

**Государственное автономное учреждение Сахалинской области  
«Агентство по развитию человеческого капитала»  
(ГАУ СО «АРЧК»)**

**УТВЕРЖДЕНА**  
Генеральный директор  
ГАУ СО «АРЧК»

*Е.Ф. Бабина*  
Е.Ф. Бабина  
«21» августа 2025



**Дополнительная профессиональная программа  
повышения квалификации**

**«Проводники карьеры. Управление траекториями  
профессионального развития»  
(Для специалистов предприятий)  
(18 часов)**

г. Южно-Сахалинск  
2025

**Разработчики:**

**Коваленко Олеся Владимировна** - главный специалист отдела профессионального обучения Общества с ограниченной ответственностью «Сахалинская Энергия», Сертифицированный тренер, психолог, профориентолог и карьерный консультант, автор и разработчик образовательных программ.

**Рецензент:**

**Емельянова Ольга Олеговна** - генеральный директор ООО «ЦИТРУС», программный руководитель форумных компаний для молодежи в области строительства, нефти и газа, угольной промышленности, руководитель учебными процессами среднего профессионального образования.

### Паспорт программы повышения квалификации

| Параметр  | Данные  |                           |                       |
|---|---|---------------------------|-----------------------|
| <b>Наименование образовательной программы</b>   | Проводники карьеры. Управление траекториями профессионального развития. (Для специалистов предприятий)  |                           |                       |
| <b>Цель</b>   | Программа направлена на совершенствование профессиональных компетенций специалистов в области управления и развития профессиональных траекторий молодых специалистов, которые позволят повысить вовлеченность, производительность и их удержание, а также обеспечить приток талантливых кадров и их адаптацию на предприятиях   |                           |                       |
| <b>Категория слушателей</b>   | Специалисты, отвечающие за управление профессиональным развитием молодых специалистов на предприятиях и в компаниях: менеджер по кадрам, специалисты по работе с персоналом, руководители отделов обучения и развития, наставники, карьерные консультанты   |                           |                       |
| <b>Требования к уровню образования</b>  | Высшее или среднее профессиональное образование   |                           |                       |
| <b>Срок освоения (объем часов)</b>  | 18 часов  |                           |                       |
| <b>Форма обучения</b>   | Очно-заочная с применением дистанционных образовательных технологий   |                           |                       |
| <b>Перечень профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности слушателей</b> | Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 г. N 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»<br>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» |                           |                       |
| <b>Структура программы</b>  | <b>Элементы</b>   | <b>Наличие/Объем, час</b> |                       |
|   | Матрица компетенций   | Представлена              |                       |
|   | Учебный план  | Представлен               |                       |
|   | Календарный учебный график  | Представлен/11 дней       |                       |
|   | Модули  | Количество модулей - 2    |                       |
|   | Итоговая аттестация   | Тестирование/ 2 часа      |                       |
|   | Оценочные материалы   | Тест, критерии выполнения |                       |
| <b>Распределение часов</b>  |   | Часы                      | % от общего объема ОП |
|   | Теоретические занятия   | 6                         | 33 %                  |
|   | Практическая подготовка   | 9                         | 50 %                  |
|   | Самостоятельная работа  | 3                         | 17 %                  |

## Содержание

1. **Общая характеристика программы.**
  - 1.1. Общие положения
    - 1.1.1 Нормативно-правовые основания разработки программы
    - 1.1.2 Требования к слушателям
    - 1.1.3 Форма обучения
    - 1.1.4 Трудоемкость освоения
    - 1.1.5 Период освоения
    - 1.1.6 Документ, выдаваемый по результатам освоения программы
  - 1.2. Цели освоения программы
  - 1.3. Планируемые результаты обучения
  - 1.4. Учебный план
  - 1.5. Календарный учебный график
  - 1.6. Рабочие программы модулей
  - 1.7. Организационно-педагогические условия
    - 1.7.1. Требования к квалификации педагогических работников
    - 1.7.2. Требования к материально-техническому обеспечению
    - 1.7.3. Требования к информационному и учебно-методическому обеспечению
    - 1.7.4. Общие требования к организации учебного процесса
  - 1.8. Формы аттестации
2. **Оценочные материалы**

## **1. Общая характеристика программы**

### **1.1. Общие положения**

Программа разработана в ответ на запрос предприятий, заинтересованных в развитии, формировании системы наставничества, привлечении молодых специалистов, а также направлена на формирование у слушателей программы практических навыков: разработка и реализация программ развития молодых специалистов, освоение современных методов мотивации и взаимодействия с молодежью, сбор и анализ обратной связи для оценки эффективности программ и измерения показателей вовлеченности и профессионального роста.

