

Кадровая система в правительстве Кореи

Ким Ён Гю

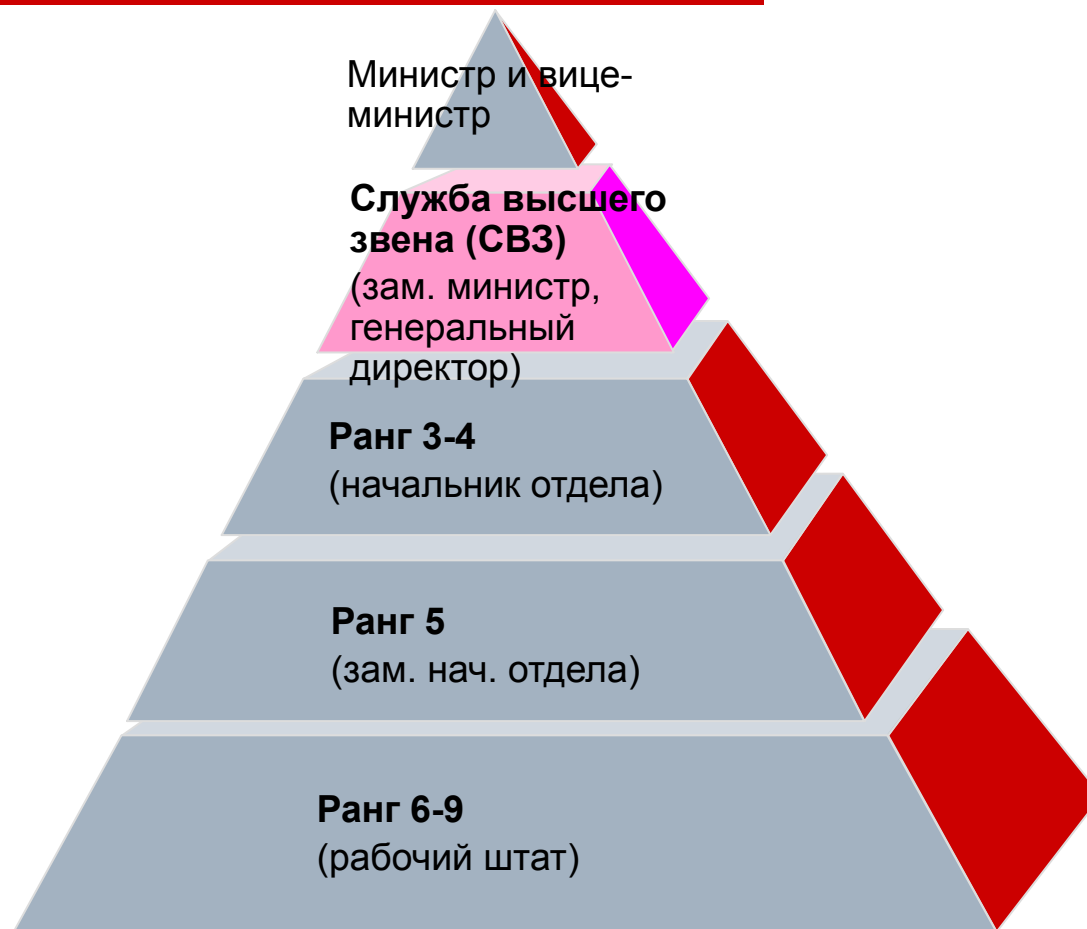
Приглашенный профессор
Национального института развития
человеческих ресурсов
ykkim6166@hanmail.net

Содержание

- Система найма
 - Система контроля результата
 - Развитие человеческих ресурсов
-

Система найма

Система классификации гос. службы в Корее



Прием на основе открытого конкурса

- Нет особых требований для заявителей, принятие только по **результату экзамена**
- Экзамен открытого конкурса на ранги **5, 7, 9** (раз в год)
- Экзамен открытого конкурса проводится под контролем Министерства безопасности и гос. администрации

▢ Ежегодный прием 4.150 гос. служащих

- Р 5 400 / Р 7 750 / Р 9 3.000

- Кандидатов в дипломаты 40

Прием специалистов с опытом работы

- Требуется определенная **квалификация** (диплом, сертификат) или **опыт работы**
- Административный процесс набора по экзамену каждым министерством в случае необходимости
- Объединение и управление экзаменом для найма на ранг 5 для претендентов из частного сектора Министерством безопасности и гос. администрации с 2011 г.

