, круглые столы, конференции и т.д. _____

- тематика мероприятий _____

- дата: с _____ по _____

- личный вклад и практический результат экспертного участия (например, выработка предложений по совершенствованию системы государственной службы)

- приобретенные знания, навыки _____

7.3. _____

- наименование организации, органа, в котором проходили советы, комиссии, коллегии, круглые столы, конференции и т.д. _____

- тематика мероприятий _____

- дата: с _____ по _____

- личный вклад и практический результат экспертного участия (например, выработка предложений по совершенствованию системы государственной службы)

- приобретенные знания, навыки _____

8. Сведения о проектной деятельности:

8.1. _____

- название проекта _____

- краткое содержание проекта _____

- дата подготовки проекта _____

- практический результат внедрения проекта _____

8.2. _____

- название проекта _____

- краткое содержание проекта _____

- дата подготовки проекта _____

- практический результат внедрения проекта _____

8.3. _____

- название проекта _____

- краткое содержание проекта _____

- дата подготовки проекта _____

- практический результат внедрения проекта _____

9. Сведения о преподавательской деятельности:

9.1. _____

- наименование образовательного учреждения, в котором осуществляется преподавательская _____ деятельность

- название курса _____

- продолжительность курса _____ ;

9.2. _____

- наименование образовательного учреждения, в котором осуществляется преподавательская _____ деятельность

- название курса _____

- продолжительность курса _____ ;

9.3. _____

- наименование образовательного учреждения, в котором осуществляется преподавательская _____ деятельность

- название курса _____

- продолжительность курса _____

10. _____

(дата зачисления в резерв управленческих кадров, находящийся под патронажем Президента Российской Федерации (год, месяц, число)

11. _____

(категория резерва управленческих кадров, находящегося под патронажем Президента Российской Федерации: Президентская сотня, Президентская тысяча)

12. Результаты оценочных процедур.

Экспертная оценка компетенций (графики, диаграммы, таблицы)

Рекомендации по развитию

- компетенции

- знания

- умения, навыки

II. Перечень базовых мероприятий плана индивидуального профессионального развития

План состоит из перечня мероприятий профессионального развития 6 основных типов, включающих обучающие модули, стажировки, проектно-аналитические сессии, коммуникативные мероприятия (форумы, конференции, круглые столы), преподавание и наставничество, а также встречи с государственными деятелями и руководством страны.

Формат обучающих модулей соответствует базовым модулям программы Master of Public Administration - специалист по государственному и муниципальному управлению, а их содержательное наполнение, также как и темы проектно-аналитических сессий и коммуникативных мероприятий - базируются на Основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1663-р.

В план индивидуального профессионального развития лиц, рекомендованных в резерв управленческих кадров, вместе с базовым набором мероприятий, участие в которых обязательно, включается индивидуальный набор обучающих модулей и иных мероприятий, определяемых исходя из потребностей участника Программы. Перечень базовых мероприятий определяется

уровнем указанного резерва, предусмотренным федеральной программой "Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010 - 2015 годы)".

<1> Обязательное мероприятие (для всех участников данной категории резерва Президента Российской Федерации).

<2> Мероприятие по выбору участника.

Оценка практической полезности и оценка качества проведения - дополнительные параметры, позволяющие проводить мониторинг качества реализации Программы развития резерва и учитывать индивидуальные предпочтения участников.

План индивидуального профессионального развития:
планирование проектной деятельности

Наименование проектной работы	Статус мероприятия	Цель проектной работы	Область применения	Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года	Комментарии по результатам разработки
Проектно-аналитическая сессия	<1>			I, II, III, IV, V <3>	<4>
Проектно-аналитическая сессия	<2>				

<1> Обязательное мероприятие.

<2> Мероприятие по выбору участника.

<3> Указывается приоритетное направление деятельности Правительства Российской Федерации, в рамках которого выполняется данная проектная работа (в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1663-р).

I - Новое качество жизни; II - Динамичная инновационная экономика; III - Обеспечение национальной безопасности; IV - Сбалансированное региональное развитие; V - Эффективное государство.

<4> В комментариях по результатам разработки дополнительно отмечается выполнялся ли проект индивидуально или в составе проектной группы, информация относительно внедрения результатов проектной работы, опционально - направления дальнейшей работы.

