

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Санкт-Петербургский межрегиональный ресурсный центр»**



УТВЕРЖДАЮ
Директор
Э.М. Ребко
_____ 20__ г.
МП

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Новая траектория – современные технологии управления и изменения как фактор успеха»

Направление подготовки: развитие государственной гражданской службы Российской Федерации.

Цель программы: развитие профессионального, в том числе управленческого, потенциала перспективной молодежи системы государственного и муниципального управления Санкт-Петербурга; формирование компетенции создания культуры сотрудничества в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга, подразумевающей слаженную работу подразделений и эффективное взаимодействие внутри кросс-функциональных команд.

Категория слушателей: государственные гражданские служащие Санкт-Петербурга, замещающие должности государственной гражданской службы Санкт-Петербурга в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга, не достигшие возраста 36 лет, в том числе включенные в Молодежный кадровый резерв Санкт-Петербурга.

Трудоемкость программы: 120 академических часов.

Срок обучения: в соответствии с графиком проведения обучения и расписанием занятий.

Форма обучения: очная с применением дистанционных образовательных технологий.

Наименование темы	Всего часов	В том числе:				Сам. работа	Форма контроля
		аудиторных		с прим. ДОТ и ЭО			
		лекции	практ. занятия	лекции	практ. занятия		
1. Ценности системы государственного и муниципального управления Санкт-Петербурга	20	8	12				Текущий контроль
1.1. Ценности системы государственного и муниципального управления Санкт-Петербурга (фасилитационная сессия)	4		4				
1.2. Управление карьерой на основе ценностей. Тренды рынка труда и основы управления карьерой. Построение персональной карьерной траектории через соединение личных ценностей и ценностей организации. Гибкое управление карьерой. Agility career. Оценка собственных ресурсов и возможностей. Профессиональная репутация и нетворкинг. Поступательное развитие карьеры и соответствующих компетенций	4	2	2				

1.3. Управление временем на государственной гражданской службе. Самоконтроль исполнения поручений. Тайм-менеджмент	4	2	2				
1.4. Планирование профессионального развития на государственной гражданской службе Санкт-Петербурга Аудит профессиональных знаний, навыков и опыта государственного служащего. Профориентация или выбор вектора карьерного развития. Возможности системы государственного управления в части профессионального развития государственных служащих. Формирование плана профессионального развития государственного служащего	4	2	2				
1.5. Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания. Предпосылки профессионального выгорания, основные причины потери энергии. Инструменты для повышения VQ- индекса жизненной энергии. Управление вниманием и мышлением при разных видах деятельности. Как оставаться продуктивным в условиях постоянных изменений и высокого уровня неопределенности	4	2	2				
2. Кросс-функциональное взаимодействие в профессиональной деятельности государственного гражданского служащего и формирование культуры сотрудничества в организации.	12	4	8				<i>Текущий контроль</i>
2.1. Сотрудничество. Причины, симптомы, инструменты диагностики кросс-функциональной аритмии. Внутренние барьеры сотрудничества	3	1	2				
2.2. Диалог. Искусство слушать и слышать. Обратная связь. Преодоление разногласий	3	1	2				
2.3. Доверие. Условия сотрудничества. Организационные барьеры сотрудничества. Подходы к преодолению барьеров сотрудничества в организации и кросс-функциональных командах	3	1	2				
2.4. Роль руководителя. Техники разрешения конфликтов и разногласий между подразделениями и внутри кросс-функциональных команд	3	1	2				
3. Современные технологии	36	10	22			4	<i>Текущий контроль</i>

управления и изменения как фактор успеха							
3.1. Клиентоцентричность и сервисный подход в государственном управлении. Методология и ключевые инструменты дизайн-мышления	8	2	6				
3.2. Технологии управления изменениями. Изменения как фактор успеха. Планирование изменений: создание готовности к изменениям, создание нового видения, определение результата изменений, формулирование целей и задач изменений. Стадии принятия изменений. Управление изменениями. Сопротивление изменениям и совладание с ним. Действия руководителя на разных этапах внедрения изменений	12	4	8				
3.3. Управление процессами, управление проектами, управление продуктами, управление качеством. Технология «Бережливое управление» и программа «Эффективный регион». <i>Процессы в госуправлении.</i> Продуктовый подход в государственном управлении. Применение гибких методов в управления проектами и работе проектных команд. Система оценки и управления качеством на основе стандартов (СМК)	16	4	8			4	
4. Ключевые личностные компетенции государственного гражданского служащего	20	4	16				Текущий контроль
4.1. Творческое и изобретательское мышление на основе ТРИЗ. Работа с инерцией мышления. Системно-функциональный анализ объектов и систем. Постановка задачи. Составление исходной ситуации и первичной модели задачи. Идеальность и Идеальный конечный результат. ДАРИЗ - доступный алгоритм решения изобретательских задач. Понятие противоречий и разрешение противоречий. Дополнительные инструменты решения задач и усовершенствования объектов	5	1	4				
4.2. Критическое мышление. Основы критического мышления и логика. Понятийное и критическое мышление. Информационная гигиена и критическое мышление. Обоснованные суждения	5	1	4				

4.3. Сторителлинг. Основы рассказывания историй на результат. Управление историями. Решение рабочих задач через рассказывание историй. Базовые принципы сторителлинга. Пошаговый алгоритм подбора истории под задачу. Закрепление и отработка навыков	5	1	4				
4.4. Навыки визуализации при работе с информацией и проектами. Визуальная упаковка презентаций/Схематизация информации. Основы графической записи (скрайбинга)	5	1	4				
5. Персональный бренд государственного гражданского служащего Санкт-Петербурга	16	4	12				Текущий контроль
5.1. Эмоциональный интеллект лидера как инструмент управления. Функции руководителя и функции лидера. Эмоциональный интеллект руководителя. Мифы об эмоциях на работе и эмоциональном интеллекте. Четыре навыка эмоциональной компетентности. «Положительные» и «отрицательные» эмоции в работе. Влияние эмоций на вовлеченность и эффективность работы сотрудников. Осознание и управление эмоциями. Классификация эмоциональных состояний	4	1	3				
5.2. Лидерство и руководство. Лидерство и команда. Шесть стилей лидерства по Дэниэлю Гоулману. Вдохновляющий, развивающий, авторитарный и другие стили лидерства. Стереотипы о том, как действует лидер и его реальные задачи в управлении людьми. Командное взаимодействие при решении задач: преимущества и риски. Групповая динамика. Этапы, которые проходит группа людей, прежде чем достигает супер-эффективности. Роли в команде. Синергия в команде за счет грамотного понимания и распределения командных ролей	6	1	5				
5.3. Имидж чиновника. Правила поведения в публичном поле. Составляющие личного бренда. Этапы построения. Формирование платформы личного бренда. Инструментарий. Позиционирование. Личный бренд в социальных сетях. Работа с негативом. Нетворкинг. Деловые мероприятия.	6	2	4				

Работа с сообществами							
6. Менторинг и инструменты развивающего наставничества на государственной гражданской службе. Основы менторинга. Виды менторинга, ключевые принципы, основные запросы, отличия от других форматов развития. Ментор и Менти–компетенции, роли, задачи. Коучинговый стиль мышления. Групповой менторинг	16	2	6			8	
Итоговая аттестация							<i>Экзамен в формате деловой игры</i>
Всего	120	32	76			12	