

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дополнительная профессиональная образовательная программа "Методы подбора и оценки государственных гражданских служащих" (далее - Программа) разработана в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам", Приказа Минтруда России от 06.10.2015 N 691н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом", Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления".

Цель обучения: Реализация программы обучения (повышения квалификации) направлена на совершенствование и (или) овладение слушателями курсов новыми компетенциями, необходимыми для внедрения механизмов оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, что является одним из приоритетных направлений совершенствования кадровой политики на государственной гражданской службе.

Методика оценки описывает-оптимальный порядок проведения оценки деятельности гражданского служащего его непосредственным руководителем.

Категории обучаемых: программа курсов предназначена для руководителей учреждений.

Продолжительность обучения: 18 академических часа. 1 академический час равен 45 минутам.

Форма обучения: Очная с частичным отрывом от работы.

Режим занятий: 4-8 академических часов в день.

Срок обучения: не менее 3 дней

Формат организации учебного процесса: лекции, самостоятельная работа слушателей, консультации.

Результатом освоения программы является проявление полученных знаний при выполнении теста на итоговом контроле. Кроме того, умение осуществлять самостоятельный мониторинг изменения законодательства. По окончании обучения по программе и успешной сдаче итоговой аттестации слушателям выдается удостоверение о повышении квалификации.

2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной образовательной программы
"Методы подбора и оценки государственных гражданских служащих"

Наименование разделов и дисциплин	Всего часов	В том числе	
		Лекции	Практические занятия
Компетентностный подход к методологии	3,5	3,5	0
Разработка профиля должности	3	2	1
Методы оценки, не требующие присутствия кандидатов	3	2	1
Методы оценки, требующие присутствия кандидатов	7,5	3,5	4
Итоговый контроль: тестирование (зачет)	1	0	0
ИТОГО:	18	11	6

3. СОДЕРЖАНИЕ

дополнительной профессиональной образовательной программы
"Методы подбора и оценки государственных гражданских служащих"

Тема 1. Компетентностный подход к методологии.

1. всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего

Тема 2. Разработка профиля должности

1. Формы описания компетенций.
2. Квалификационные карты.
3. Традиционная должностная инструкция.
4. Расширенная должностная инструкция.

Тема 3. Методы оценки, не требующие присутствия кандидатов

1. Методы анализа и отбора.
2. Подходы к разработке и описанию компетенций.
3. Анализ резюме, проверка рекомендаций.
4. Применение профиля должности.

Тема 4. Методы оценки, требующие присутствия кандидатов

1. Обзор методов, преимущества и недостатки.
2. Способы выявления зависимостей.
3. Метод экспертной оценки.
4. Профессиональное тестирование.

4. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

по дополнительной профессиональной образовательной программы
"Методы подбора и оценки государственных гражданских служащих"

1. Критерии оценки кадровых решений.
2. Основные показатели эффективности принятых решений по управлению персоналом.
3. Основные этапы набора персонала.
4. Функции центров оценки персонала.
5. Основные принципы конкурсного приема на работу.
6. Цели проведения оценки персонала.
7. Основные методы оценки персонала.
8. Внутренние источники набора персонала.
9. Методы отбора персонала.
10. Основные этапы принятия кадровых решений.

5. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Программа позволяет формировать готовность к кадровому управлению персоналом слушателей в соответствии с действующим законодательством и нормативной базой, используя современные образовательные методы и технологии, умения и навыки в области принятия управленческих решений.

По завершении обучения по программе проводится итоговый контроль, в виде тестирования. Слушатели, прошедшие обучение на курсах по дополнительной профессиональной образовательной программе "Методы подбора и оценки государственных гражданских служащих", должны уметь:

- 1) Разрабатывать профиль должности и необходимые документы (бланки заявок на подбор персонала, анкеты, должностные инструкции и др.)
- 2) Анализировать рынок труда, оптимально выбирать и использовать каналы привлечения персонала
- 3) Понимать структуры деловой беседы
- 4) Создавать грамотный алгоритм телефонного интервью
- 5) Выбирать и комбинировать различные стили и виды собеседования
- 6) Разрабатывать и проводить первичное интервью
- 7) Выбирать и использовать универсальные методы первичной оценки кандидата, приемов оценки деловых качеств кандидата
- 8) Анализировать информацию по результатам собеседования
- 9) Представлять кандидата лицу, принимающему решение
- 10) Оценивать эффективность подбора персонала

Перечень профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения:

- 1) знание назначения кадровых документов и форм отчетности;
- 2) знания правил их оформления;
- 3) знания порядка проверки заполненных форм кадровых документов.
- 4) знания Трудового кодекса и нормативных актов;
- 5) владение приемами проведения расчетов, необходимых в кадровом делопроизводстве;
- 6) знания процедур оформления и увольнения сотрудников;
- 7) владеет навыками делового письма;
- 8) установление и поддержание контактов с другими людьми;
- 9) выбирать стиль поведения, адекватный ситуации;
- 10) аналитическое мышление.

6. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ДОКУМЕНТЫ

- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления".
- Базаров Т. Ю. Технология оценки персонала: и результаты (практическое руководство). – Издательство "КноРус", 2011.
- Бизюкова И.В. Кадры подбор и оценка. – Экономика, 2015. – с.
- Веснин В. Р. Менеджмент персонала. – Элит, 2002. – С. 36.
- Дедкова И.Ф., Филоненко А.А., Лымарева О.А. Применение коучинга в профессиональном развитии: новые возможности раскрытия человеческого потенциала. // Экономика устойчивого развития. 2015. № 3 (23).
- Демин А.А. Государственная служба. – Книгодел, 2016.
- Дьяченко Е.И., Лымарева О.А. Роль отбора персонала в управлении современной организацией. // В сборнике: Теоретико-методические и практические аспекты исследования современных противоречий, тенденций и перспектив развития экономики России Материалы региональной научно-практической конференции. 2015.
- Кибанов Дураков И.Б. Управление организации: актуальные найма, адаптации и М.: КноРус, 2009.
- Кибанов А.Я. Управление организации.
- Коновалова В.Г. Организация и оценки персонала. – Экзамен, 2015.
- Любичкая В.О., Лымарева О.А. Формирование кадровой политики современной организации сферы услуг. // Экономика устойчивого развития. 2016. № 1 (25).

7. ИНФОРМАЦИЯ О ЛЕКТОРАХ, РАБОТАЮЩИХ В ПРОГРАММЕ

Бекасова Г.Э. - более 20 лет работы в контролирующих структурах и в области методического сопровождения учреждений культуры и учреждений досугового типа.

Никифоров Е.В. - более 10 лет работы в Государственной инспекции труда в городе Москве.

Шишкина Н.В. - более 5 лет юридической практики в области трудового законодательства, представляет интересы работодателя в судах.

Аликбеков А.А. - более 10 лет государственной службы в контролирующих органах и работы по представительству в судах.