< Квалификации для ранга 5 (пример) >

- Опыт: 10 лет в качестве работника или 3 года на должности руководителя в частном секторе
- Диплом: научная степень доктора или 4 года опыта работы со степенью магистра
- Сертификат: адвокат, патентный агент (+4 г.), бухгалтер (+4 г.) и др.

Предметы экзамена открытого конкурса

Ранг	Метод	Предмет*
Р 5	1 экзамен (тест)	▪ PSAT (экзамен для поступления на гос. службу) ▪ Английский язык (необ.) ▪ История Кореи (необ. в 2012)
	2 экзамен (письменный)	▪ Административное право, гос. управление, экономика, политика ▪ Предмет по выбору (1)
	3 экзамен (устный)	▪ Презентация ▪ Дискуссия в группе ▪ Индивидуальное интервью
Р 7 и 9	1 экзамен (тест)	▪ (G7) Корейский, английский, история Кореи, конституционное право, административное право, гос. управление, экономика ▪ (G9) 5 предметов (включая 2 предмета по выбору)
	2 экзамен (устный)	▪ Презентация (G7) ▪ Индивидуальное интервью

• * На данной таблице представлены предметы экзамена на общую гос. службу

Система контроля результата

Вопросы системы найма

- Открытость, прозрачность, справедливость
 - Подает заявки слишком большое количество молодых людей
 - Продолжение быстрого пути?
-

Повестка дня

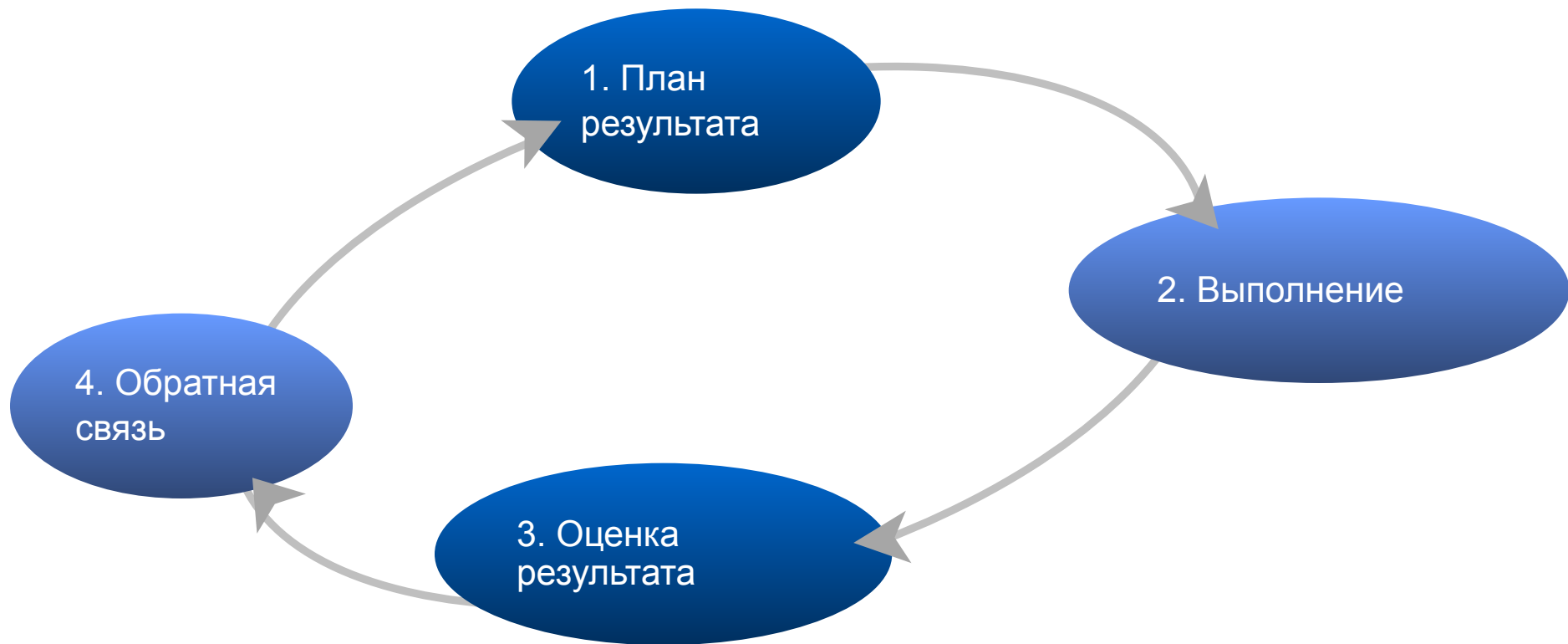
- Что такое контроль результата?
 - Система контроля результата правительством Кореи
 - Вопросы обсуждения для применения
-

