

Программа повышения квалификации

«Кадровая политика в органах государственной власти и местного самоуправления»

Цель программы: формирование профессиональных компетенций специалистов в сфере современных технологий управления персоналом и выработки умений и навыков использования новых методов кадровой работы на государственной гражданской и муниципальной службе.

Категория слушателей: лица, имеющие высшее образование и (или), среднее профессиональное образование, а также лица, получающие высшее и (или) среднее профессиональное образование

Целевая аудитория: государственные гражданские и муниципальные служащие, руководители и специалисты организаций всех форм собственности.

Объем учебной программы: 144 часа

Форма обучения: очно-заочная, группа выходного дня, заочная с применением ДОТ

Документ об образовании: удостоверение о повышении квалификации установленного образца «Академии бизнеса и инновационных технологий «АБИТ»

НАЧАЛО ЗАНЯТИЙ: по мере формирования групп, индивидуально

Программа обучения:

Раздел 1. Роль и место службы управления персоналом в организации

Тема 1.1. Содержание и функции управления персоналом в организации

Ресурсы организации: особенности человеческого ресурса. Основные риски, связанные с персоналом. Содержание и функции управления персоналом в организации: от управления кадрами к управлению человеческими ресурсами. Место службы управления персоналом в системе управления организацией.

Тема 1.2. Формирование кадровой политики

Место и роль кадровой политики в политике организации. Сущность, содержание и функции кадровой политики организации. Типы кадровой политики. Государственная кадровая политика в РФ. Сравнительная характеристика типов кадровой политики в практике управления персоналом.

Основные принципы формирования кадровой политики. Механизм формирования кадровой политики. Критерии эффективности и результативности кадровой политики.

Формирование кадровой политики: стратегический подход. Задачи, функции, структура службы управления персоналом в организации.

Раздел 2. Подбор и обучение персонала

Тема 2.1. Подбор, обучение и адаптация персонала

Описание вакансии: должностные обязанности, навыки и знания, компетенции. Основные источники привлечения персонала. Работа с резюме.

Интервью по компетенциям. Структура интервью и его этапы. Стили интервью и его особенности. Подходы к формированию требований к соискателю: модель компетенций, квалификационные требования, портрет кандидата, профиль должности. Портрет кандидата и как его сформировать. Источники привлечения кандидатов, особенности в зависимости от категорий соискателей, плюсы и минусы. Работа с hh.ru. Прохождение испытательного срока, постановка целей. Формирование индивидуальных планов развития.

Адаптация новых сотрудников. Этапы вхождения в компанию. Матрица распределения ответственности. Понятие и виды адаптации: корпоративная, социальная, техническая, психофизиологическая и другие. Этапы создания системы адаптации. Адаптационные инструменты. Виды инструментов адаптации: инструктаж, наставничество, лист адаптации и другие. Оценка эффективности адаптации.

Тема 2.2. Особенности проведения конкурсов и кадровой работы на государственной гражданской и муниципальной службе

Кадровая работа в системе государственной гражданской и муниципальной службы. Актуальные вопросы проведения конкурсов. Отбор кадров и способы замещения должностей. Оценка кадров государственной гражданской и муниципальной службы. Особенности кадровой работы на государственной гражданской и муниципальной службе. Кадровый резерв государственной службы и особенности его формирования. Управление карьерой на государственной гражданской и муниципальной службе.

Раздел 3. Понятие, структура, формы и классификация конфликтов

Тема 3.1. Сущность конфликта, его структура. Формы и классификация конфликтов

Сущность понятия «конфликт». Научные подходы в понимании конфликтов и принципы их изучения. Формы и классификация конфликтов. Функции конфликта. Негативные функции конфликта. Позитивные функции конфликта. Общая теория конфликта. Характеристика конфликта как социального феномена. Сущность конфликта и его структура. Определение основных структурных элементов конфликта. Классификация конфликтов.

Причины конфликтов. Динамика конфликта. Этапы и стадии протекания конфликтов.

Тема 3.2. Психологическое обеспечение разрешения конфликтной ситуации

Межличностные методы разрешения конфликтных ситуаций. Структурные методы разрешения конфликтных ситуаций. Конструктивное ведение переговоров. Адаптивное руководство. Анализ конфликтной ситуации. Практическое использование влияния. Управление с помощью комитетов.

