



Министерство труда и социальной
защиты Российской Федерации

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

Научный координатор темы: канд. полит. наук, доцент **Знаменский Дмитрий Юрьевич**
E-mail: belyferz@list.ru **Интернет:** www.iguip.narod.ru



Правовая основа планирования карьерного роста на государственной гражданской службе в РФ

Конституция Российской Федерации

Федеральный закон № 79- ФЗ

ст. 5, ст. 12, ст. 22, ст. 27, ст. 44,
ст. 47, ст. 48, ст. 49, ст. 54, ст.
55, ст. 56, ст. 57, ст. 60, ст. 61,
ст. 62, ст. 64, ст. 69

Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 года № 110 « О проведении аттестации государственных гражданских служащих»;

Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 года № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими РФ и оценки их знаний, навыков, умений (профессионального уровня)»;

Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ»;

Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 года № 113 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы РФ федеральным государственным гражданским служащим»;

Указ Президента РФ от 16 февраля 2005 года № 159 «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы РФ и замещении должности государственной гражданской службы РФ»;

Указ Президента РФ от 31 декабря 2005 года № 1574 «О реестре должностей федеральной государственной гражданской службы» и соответствующими постановлениями Правительства РФ.

Указ Президента РФ от 28 декабря 2006 года № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации».



Обоснование необходимости планирования карьерного роста государственных гражданских служащих РФ

Актуальность
обосновывается
следующим:





Термины и определения

Должностной рост
гражданского
служащего

- замещение должности более высокого уровня по сравнению с замещаемой ранее.

Индивидуальный
план
профессионального
развития
гражданского
служащего

- документ государственного органа, который является инструментом поддержания и повышения уровня профессионализма государственного гражданского служащего, а также получения в ходе освоения программ дополнительного профессионального образования, служебной деятельности, знаний, умений и навыков, качеств, необходимых для обеспечения, выполнения полномочий и определенных должностным регламентом обязанностей по должности.

Индивидуальный
план карьерного
роста гражданского
служащего

- документ государственного органа, содержащий описание целей карьерного роста работника на определенный срок.



Термины и определения

Карьерный рост(карьера) гражданского служащего

- продвижение по должностям гражданской службы в пределах текущей или вышестоящей группы должностей, сопровождающийся профессиональным ростом.

Карьерный потенциал

- совокупность внутренних ресурсов личности, направляемых на карьерные достижения.

Планирование карьерного роста гражданского служащего

- вид деятельности, связанный с постановкой целей, задач и определения действий, направленных на содействие карьерному росту гражданского служащего.

Схема продвижения гражданского служащего

- последовательность должностей государственного органа, которые необходимо замещать, прежде чем занять целевую (планируемую) должность.

Траектория карьерного роста (карьерная траектория)

- должностные позиции, в которых находится и/или будет находиться государственный служащий при своем перемещении по должностям государственной службы.



Взаимосвязь карьерного роста с другими кадровыми технологиями





Цель, задачи и принципы планирования карьерного роста государственных гражданских служащих РФ

Целью планирования карьерного роста является содействие профессиональному развитию и должностному росту гражданских служащих.

Задачи

достижение взаимосвязи целей государственного органа и гражданского служащего;

формирование наглядных и воспринимаемых критериев карьерного роста, используемых в конкретных карьерных решениях;

изучение карьерного потенциала гражданского служащего;

определение путей карьерного роста, использование которых удовлетворяет количественную и качественную потребность государственного органа в персонале в нужный момент времени и в необходимом месте

Принципы

принцип ориентации на цели и задачи государственного органа;

принцип учета всей совокупности факторов, влияющих на карьерный рост на государственной гражданской службе;

принцип участия в разработке планов карьерного роста тех, кто непосредственно будет их реализовывать;

принцип гибкости, как возможности изменения плана при изменении обстоятельств;

принцип непрерывности работы по планированию карьерного роста.



Этапы планирования карьерного роста гражданских служащих





Этапы планирования карьерного роста гражданских служащих





Этапы планирования карьерного роста гражданских служащих





Карьерограмма

- инструмент управления карьерой: описание оптимального развития сотрудника для занятия им желаемой позиции в организации. Это формализованное представление о том, какой путь должен пройти служащий для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы на конкретной должности.