План индивидуального профессионального развития:
планирование преподавательской деятельности

Наименование Оценка мероприятия практической проведения 3) (от 0 до 3)	Статус Комментарии качества участия	Тематическая мероприятия по итогам мероприятия	Проводящая направленность организация тельность	Сроки, организация тельность	Оценка продолжи- тельности полезности (от 0 до 3)
Обучающий модуль	<1> или <2>				
Проектно- аналитическая сессия	<2>				

<1> Обязательное мероприятие (для всех участников данной категории резерва Президента Российской Федерации).
<2> Мероприятие по выбору участника.

Оценка практической полезности и оценка качества проведения - дополнительные параметры, позволяющие проводить мониторинг качества реализации Программы развития резерва и учитывать индивидуальные предпочтения участников. Оценка качества проведения выставляется на основе усредненных оценок слушателей, для которых проводились обучающие мероприятия (учебные модули, проектно-аналитические сессии).

План индивидуального профессионального развития:
планирование сессий наставничества

Фамилия, Оценка качества отчество проведения курируемого до 3) участника	Статус Комментарии мероприятия по итогам участия	Категория резерва <3>	Место работы, должность	Сроки	Цели, задачи <4>	Оценка практической полезности (от 0 до 3) (от 0 до 3)
	<1>					
	<2>					

<1> Обязательное мероприятие.
<2> Мероприятие по выбору участника.
<3> В графе "Категория резерва" указывается "президентская сотня" или "президентская тысяча".

<4> В графе "Цели и задачи" указывается, что именно планируется развить у курируемого участника (профессиональные, управленческие компетенции, личностные качества, знания, умения и навыки и т.д.).

Оценка практической полезности и оценка качества проведения - дополнительные параметры, позволяющие проводить мониторинг качества реализации Программы развития резерва и учитывать индивидуальные предпочтения участников. Оценка качества проведения выставляется на основе усредненных оценок курируемых участников, для которых проводились сессии наставничества.

В комментариях отражаются конкретные результаты работы участника в качестве наставника - степень достижения поставленных целей и задач (динамика развития компетенций курируемого участника и другое).

**Базовый набор обучающих модулей
программы МРА (Master of Public Administration - Специалист
по государственному и муниципальному управлению)**

Образовательные программы повышения квалификации						
Основные направления деятельности	Идеология	Управление	Развитие			
Международная экономика и политика на период до 2012 года	Опыт успешного государственного управления	Выездная экономика и финансы	Макроэкономика и финансы	экономическим ростом	человеческого капитала	Региональная политика

I. Новое качество жизни						
1. Здоровье человека, улучшение демографической и экологической ситуации	X			X		X
2. Качественное и доступное здравоохранение	X			X		X
3. Удовлетворение потребностей в современном образовании						
3.1. Развитие дошкольного образования	X			X		X
3.2. Комплексная модернизация общего образования	X			X		X
3.3. Начальное и среднее профессиональное образование	X			X		X
3.4. Комплексная модернизация высшего	X			X		X

профессионального образования					
X 3.5. Система непрерывного профессионального образования	X		X		X
X 4. Развитие культуры	X		X		X
X 5. Качественное жилье - российским семьям	X		X		X
X 6. Создание условий для стабильного роста доходов населения	X		X		X
X 7. Обеспечение личной безопасности граждан	X		X		X
X 8. Молодежная политика	X		X		X
II. Динамичная инновационная экономика					
X 1. Обеспечение макроэкономической стабильности	X		X		X
X 2. Формирование благоприятной среды для предпринимательской деятельности	X			X	X
X 3. Развитие рынка труда		X	X		X
X 4. Развитие науки и формирование национальной инновационной системы	X			X	X
5. Повышение конкурентоспособности высокотехнологичных и базовых отраслей промышленности					
X 5.1. Высокотехнологичные отрасли		X		X	X
X 5.2. Базовые отрасли промышленности		X		X	X
X 6. Создание информационного общества	X		X		X
X 7. Развитие минерально-сырьевой базы и повышение эффективности		X		X	X

использования ресурсов					
8. Развитие продовольственного комплекса					
8.1. Развитие X агропромышленного комплекса		X		X	X
8.2. Развитие X рыбохозяйственного комплекса		X		X	X
9. Устранение X инфраструктурных ограничений экономического роста		X		X	X
10. X Внешнеэкономическая политика		X	X		X
III. Обеспечение X национальной безопасности	X			X	X
IV. Сбалансированное X региональное развитие	X			X	X
V. Эффективное X государство	X			X	X

