

Оценка сотрудников государственного органа на основе компетентностного подхода (оценка по компетенциям)

ГМУ 4-4

Герасимова Е.А.

Москва 2020

Базовые квалификационные требования

- 1) уровню профессионального образования;
- 2) продолжительности стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки;
- 3) базовым знаниям и умениям вне зависимости от области и вида деятельности:
 - требования для замещения должности гражданской службы вне зависимости от области и вида деятельности.
 - требования к знанию государственного языка РФ (русского языка);
 - требования к знаниям основ Конституции РФ, законодательства о гражданской службе, законодательства о противодействии коррупции;
 - требования к знаниям и умениям в области информационно-коммуникационных технологий;
 - **требования к умениям, свидетельствующим о наличии необходимых профессиональных и личностных качеств (компетенций).**

Система всесторонней оценки



параметры оценки
государственных
гражданских служащих



оценка уровня
государственных
гражданских служащих



мотивированный отзыв
непосредственного
руководителя

об исполнении государственным
гражданским служащим его
должностных обязанностей



Методика всесторонней оценки - часть
Методического инструментария Минтруда
России по внедрению системы комплексной
оценки профессиональной служебной
деятельности государственных гражданских
служащих (включая общественную оценку)
(Версия 2.0)



1 | квалификация



2 | профессиональные и личные
качества (компетенции)



3 | эффективность и результативность
профессиональной служебной
деятельности



периодичность проведения всесторонней оценки

плановая всесторонняя оценка

проводится ежегодно, отчетный период составляет
календарный год или служебный год

внеплановая всесторонняя оценка

проводится, в том числе когда отчетный период
составляет менее календарного года или
служебного года

Структура критериев и оценок

	<i>эффективность и результативность</i>	<i>квалификация</i>	<i>профессиональные и личностные качества (компетенции)</i>
«А» очень высокий уровень	задачи выполнены на очень высоком уровне	глубокие проф. знания и владение в совершенстве проф. умениями сверх объема, предусмотренного должностным регламентом	<ul style="list-style-type: none">✓ высокая ориентация на результат✓ эффективная работа в команде✓ высокая организованность✓ очень высокая работоспособность
«Б» высокий уровень	задачи выполнены на высоком уровне	глубокие проф. знания и владение в совершенстве проф. умениями, предусмотренными должностным регламентом	<ul style="list-style-type: none">✓ ориентация на результат✓ хорошая работа в команде✓ высокая организованность✓ высокая работоспособность
«В» достаточный уровень	задачи выполнены на хорошем профессиональном уровне	хорошие проф. знания и хороший уровень владения проф. умениями, предусмотренными должностным регламентом	<ul style="list-style-type: none">✓ ориентация на результат✓ нормальная работа в команде✓ хорошая организованность✓ достаточная работоспособность
«Г» недостаточный уровень	задачи выполнены на низком профессиональном уровне (результативность нестабильная)	слабые проф. знания и низкий уровень владения проф. умениями, предусмотренными должностным регламентом	<ul style="list-style-type: none">✓ ориентация на процесс✓ недостаточная исполнительность✓ плохая организованность✓ перекладывание ответственности✓ низкая работоспособность и др.
«Д» неудовлетворительный уровень	задачи не выполнены или подготовлены на очень низком профессиональном уровне	не продемонстрированы или продемонстрированы очень слабые проф. знания и очень плохой уровень владения проф. умениями, предусмотренными должностным регламентом	<ul style="list-style-type: none">✓ отсутствие ориентации на результат и процесс✓ отсутствие командной работы✓ низкая работоспособность✓ необдуманность в действиях✓ неисполнительность и др.

Оценка профессиональных и личностных качеств

= оценка соответствия проявляемых им в ходе профессиональной служебной деятельности профессиональных и личностных качеств рекомендуемой модели компетенций

Общие умения для ГС:

- умение мыслить стратегически (системно)
- умение планировать, рационально использовать служебное время и достигать результата
- коммуникативные умения
- умение управлять изменениями

Профессиональные и личностные качества (компетенции) для всех категорий и групп должностей ГС в зависимости от уровня замещаемой должности ГС

Перечень компетенций (профессиональных и

Стратегическое мышление

Характеристики компетенций (умения)

Умение мыслить стратегически (системно)

Поведенческие индикаторы

- При решении задач определяет пробелы в информации, находит возможные источники и формулирует точные вопросы для ее получения
- Определяет взаимосвязь отдельных частей проблемы, находит причины ее возникновения
- Рассматривает ситуацию в широком контексте, учитывает влияние максимального количества факторов
- Точно прогнозирует развитие событий и оценивает, как его решения отражаются на других (людях, организациях, регионах), в том числе в долгосрочной перспективе
- Предлагает варианты решений, направленные на предотвращение возможных проблем и использование будущих возможностей

Дополнительные профессиональные и личностные качества (компетенции) для должностей ГС категорий «руководители» и «помощники (советники)»

Перечень компетенций (профессиональных и

Лидерств

о

Умение руководить подчиненными, эффективно планировать, организовывать работу и контролировать ее

Характеристики компетенций (умения)

Поведенческие индикаторы

- Четко ставит задачи и контролирует их исполнение
- Распределяет задачи между подчиненными, учитывая их индивидуальные особенности и текущую нагрузку
- Поощряет подчиненных к обучению и профессиональному развитию
- Демонстрирует уверенность в успешном разрешении проблемы, вдохновляет других своими действиями и энтузиазмом на наилучшее выполнение работ и достижение общей цели

Дополнительные профессиональные и личностные качества (компетенции) для должностей ГС категорий «руководители» и «помощники (советники)»

Перечень компетенций (профессиональных и

Принятие управленческих решений

Поведенческие индикаторы

- Оперативно принимает решения на своем уровне ответственности, соблюдая установленную процедуру принятия решений
- Решения принимаются взвешенно с учетом возможных рисков
- Выстраивает систему мотивации на основе прозрачных и понятных показателей

Характеристики компетенций (умения)

Умение оперативно принимать и реализовывать управленческие решения

- Несет ответственность за свои решения и действия

Модели компетенций участников ПД

персональные и

индивидуальные особенности личности, отражающие жизненные ценности, а также набор знаний и практического опыта, совокупность которых позволяет участнику проектной деятельности эффективно выполнять свою роль в проекте

прикладные компетенции

знания, умения и навыки, необходимые для качественной продуктивной проектной деятельности в соответствии с выполняемой ролью в проекте



2.1. Организация и управление участниками проекта



2.2. Управление выгодами



2.3. Управление содержанием



2.10. Управление закупками и поставками



1.1. Лидерство



1.2. Стратегическое мышление



1.3. Принятие управленческих решений



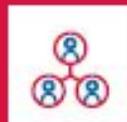
2.4. Управление сроками



2.9. Управление качеством



1.6. Гибкость и готовность к изменениям



1.5. Командное взаимодействие



1.4. Персональная эффективность



2.5. Управление финансами



2.8. Управление коммуникациями и знаниями



2.7. Управление рисками и возможностями



2.6. Мониторинг и управление изменениями

Источники

- Материал лекций
- Книга участника реализации национальных проектов. Второе издание, 2019г
- Центр проектного менеджмента РАНХиГС // URL: <http://pm.center/study/model-kompetentsiy/>