

ПОДБОР И ОТБОР КАНДИДАТОВ НА МУНИЦИПАЛЬНУЮ СЛУЖБУ

программа повышения квалификации

очная форма обучения

с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий

О ПРОГРАММЕ

На современном этапе развития муниципальной службы функционал представителей кадровых служб органов местного самоуправления расширяется, включая в себя не только осуществление кадрового делопроизводства, но функции HR-менеджеров: подбор, отбор, оценку и развитие персонала.

В ходе обучения слушатели программы с разных сторон рассмотрят современные методы подбора и отбора персонала, особенности рекомендательного рекрутинга, взаимодействия с сайтами, представляющими вакансии, продвижения вакансий в социальных сетях, осvoят на практике различные оценочные процедуры при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы.

В процессе обучения проводятся деловые игры, слушатели знакомятся со спецификой работы с полиграфом.

ПРОГРАММА КУРСА

1. КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПОДБОРЕ И ОТБОРЕ НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ.

Подбор и отбор кандидатов: технологии, тенденции и перспективы развития. Лучшие практики формирования кадровых резервов и резервов управленческих кадров. Факторы мотивации при привлечении персонала. Создание ценностного предложения кандидату. Каналы продвижения информации органов местного самоуправления для кандидатов. Лучшие практики работы органов власти по привлечению кандидатов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Особенности рекомендательного рекрутинга, взаимодействия с работными сайтами, продвижения вакансий в социальных сетях. Executive search. Психологические маркеры распознавания лжи в собеседовании с кандидатом. Детекция лжи (полиграф).

2. СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ ДЛЯ ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ.

Базовые квалификационные требования. Общие умения и управленческие умения. Особенности установления квалификационных требований к знаниям и умениям в области информационно-коммуникационных технологий. Общие и дополнительные квалификационные требования (по видам и областям профессиональной служебной деятельности).

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСОВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ.

Методы оценки. Валидность методов оценки. Требования к методике проведения конкурса и объявлению о проведении конкурса. Формирование базы тестовых вопросов, базы методов оценки и оценочных заданий.

4. ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ.

Проведение оценочных процедур. Тестирование как метод оценки. Требования к организации и проведению тестирования. Допустимость использования отдельных видов тестов. Анкетирование.

Требования к составлению анкеты. Структура анкеты и формулирование ее вопросов. Критерии оценки ответов кандидатов. Написание реферата или иных письменных работ. Подготовка задания или вопросов для написания реферата. Критерии оценки и подготовка заключения на реферат. Индивидуальное собеседование как метод оценки. Типы вопросов для собеседования. Формулирование вопросов предварительного собеседования и собеседования с конкурсной комиссией. Анализ и интерпретация ответов кандидатов. Критерии оценки. Групповая дискуссия. Организация групповой дискуссии. Подготовка опросников для наблюдения за участниками групповой дискуссии. Критерии оценки. Под-

готовка проекта документа. Подготовка задания и организация процедуры оценки. Критерии оценки и подготовка справки по итогам о результатах оценки проекта документа.

5. ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ.

Особенности оценки муниципальных служащих, наделенных организационно-распорядительными полномочиями, в рамках аттестации. Автоматизированные программные комплексы тестирований и оценки кейс-методом. Совершенствование аттестации и тенденции в оценке резервов управленческих кадров.

**ВЫ ПОЛУЧАЕТЕ УДОСТОВЕРЕНИЕ О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ
(БЕССРОЧНАЯ ЛИЦЕНЗИЯ №4556 ОТ 28.09.2021)**