#### **1.1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы**

Программа разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 октября 2023 года № 1678 «Об утверждении Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
- Приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 года № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Приказом Минобрнауки России от 24.03.2025 N 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 марта 2022 г. № 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом";
- Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

#### **1.1.2. Требования к слушателям**

- а) специалисты, отвечающие за управление профессиональным развитием молодых специалистов на предприятиях и в компаниях: менеджер по кадрам, специалисты по работе

с персоналом, руководители отделов обучения и развития, наставники, карьерные консультанты.

б) требования к уровню образования: высшее или среднее профессиональное образование.

**1.1.3. Форма обучения** – очно-заочная с применением дистанционных образовательных технологий.

**1.1.4. Трудоемкость обучения** - 18 академических часов.

**1.1.5. Период освоения** - дискретно в течении календарного года.

**1.1.6. Документ, выдаваемый по результатам освоения программы:** лицам, успешно освоившим дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

## **1.2. Цели освоения программы.**

Совершенствование профессиональных компетенций специалистов в области управления и развития профессиональных траекторий молодых специалистов, которые позволят повысить вовлеченность, производительность и их удержание, а также обеспечить приток талантливых кадров и их адаптацию на предприятиях.

## **1.3. Планируемые результаты обучения.**

| Код и наименование компетенции (трудовой функции)     | Показатели освоения компетенции  |   |   |
|---|--|---|---|
|   | Знания   | Умения  | Практический опыт (при наличии)   |
| В/02.6 - Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала | <ul style="list-style-type: none"><li>- Специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы в области поиска и привлечения персонала, границы их применения</li><li>- Общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</li><li>- Работать с поисковыми системами, информационными ресурсами и цифровыми сервисами в области обеспечения персоналом</li><li>- Применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные</li></ul> | Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с планами и ограничениями организации |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</li> </ul>   | <p>должности (специальности) в соответствии с их спецификой</p>  |  |
| <p>C/01.6 - Организация и проведение оценки персонала</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций</li> <li>- Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разрабатывать средства и методы проведения оценки персонала</li> <li>- Выделять (определять) группы персонала для проведения оценки</li> <li>- Определять мотивационные факторы проведения оценки персонала</li> <li>- Систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала</li> </ul> | <p>Определение ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала в соответствии с целями организации</p> |
| <p>D/01.6 - Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций</li> <li>- Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии Труда</li> <li>- Основные метрики и аналитические срезы в области развития и построения карьеры персонала</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала</li> <li>- Применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры</li> <li>- Определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры</li> </ul>                    | <p>Организация мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p>                           |
| <p>D/03.6 Организация адаптации и стажировки персонала</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Методы адаптации и стажировок персонала</li> <li>- Основные метрики и аналитические срезы в области процессов адаптации и стажировки персонала</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Определять группы персонала для стажировки и адаптации</li> <li>- Производить анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала</li> </ul>   |  |

#### 1.4. Учебный план

| №        | Наименование разделов (модулей), тем, видов аттестации  | Трудоемкость, ак. час |                     |                 |                 | Формы аттестации    |
|----------|---|-----------------------|---------------------|-----------------|-----------------|---------------------|
|          |   | Итого                 | Вид занятия, в т.ч. |                 | СР <sup>1</sup> |                     |
|          |   |                       | ТЗ <sup>2</sup>     | ПЗ <sup>3</sup> |                 |                     |
| <b>1</b> | <b>Модуль 1. Корпоративная культура и привлечение молодых специалистов</b>  | <b>7</b>              | <b>3</b>            | <b>3</b>        | <b>1</b>        |                     |
| 1.1.     | Корпоративная культура как аспект привлекательности и изменений для работы с молодежью                              | 2                     | 1                   | 1               |                 |                     |
| 1.2.     | Интеграция производства и образования как основа качественной подготовки молодых квалифицированных кадров           | 2                     | 1                   | 1               |                 |                     |
| 1.3.     | Формирование HR-бренда компании, продвижение внутреннего и внешнего бренда работодателя в молодежной среде          | 3                     | 1                   | 1               | 1               | Выполненное задание |
|          | <b>Модуль 2. Особенности построения системы адаптации, мотивации и развития молодых специалистов на предприятии</b> | <b>9</b>              | <b>3</b>            | <b>4</b>        | <b>2</b>        |                     |
| 2.1.     | Особенности и технологии адаптации поколений Y и Z  | 2                     | 1                   | 1               |                 |                     |
| 2.2.     | Мотивационные профили представителей молодого поколения. HR-тренды в работе с молодым поколением                    | 3                     | 1                   | 1               | 1               | Выполненное задание |
| 2.3.     | Оценка уровня удовлетворенности персонала. Основные методы и приемы   | 2                     | 1                   | 1               |                 |                     |
| 2.4.     | Роль проводников карьеры в профессиональном развитии молодежи   | 2                     |                     | 1               | 1               | Выполненное задание |
| <b>3</b> | <b>Итоговая аттестация</b>  | <b>2</b>              |                     | <b>2</b>        |                 |                     |
|          | <b>ИТОГО:</b>   | <b>18</b>             | <b>6</b>            | <b>9</b>        | <b>3</b>        |                     |

