

**Аннотация ДПП повышения квалификации**  
**«НОВЫЕ ФОРМЫ РАЗВИТИЯ И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ**  
**ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ»**

*Объем аудиторной нагрузки – 40 (72) учебных часов*

*Форма обучения - очная (с отрывом от профессиональной деятельности)*

**Цель дополнительной профессиональной программы повышения квалификации:**

совершенствование имеющихся и формирование новых профессиональных компетенций в сфере управления персоналом

**Основное содержание:**

Факторы, влияющие на повышение эффективности государственного управления в XXI веке. Государственная служба как публично-правовой институт: современные тенденции развития. Технологии, позволяющие оптимизировать процессы кадрового обеспечения государственных органов: отбор кандидатов на должности гражданской службы, аттестация персонала государственных органов с учетом современных требований к профессиональным и морально-психологическим качествам гражданских служащих, мотивация гражданских служащих, планирование профессионального и должностного роста, работа с резервом кадров.

Проблемы преодоления бюрократизма и коррупции в системе государственной гражданской службы. Система антикоррупционных запретов и ограничений на государственной гражданской службе. Юридическая ответственность государственных гражданских служащих. Наградная политика.

Вопросы совершенствования системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы. Оценка персонала на государственной гражданской службе как определение степени соответствия госслужащих предъявляемым к нему требованиям. Направления оценки:

- оценка профессиональных знаний, навыков и качеств;
- оценка специальных знаний, навыков и качеств;
- оценка результатов служебной деятельности.

Виды оценочных процедур:

- конкурс;
- квалификационный экзамен;
- аттестация;
- текущая (ежегодная) оценка.

Аттестация как инструмент комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих.

Общественное обсуждение деятельности государственных гражданских служащих.

Построение системы профессионального развития гражданских служащих, работающих в государственных органах. Ключевые компетенции, необходимые для перспективы дальнейшего профессионального роста. Перспективные изменения, связанные с введением профстандартов. Новые понятия в ТК РФ: квалификация работника, профессиональный стандарт.

Психологическое обеспечение профессиональной деятельности государственных

служащих. Психология управленческого воздействия. Психологические особенности принятия и реализации управленческих решений. Инструментальные средства решения типовых задач в профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих. Сопротивление организационным преобразованиям: методы преодоления, техника работы с подчинёнными разных возрастных групп.

Кадровое обеспечение государственной службы. Кадровые технологии, связанные с профессиональной переподготовкой, повышением квалификации гражданских служащих.

Совершенствование кадровых технологий и механизмов привлечения граждан на государственную гражданскую службу и отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы. Методы формирования кадровых резервов и практика их применения. Тестирование кандидатов в резерв управленческих кадров.

Применение современных информационно-коммуникационных технологий при привлечении граждан на государственную гражданскую службу и при отборе кадров для замещения должностей государственной гражданской службы. Работа с кадровым резервом. Оценка результатов пребывания в кадровых резервах. Планирование карьерного роста государственных гражданских служащих. Вопросы субординации.

Современные информационные технологии в управлении. Обеспечение подготовки персонала для систем информационной поддержки государственного управления.

Государственно-служебная культура на государственной гражданской службе.

Вариативная часть (тренинги):

Противостояние манипуляции в общении.

Имидж государственного служащего.