



# Методика и практика оценки квалификации гражданского служащего

Работу выполнила:  
Тибилова Диана

Москва 2020



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## **МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

Одним из важнейших приоритетов государственной политики является внедрение эффективных механизмов обеспечения государственной гражданской службы Российской Федерации высококвалифицированными специалистами, способными решать сложные задачи государственного управления

- ✓ Оценка квалификации гражданского служащего заключается в оценке соответствия уровня и направления подготовки (специальности), специализации профессионального образования гражданского служащего, стажа гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажа (опыта) работы по специальности, направлению подготовки, знаний и навыков гражданского служащего квалификационным требованиям к должности гражданской службы.
- ✓ *Квалификационные требования к должностям гражданской службы – требования к уровню и направлению подготовки, специализации профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и навыкам, необходимым для замещения должностей гражданской службы.*

- ✓ В роли экспертов при оценке квалификации гражданского служащего в рамках комплексной оценки могут выступать:
- ✓ представители кадровой службы,
- ✓ непосредственный и вышестоящий руководитель оцениваемого гражданского служащего,
- ✓ независимые эксперты, в том числе представители общественного совета, являющиеся членами конкурсной и аттестационной комиссий.

Результаты оценки квалификации гражданского служащего, проведенной в рамках комплексной оценки, учитываются при проведении аттестации гражданских служащих в соответствии с пунктом 17 Положения об аттестации.

# Система квалификационных требований

| Базовые   | Функциональные  | Специальные  |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>•Уровень профессионального образования;</li><li>•продолжительность стажа гражданской службы или стажа работы по специальности, направлению подготовки;</li><li>•знание государственного языка Российской Федерации – русского языка;</li><li>•знание основ законодательства, включая Конституцию Российской Федерации, законодательство о гражданской службе, законодательство о противодействии коррупции, уровень которых дифференцируется в зависимости от категорий должностей гражданской службы;</li><li>•знания и навыки в области документооборота и делопроизводства;</li><li>•знания и навыкам в области информационно-коммуникационных технологий.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>•направление подготовки (специальности) профессионального образования;</li><li>•стаж работы по специальности, направлению подготовки;</li><li>•профессиональные знания и навыки, необходимым для исполнения должностных обязанностей.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>•детализированные требования, необходимые для исполнения должностных обязанностей по конкретной должности гражданской службы, устанавливаемые государственным органом на основе базовых и функциональных квалификационных требований и включаемые в должностной регламент гражданского служащего</li></ul> |

- ✓ При подведении итогов оценки квалификации гражданского служащего экспертами анализируются полученные оцениваемым гражданским служащим баллы по всем критериям оценки квалификации гражданского служащего и приводятся к следующей шкале итоговых оценок квалификации гражданского служащего

| <b>Оценка<br/>квалификации<br/>гражданского<br/>служащего</b> | <b>Соответствие квалификационным требованиям к должности<br/>гражданской службы</b> |
|---|---|
| 2   | Выше требований, предъявляемых к квалификации                                       |
| 1   | Соответствует требованиям, предъявляемым к квалификации                             |
| 0   | Ниже требований, предъявляемых к квалификации                                       |
| -1  | Не соответствует требованиям, предъявляемым к квалификации                          |

| ФИО<br>оцениваемого<br>гражданского<br>служащего | Критерии оценки квалификации гражданского служащего                 |  |  |   |  |  |
|--|---|--|--|---|--|--|
|  | Тестирован<br>ие на<br>соответствие<br>базовым знаниям<br>и навыкам | Оценка<br>соответствия<br>требованиям<br>к уровню<br>образования | Оценка<br>соответствия<br>требованиям<br>к направлению<br>подготовки<br>(специальности)<br>образования | Оценка<br>соответствия<br>требованиям<br>к стажу гражданской<br>службы<br>(государственной<br>службы иных<br>видов) или стажу<br>(опыту) работы по<br>специальности,<br>направлению<br>подготовки | Оценка<br>соответствия<br>профессио-<br>нальным<br>знаниям | Оценка<br>соответствия<br>профессио-<br>нальным<br>навыкам |
|  |   |  |  |   |  |  |
| Оценка   |   |  |  |   |  |  |

### Плюсы методики

- Достаточное количество критериев и методов в рамках комплексной оценки
- систематичность оценки позволит увидеть динамику работы каждого служащего, а также сильные и слабые стороны его профессиональной подготовки

### Проблемы методики

- трудоемкость данной методики;
- методика не учитывает специфические особенности конкретного органа государственной власти



- ✓ Система оценки деятельности гражданских служащих Франции опирается на оценочное собеседования, проводящееся регулярно, традиционно один раз в год, которое является обязательным для всех гражданских служащих и проводится непосредственно начальниками служащих.
- ✓ Основным критерием оценки квалификации служащего при оценочном собеседовании является сравнение личных результатов его работ с поставленными целями и задачами.
- ✓ Темы обсуждения:
- ✓ Общая организация деятельности Органа Исполнительной Власти
- ✓ Готовность служащего посещать дополнительные курсы
- ✓ Документация, с которой имеет дело служащий
- ✓ Возможность карьерного роста, инициатива служащего
- ✓ На основе ответов на заданные вопросы составляет отчет, который подписывает служащий после ознакомления с ним. В случае несогласия служащего с выводами, которые были сделаны руководителем, собирается специальная комиссия для повторного собеседования.

**Благодарю за внимание!**