

Профессиональные компетенции в государственном управлении

Рабочая программа дисциплины предназначена для студентов, обучающихся по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», магистерская программа «Государственный менеджмент»

Цель дисциплины:

- изучение сущности, отечественного и мирового опыта компетентностного подхода к управлению персоналом государственного органа, овладение знаниями и навыками развития профессиональных компетенций государственных служащих, отвечающих требованиям современного состояния и уровня развития экономики страны

Место в структуре основной образовательной программы:

Дисциплина «Профессиональные компетенции в государственном управлении» является дисциплиной по выбору основной образовательной программы и входит в модуль дисциплин по выбору, углубляющих освоение программы магистратуры для направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, магистерской программы «Государственный менеджмент»

Краткое содержание:

Понятие компетенции, компетентности, модели компетенций. Классификация компетенций. Структура компетенции. Требования к компетенции. Шкала оценки компетенций. Компетенция на уровне организации и на уровне отдельного государственного служащего. Связь компетенции с намерениями сотрудника и с результатами его работы. Формирование модели компетенций. Методы и средства достижения результатов. Основные принципы создания модели компетенций. Стандарты качества для разработки модели компетенции. Технология разработки модели компетенций: планирование проекта; реализация проекта; проверка валидности проекта компетенций; проверка и завершение модели компетенций; запуск модели в работу. Поведенческие индикаторы и шкалы оценки компетенций. Виды описания компетенций и типы моделей

компетенций. Многоуровневая, классическая и дискретная модели компетенций. Использование модели компетенций при отборе и оценке персонала. Типовые ситуации, требующие применения оценки персонала на основе компетентностного подхода: текучесть кадров; низкая эффективность работы на стратегических направлениях; планирование карьеры; организационные изменения; длительность периода адаптации. Алгоритм действий при разработке модели компетенций. Необходимость подбора адекватных методов оценки. Реализация модели компетенций на основных этапах отбора и оценки персонала.