**Базовый набор обучающих модулей
программы МРА (Master of Public Administration - Специалист
по государственному и муниципальному управлению)**

XX - обязательный модуль X - модуль по выбору Программа профессиональной переподготовки (500 ч): три обязательных модуля, три модуля на выбор, из которых можно выбрать один, + выездное мероприятие

Образовательные программы профессиональной переподготовки

Основные направления	Идеология	Макроэкономика	Управление	Развитие		
Региональная экономика и политика	Международная деятельность Правительства Российской Федерации	Опыт успешного государственного управления стажировка	Выездная и финансы	Экономическим ростом	человеческого капитала	политика
на период						
до 2012 года						
I. Новое качество жизни						
1. Здоровье человека, X улучшение демографической и	X X	X	XX	XX	XX	XX

экологической ситуации

2. Качественное и доступное здравоохранение	X X		X	XX	XX	XX
3. Удовлетворение потребностей в современном образовании						
3.1. Развитие дошкольного образования	X X		X	XX	XX	XX
3.2. Комплексная модернизация общего образования	X X		X	XX	XX	XX
3.3. Начальное и среднее профессиональное образование	X X		X	XX	XX	XX
3.4. Комплексная модернизация высшего профессионального образования	X X		X	XX	XX	XX
3.5. Система непрерывного профессионального образования	X X		X	XX	XX	XX
4. Развитие культуры	X X		X	XX	XX	XX
5. Качественное жилье - российским семьям	X X		X	XX	XX	XX
6. Создание условий для стабильного роста доходов населения	X X		X	XX	XX	XX
7. Обеспечение личной безопасности граждан	X X		X	XX	XX	XX
8. Молодежная политика	X X		X	XX	XX	XX
II. Динамичная инновационная экономика						
1. Обеспечение макроэкономической стабильности	X XX	X	XX	XX		X
2. Формирование благоприятной среды для предпринимательской деятельности	X X		XX	XX	XX	XX
3. Развитие рынка труда	X X		XX	XX	XX	XX

4. Развитие науки и X формирование национальной инновационной системы	X X		XX	XX	XX	XX
5. Повышение конкурентоспособности высокотехнологичных и базовых отраслей промышленности						
5.1. X X Высокотехнологичные отрасли	X		XX	XX	XX	X
5.2. X X Базовые отрасли промышленности	X		XX	XX	XX	X
6. X X Создание информационного общества	X X			XX	XX	XX
7. X X Развитие минерально-сырьевой базы и повышение эффективности использования ресурсов	X		XX	XX	X	XX
8. Развитие продовольственного комплекса						
8.1. X X Развитие агропромышленного комплекса	X		XX	XX	X	XX
8.2. X X Развитие рыбохозяйственного комплекса	X		XX	XX	X	XX
9. X X Устранение инфраструктурных ограничений экономического роста	X		XX	XX	X	XX
10. XX X Внешнеэкономическая политика	X X		XX	XX		X
III. X X Обеспечение национальной безопасности	XX X		XX	XX		X
IV. XX X Сбалансированное региональное развитие	X X		XX	XX	X	XX
V. X XX Эффективное государство	XX X			X	XX	X

III. Дополнительная информация: индивидуальные предпочтения по профессиональному развитию

1. Оценка компетенций участника

Формат оценки: самооценка
 Этап Программы развития резерва: начало Программы
 Дата:

Компетенции (примерный перечень)	Уровень развития компетенций (в баллах)					Оценка потребности в развитии компетенций, комментарии <1>
	1	2	3	4	5	
Финансово-экономическая Управленческая Правовая Политологическая Общественно-гуманитарная Коммуникативно-информационная Кадровая Стратегическое мышление Социально-психологическая Региональная политика Экологическая Другие						

 <1> Оценка потребности в развитии компетенций дается самим участником исходя из личных предпочтений и специфики деятельности организации. Опционально: возможен учет результатов специальных оценочных процедур и мероприятий.