Система контроля результата

- Годовая цикличность
 - Планирование и оценка результата
 - Тренинг и обзор в середине года
-

Цикл контроля результата

Цикл контроля результата



Принцип «SMART»

- ✓ Specific (специальный)
 - ✓ Measurable (измеримый)
 - ✓ Attainable (достижимый)
 - ✓ Result-oriented (ориентированный на результат)
 - ✓ Time-based (основанный на графике)
-

Периодичное управление записями по результату

Цель

Мониторинг и запись процесса достижений

Тренинг по неудовлетворительным аспектам и разрешению сложностей

Объективная и справедливая оценка в записях

Период

Каждый квартал

Оценивающий проводит мониторинг хода
работы подчиненных

Содержание

Отличные пункты

Сферы для улучшения

План действий для недостатков

Интервью по результату

Концепция	Поделиться мнением между руководством и подчиненными на основе поставленных целей, прогресса, результата
Необходимость	Улучшить результат и обеспечить справедливость
Время	В начале года □ Интервью планирования В процессе □ Промежуточный обзор Для окончательной оценки □ Интервью в конце года
Содержание	Положительные и отрицательные моменты / сферы для улучшения

Оценка и обратная связь



Система оценки

СВЗ, ранг 4 и выше

Система оценки, включая соглашение по результату работы

Ранг 5 и ниже

Система оценки результатов работы



Использование результата оценки работы

✓ Продвижение по службе

✓ Оплата на основе результата

✓ Кадровое управление

- переназначение, обучение, управление по низким показателям

Оценка для ранга 4 и выше

• Период оценки

- 1.1 ~ 31.12
- 1 раз в год (январь)

• Содержан е оценки

- Соглашение по результатам работы
- Оценка эффективности работы организации
- Профессиональные навыки / лидерские качества

• Метод оценки

- Ранг 4 и начальники подразделений: система абсолютной оценки
- Диапазон оценки: более 3 (переданы агентам)
- СВЗ: частично относительная система (2009)
- - Диапазон оценки: 5 (S, A, B, C, D)
- - Распределение: S (ниже 20%), C&D (выше 10%)

Управление под-стандартом

- Важнейшие вопросы каждой организации
 - Общий процесс и юридическое применение должны быть четкими и понятными
 - Необходима подготовка для управления
-

Вопросы для системы гос. управления

- ❑ Разработка простой и типичной системы для гос. управления
 - ❑ Соответствие циклу: планирование-действие-рассмотрение
 - ❑ Уважение полномочий непосредственного менеджера
 - ❑ Недостаточность готовности непосредственного управления
 - ❑ Добавлена оценка компетенции как критерий для продвижения с исключением отсутствия квалификации
-