<sup>1</sup> самостоятельная работа

<sup>2</sup> занятия лекционного типа: лекции, интерактивные лекции, онлайн-лекции, видео-лекции, слайд-лекции, учебный контент и др.

<sup>3</sup> занятия практического типа: деловые и ролевые игры, тренинги, практикумы, решение и разбор тестов, кейсы (анализ ситуаций и имитационных моделей).

### 1.5. Календарный учебный график

| Модули                     | Дни     |         |         |    |         |         |    |         |   |    |    |  |
|----------------------------|---------|---------|---------|----|---------|---------|----|---------|---|----|----|--|
|                            | 1       | 2       | 3       | 4  | 5       | 6       | 7  | 8       | 9 | 10 | 11 |  |
| Модуль 1                   | Т<br>ПЗ |         |         |    |         |         |    |         |   |    |    |  |
|                            |         | Т<br>ПЗ |         |    |         |         |    |         |   |    |    |  |
|                            |         |         | Т<br>ПЗ | СР |         |         |    |         |   |    |    |  |
| Модуль 2                   |         |         |         |    | Т<br>ПЗ |         |    |         |   |    |    |  |
|                            |         |         |         |    |         | Т<br>ПЗ | СР |         |   |    |    |  |
|                            |         |         |         |    |         |         |    | Т<br>ПЗ |   |    |    |  |
|                            |         |         |         |    |         |         |    |         |   | ПЗ | СР |  |
| <b>Итоговая аттестация</b> |         |         |         |    |         |         |    |         |   |    | ИА |  |

Т – теоретическое обучение

ПЗ – занятия практического типа: деловые игры, тренинги, практикумы, решение и разбор тестов, кейсы (анализ ситуаций и имитационных моделей)

СР – самостоятельная работа

ИА – итоговая аттестация

### 1.6. Рабочие программы модулей

| Наименование тем  | Виды учебных занятий, ак.час |   | Содержание   |
|---|------------------------------|---|--|
| <b>Модуль 1. Корпоративная культура и привлечение молодых специалистов</b>  |                              |   |  |
| Тема 1.1. Корпоративная культура как аспект привлекательности и изменений для работы с молодежью                    | Л                            | 1 | Корпоративная культура как аспект привлекательности и изменений для работы с молодежью   |
|   | ПЗ                           | 1 | Формирование комфортной корпоративной среды для раскрытия потенциала молодых специалистов  |
| Тема 1.2. Интеграция производства и образования как основа качественной подготовки молодых квалифицированных кадров | Л                            | 1 | Взаимодействие с центрами развития карьеры образовательных организаций для привлечения кадров и реализация совместных проектов дуального образования |
|   | ПЗ                           | 1 | Формирование совместного проекта производства и образования  |
| Тема 1.3. Формирование HR-бренда компании,  | Л                            | 1 | Формирование HR-бренда компании в молодежной среде. Продвижение внутреннего и  |