Раздел 4. Методика управления конфликтами

Тема 4.1. Причины возникновения конфликтной ситуации

Причины возникновения конфликтов. Конфликты «руководитель-подчиненный». Конфликт интересов на муниципальной службе. Причины (условия) возникновения конфликта интересов на муниципальной службе. Анतिकоррупционное законодательство по предупреждению возникновения и урегулированию конфликта интересов. Источники конфликтов в сфере управления. Классификация конфликтов в сфере управления. Специфика форм проявления управленческих конфликтов. Предупреждение и разрешение управленческих конфликтов.

Тема 4.2. Технологии управления конфликтами

Рекомендации руководителям по управлению конфликтами. Методы разрешения конфликтов. Медиаторство. Синдром эмоционального сгорания руководителя и элементы его психогигиены. Технологии управления конфликтами. Понятие управления конфликтом. Убеждения влияние. Авторитет специалиста.

Раздел 5. Внутриличностные конфликты

Тема 5.1. Внутриличностные конфликты, их виды, формы, проявления, диагностика

Формы проявления конфликта; идентификация и корректировка внутриличностного конфликта. Понятие чувства собственного достоинства (ЧСД). Создание вербального и невербального имиджа. Самооценка ЧСД. Развитие ЧСД. Активное слушание и раппорт (рефлексивное и нерефлексивное слушание, перефраз).

Тема 5.2. Технология разрешения внутриличностных конфликтов и противоречий, приемы саморегуляции эмоциональных состояний, преодоление стресса

Причины конфликтных отношений. Личностные факторы и детерминанты межличностных отношений, продуцирующие психоэмоциональную напряженность. Детерминанты социогрупповой напряженности, проецируемые на отношения людей. Разрешение (преодоление) внутриличностного конфликта. Факторы конструктивного разрешения внутриличностных конфликтов.

Раздел 6. Эффективное общение и рациональное поведение в конфликте

Тема 6.1. Эффективное общение и рациональное поведение в конфликте

Технологии управления конфликтами. Оценка глубины конфликта. Теории поведения личности в конфликте. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте. Понятие технологий эффективного общения и их основное содержание. Технологии рационального поведения в конфликте. Эмоциональные состояния в конфликте, возможности перевода деструктивных состояний в конструктивное русло.

Тема 6.2. Психологические методы мягкого и жесткого воздействия на собеседника для выхода из конфликтной ситуации

Основные модели поведения личности в конфликтном взаимодействии. Стратегии поведения в конфликте. Характеристика основных стратегий поведения. Типы конфликтных личностей. Умения управлять эмоциями в трудных ситуациях и при общении с трудными людьми.

Тема 6.3. Речевая культура делового диалога. Технологии проведения деловой беседы

Общение как социально-психологический механизм взаимодействия в профессиональной деятельности. Характеристики делового общения. Слушание в деловой коммуникации. Вербальные средства коммуникации. Невербальная коммуникация. Сознательное/бессознательное и ложь в речевой коммуникации. Манипуляции в общении. Гендерный аспект коммуникативного поведения. Критика и комплименты в деловой коммуникации. Вопросы и ответы в деловой коммуникации. Барьеры в общении. Психолого-коммуникативный потенциал деловых партнеров. Формы деловой коммуникации. Методы стимулирования критического и творческого мышления специалистов в деловой сфере.

Раздел 7. Система мотивации

Тема 7.1. Система мотивации и стимулирования персонала

Система мотивации и стимулирования персонала. Формы и методы мотивации и стимулирования персонала. Обзор современных теорий трудовой мотивации, иерархия потребностей А. Маслоу, теория Д. Макклеланда, модель Ф. Герцберга. Мотивирующие факторы, принципы, воздействия на мотивацию людей, методы улучшения параметров работы. Выявление причин пассивности работника. Соотношение активации и эффективности.

Переменная часть дохода сотрудника. Основные принципы системы мотивации на основе KPIs. Постановка целей в формате SMART. Матрица целей.

Тема 7.2. Особенности системы мотивации и оплаты труда на государственной гражданской и муниципальной службе

Система мотивации и оплаты труда на государственной гражданской и муниципальной службе. Анализ основных отличий систем мотивации на государственной гражданской и муниципальной службе и бизнес-структурах (групповое обсуждение).

Раздел 8. Оценка результатов деятельности сотрудников

Методы оценки результатов деятельности сотрудников. Роль компетенций в оценке персонала. Роль личностных качеств персонала при планировании оценки.

Система ключевых показателей эффективности деятельности (KPI). Привязка оплаты труда к показателям эффективности деятельности. Метод оценки «360 градусов».

Методики оценки персонала. Практические аспекты применения методик. Методики оценки профессиональной деятельности. Методики оценки квалификации и компетенций. Методики оценки деловых и личностных качеств.