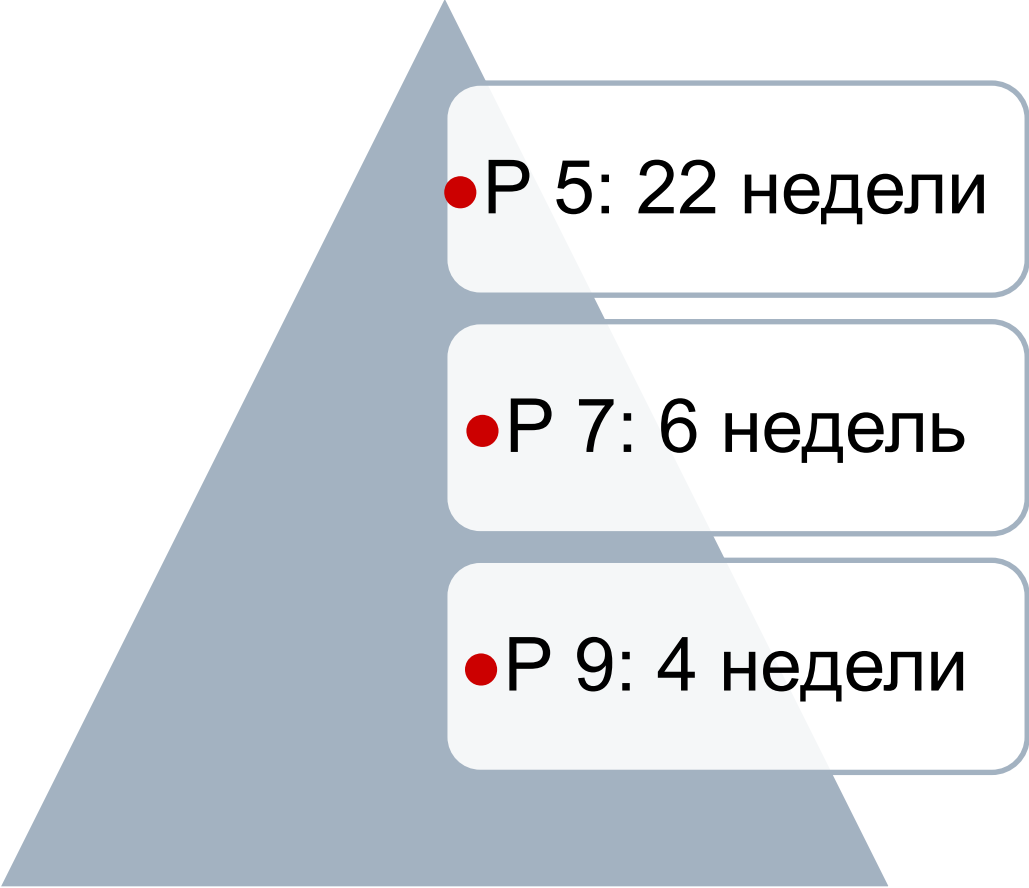
Развитие человеческих ресурсов

Центр развития человеческих ресурсов

□ Базовая роль образования

- Тренинг на начальном уровне при найме
 - Развитие навыков управления при продвижении по службе
 - Развитие функциональных навыков:
ИТК/ Бюджет/ Законодательство и др.
-