2. Предпочтительные формы индивидуального развития, не включая обучение по образовательным программам (заполняется участником)

№ п/п	Мероприятия	Ожидаемый результат
1.	Коммуникативное мероприятие (форум, круглый стол, конференция)	
2.	Стажировка	
3.	Проектная деятельность	
4.	Преподавательская деятельность	
5.	Наставничество	

3. Таблица дополнительных образовательных модулей МРА (Master of Public Administration - Специалист по государственному и муниципальному управлению) и программ дополнительного профессионального образования лица, включенного в резерв управленческих кадров (по выбору участника)

Компетенция	Срок обучения	Образовательное учреждение	Дополнительный модуль МРА, программы ДПО <1>

<1> Выбор модуля МРА (Master of Public Administration - Специалист по государственному и муниципальному управлению) или программы дополнительного профессионального образования осуществляется из перечня программ образовательных учреждений, осуществляющих подготовку резерва Президента Российской Федерации.

Обучение лица, включенного в резерв, может осуществляться по дополнительной профессиональной образовательной программе для получения дополнительной квалификации "Специалист по государственному и муниципальному управлению - Master of Public Administration (МРА)" или по отдельным образовательным программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации, в том числе являющихся модулями программы МРА (Master of Public Administration - Специалист по государственному и муниципальному управлению).

4. Оценка компетенций участника

Формат оценки: самооценка

Этап Программы развития резерва: окончание Программы

Дата:

Компетенции (примерный перечень)	Уровень развития компетенций (в баллах)					Оценка потребности в развитии компетенций, комментарии <1>
	1	2	3	4	5	
Финансово-экономическая						
Управленческая						
Правовая						
Политологическая						
Общественно-гуманитарная						
Коммуникативно-информационная						
Кадровая						
Стратегическое мышление						
Социально-психологическая						
Региональная политика						
Экологическая						
Другие						

<1> Комментарии по результатам развития компетенций - оценка участником результатов прохождения развивающих мероприятий.

Приложение N 2
к федеральной программе
"Подготовка и переподготовка
резерва управленческих кадров
(2010 - 2015 годы)"

ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ "ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ (2010 - 2015 ГОДЫ)"

Результаты реализации	Показатель результативности	Значение целевого индикатора в конце каждого цикла

		реализации
Создание условий профессиональной коммуникации и обмена успешным управленческим опытом между участниками Программы	количество проведенных очных коммуникационных мероприятий	не менее 2 очных коммуникационных мероприятий для 20 представителей высшего уровня резерва управленческих кадров; не менее 4 очных коммуникационных мероприятий для 40 представителей базового уровня резерва управленческих кадров;
	количество проведенных дистанционных коммуникационных мероприятий	не менее 1 дистанционного коммуникационного мероприятия для 20 представителей высшего уровня резерва управленческих кадров; не менее 1 дистанционного коммуникационного мероприятия для 40 представителей базового уровня резерва управленческих кадров; не менее 2 дистанционных коммуникационных мероприятий для 100 представителей перспективного уровня резерва управленческих кадров
Создание условий для отработки на практике полученных знаний и навыков	количество проведенных зарубежных стажировок	14-дневные зарубежные стажировки:
		а) для 15 представителей высшего уровня резерва управленческих кадров;
		б) для 30 представителей базового уровня резерва управленческих кадров;
		в) для 60 представителей перспективного уровня резерва управленческих кадров

Повышение уровня знаний и навыков участников Программы в сфере управления	результаты процедур в соответствии с утвержденными методиками реализации Программы и после их реализации	оценочных процедур в соответствии с объемами управленческих знаний (не менее 10 процентов прироста знаний у участников Программы)	позитивная динамика
Внедрение современных методов подготовки и переподготовки участников Программы	количество проектных работ, межмодульного индивидуального консультирования	сквозных работ, объем	не менее 20 процентов всего количества аудиторных часов мероприятий подготовки и переподготовки
	использование информационных технологий		не менее 50 процентов обучающих модулей в дистанционном групповом формате <1>
Реализованы запланированные мероприятия по подготовке и переподготовке резерва управленческих кадров в соответствии с индивидуальными планами развития участников Программы	осуществлена подготовка и переподготовка участников Программы	и 30 участников	представителей высшего уровня резерва управленческих кадров; 60 представителей базового уровня резерва управленческих кадров; 120 представителей перспективного уровня резерва управленческих кадров

<1> Для представителей перспективного уровня резерва управленческих кадров.