|   |    |           |  |
|---|----|-----------|--|
| продвижение внутреннего и внешнего бренда работодателя в молодежной среде   |    |           | внешнего бренда работодателя, поиск талантов, начиная со школьной скамьи.  |
|   | ПЗ | 1         | Разработка стратегии и совершенствование условий для развития профессиональных компетенций и карьеры молодежи  |
|   | СР | 1         | Разработать план/предложения по улучшению корпоративной культуры и HR-бренда компании для привлечения молодых специалистов, включая конкретные шаги по взаимодействию с образовательными организациями             |
| <b>Модуль 2. Особенности построения системы адаптации, мотивации и развития молодых специалистов на предприятии</b> |    |           |  |
| Тема 2.1. Особенности и технологии адаптации поколений Y и Z  | Л  | 1         | Особенности адаптации поколений Y и Z: их ожидания от будущей работы. Преодоление конфликта ожиданий: потребности предприятия и потенциал молодого специалиста.  |
|   | ПЗ | 1         | Разбор технологий адаптации молодых специалистов (коучинг, менторство, бизнес игры, стартап-проекты).  |
| Тема 2.2. Мотивационные профили представителей молодого поколения. HR-тренды в работе с молодым поколением          | Л  | 1         | Особенности мотивационных подходов в работе с молодежью. Мотивационные профили представителей молодого поколения. HR-тренды в работе с молодым поколением — геймификация, стимулирующая среда и командообразование |
|   | ПЗ | 1         | Оценка и разбор компетенций молодого специалиста с использованием различных методов.   |
|   | СР | 1         | Разработка программы адаптации для молодого специалиста на примере одной должности компании.   |
| Тема 2.3. Оценка уровня удовлетворенности персонала. Основные методы и приемы                                       | Л  | 1         | Оценка уровня удовлетворенности персонала. Основные методы и приемы.   |
|   | ПЗ | 1         | Разработка мероприятий по улучшениям, выполнение и контроль реализации мероприятий.  |
| Тема 2.4. Роль проводников карьеры в профессиональном развитии молодежи   | ПЗ | 1         | Разработка и моделирование ситуации выбора оптимального пути профессионального развития.   |
|   | СР | 1         | Составление индивидуального плана профессионального развития, на примере анализа собственных ресурсов и возможностей   |
| <b>Итоговая аттестация</b>  | ПЗ | 2         | Тестирование   |
| <b>Всего:</b>   |    | <b>18</b> |  |

### 1.7. Организационно-педагогические условия

Реализация программы осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в области образования, нормативными правовыми актами, регламентирующими данное направление деятельности.

#### **1.7.1. Требования к квалификации педагогических работников**

Реализация программы обеспечивается работниками ГАУ СО «АРЧК», а также лицами, привлекаемыми ГАУ СО «АРЧК» к реализации программы на иных условиях. Квалификация привлекаемых лиц должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах (при наличии), в соответствии с профилем программы.

#### **1.7.2. Требования к материально-техническому обеспечению**

Материально-техническое обеспечение (далее – МТО) необходимо для проведения всех видов учебных занятий и аттестации, предусмотренных учебным планом по программе и соответствует действующим санитарным и гигиеническим нормам и правилам.

При реализации программы с использованием дистанционных образовательных технологий обеспечивается функционирование информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивается освоение слушателями образовательных программ.

Реализация программы предполагает наличие у каждого слушателя компьютера/ноутбука с подключенной сетью Интернет: все слушатели получают авторизованный доступ к системе дистанционного обучения, расположенной в сети Интернет, к учебно-методическим материалам программы, которые являются неотъемлемой ее частью и дают возможность обеспечить эффективную организацию и контроль деятельности слушателей по освоению программы.

Для реализации программы необходима цифровая образовательная среда (ЦОС) – обучение проходит на онлайн на платформе Скиллспейс.

#### **1.7.3. Требования к информационному и учебно-методическому обеспечению**

Для реализации программы используются учебно-методическая документация, нормативные правовые акты, нормативная техническая документация, иная документация, учебная литература и иные издания, информационные ресурсы.

#### **1.7.4. Общие требования к организации учебного процесса**

Общие требования к организации учебного процесса определяются локальными нормативными актами ГАУ СО «АРЧК».

### 1.8. Форма аттестации

Оценка качества освоения программы осуществляется в форме текущего контроля успеваемости и итоговой аттестации слушателей по программе. Освоение программы завершается итоговой аттестацией. Итоговая аттестация проводится на основе принципов объективности и независимости оценки качества подготовки слушателей. Итоговая аттестация является обязательной для слушателей.

Итоговая аттестация проводится в форме тестирования.

### 2. Оценочные материалы

Оценочные материалы обеспечивают проверку достижения планируемых результатов обучения по программе и используются в процедуре итоговой аттестации.

Освоение программы завершается итоговой аттестацией. Форма итоговой аттестации: тестирование.

К итоговой аттестации допускаются слушатели, не имеющие академической задолженности.

Основные показатели оценки планируемых результатов:

| <b>Результаты освоения программы<br/>(освоенные умения, усвоенные знания)</b>                               | <b>Критерии или подходы к оценке<br/>результатов освоения программы</b>                          |
|---|--|
| Приобретение навыка разработки и реализации программы развития молодых специалистов                         | Итоговый тест – для успешного прохождения нужно набрать не менее 75% от общего количества баллов |
| Освоение современных методов мотивации и взаимодействия с молодежью   |  |
| Навык сбора и анализа обратной связи для оценки эффективности мотивационных и адаптационных программ        |  |
| Навык измерения показателей вовлеченности, профессионального роста и удовлетворенности молодых специалистов |  |

Оценка качества освоения программы повышения квалификации основывается на успешном прохождении итогового тестирования.

Результаты итоговой аттестации определяются оценкой «зачтено» / «не зачтено».