Тренинг на начальном уровне при найме



- Р 5: 22 недели

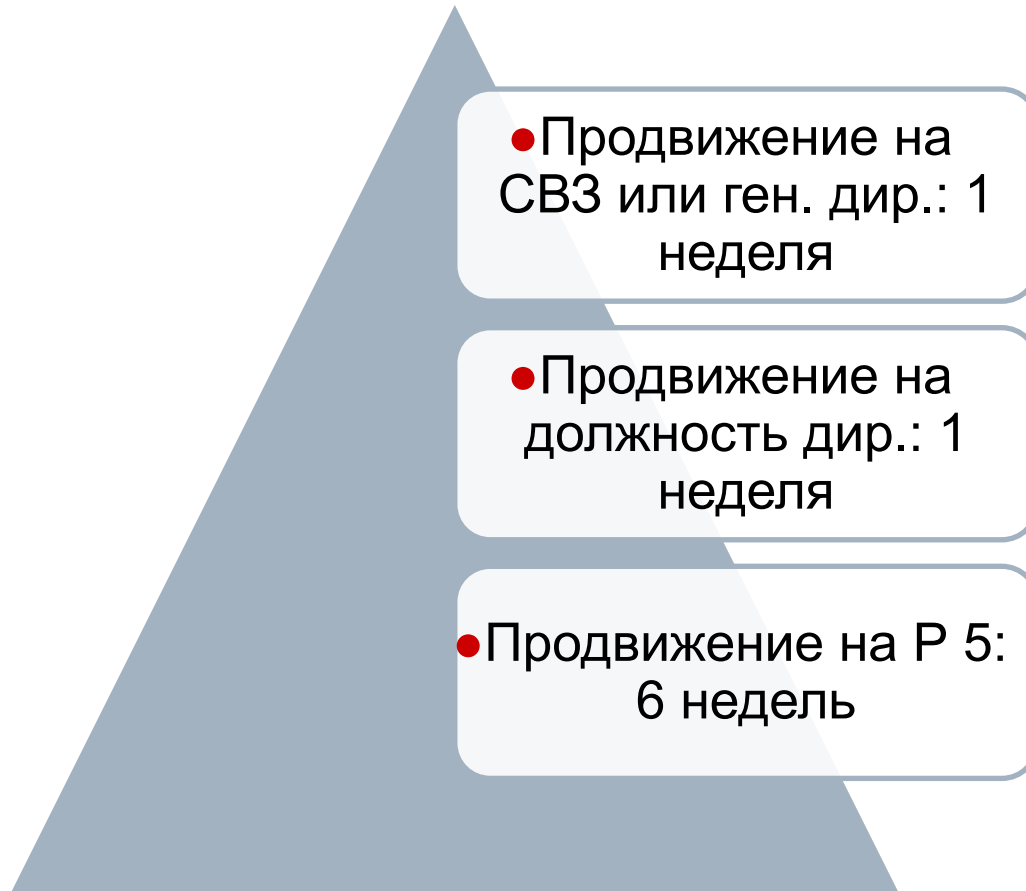
- Р 7: 6 недель

- Р 9: 4 недели

Программы подготовки

- Общие предметы для новых работников:
рабочая этика, составление отчетов, бюджет,
законодательство
 - Р 5: ценности гос. службы, политическое планирование,
лидерские качества в управлении, глобальные
перспективы
 - Р 7: роль штатных работников, разрешение проблемы
 - Р 9: работа с клиентом
-

Предварительная подготовка для продвижения



Основная программа для продвижения в руководители

- Директор или СВЗ: акцент на ключевую компетенцию

Игры в процессе моделирования

Комментарий и дискуссия

- Младшее руководство или Р 5:
рабочая этика, система ценностей, разработка политики, составление отчета, бюджет, разработка законодательства, ключевые компетенции
-

Центр развития компетенций

- Определенная компетенция
 - Моделирование
 - Участник
-

6 ключевых компетенций для службы высшего звена

Мышление	- Определение проблемы - Стратегическое мышление
Работа	- Акцент на результатах - Управление при изменениях
Построение отношений	- Удовлетворенность клиента - Разрешение конфликта

Методы оценки компетенций СВЗ

Метод	Описание
1:1 Ролевая игра	- Интервью со СМИ по текущим вопросам - Как работать с подчиненными - Как решать текущие вопросы и др.
1:2 Ролевая игра	- Как разрешать конфликты между разными заинтересованными сторонами
В коллективе	- Как справляться с несколькими задачами одновременно в определенный отрезок времени
Дискуссия в группе	- Как координировать вопросы с разными заинтересованными сторонами

Программа подготовки кандидатов СВЗ

- Предпосылка оценки компетентности СВЗ
 - Типичный тренинг для участников-лидеров, ключевых участников
 - Участникам необходимо взять на себя задачу по разрешению проблемы, обозначенной ситуации в модели.
 - Дискуссия участников под руководством самих участников позволяет работать в режиме реального времени, услышать комментарий после моделирования ролевой игры.
 - Цель вызвать само реакцию
-

Вопросы развития человеческих ресурсов

- Улучшение развития в управлении
 - Внимание на участниках, лидерование участников
 - Квалификация профессора / участника
-

Спасибо за внимание