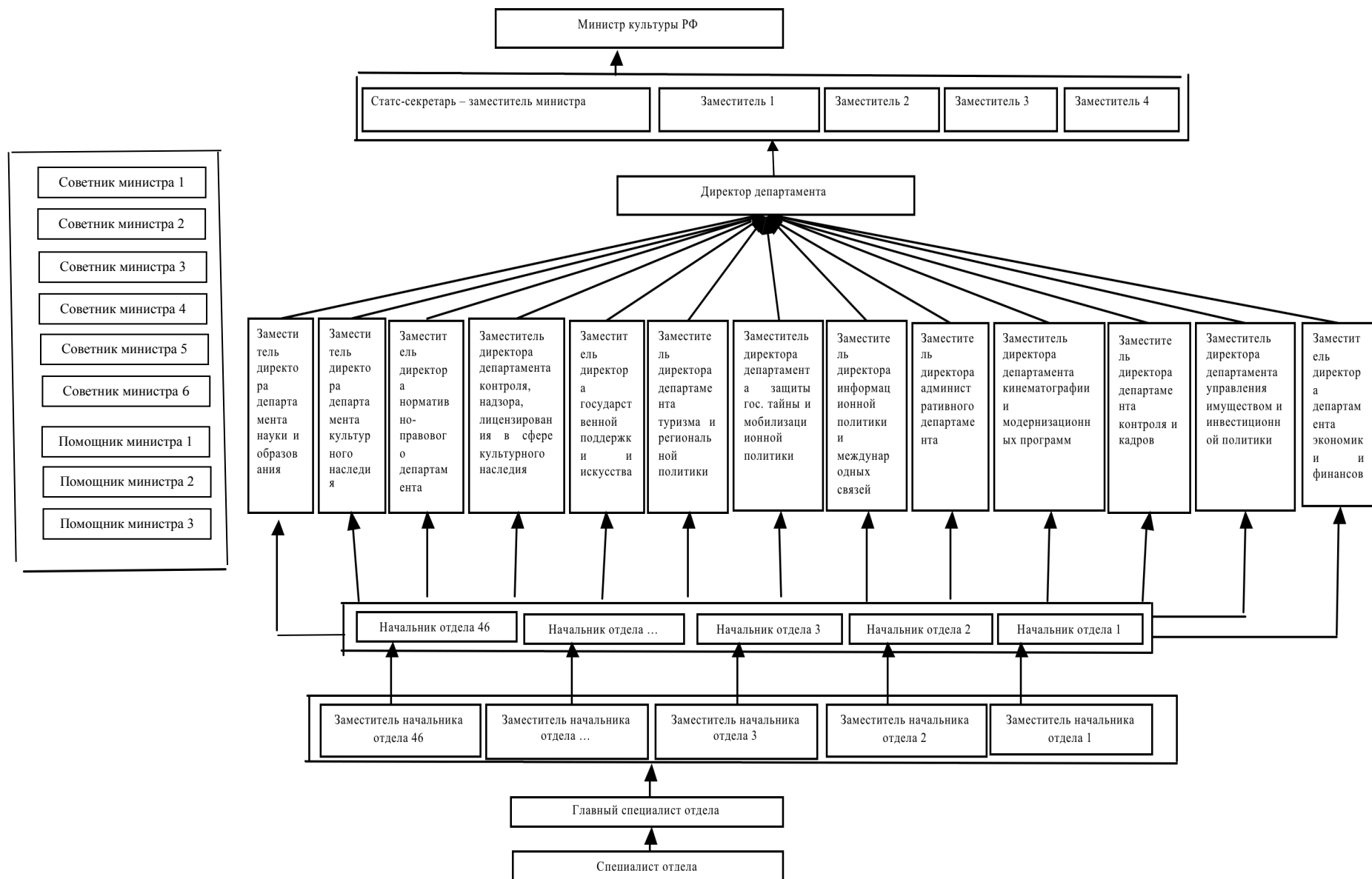
Пример карьерограммы государственного гражданского служащего

Министр финансов Иванов Иван Иванович 1962 г.р.

			Обучение
Министр финансов	Директор департамента		Обучение в резерве
Министр финансов Российской Федерации	Заместитель директора департамента	12.2011 – по н/вр	Квалификационная учеба, участие в конференциях
и.о. Министра финансов Российской Федерации	Начальник отдела Департамента	09.2011 – 12.2011	Повышение квалификации.
Заместитель Министра финансов Российской Федерации		12.2005 – 09.2011	
Директор Департамента межбюджетных отношений	Специалист отдела Департамента	05.2004 - 12.2005	
Заместитель Министра финансов Российской Федерации		07.2003-05.2004	
Руководитель Департамента макроэкономической политики и банковской деятельности, с 22.03.2001 г. – член Коллегии Минфина;	Заместитель начальника/начальник планово-финансового отдела	10.1997-07.2003	Повышение квалификации, обучение
Заместитель начальника отдела Бюджетного управления, заместитель руководителя Бюджетного Департамента – начальник отдела, заместитель руководителя Бюджетного Департамента	Специалист I-й категории планово-финансового отдела предприятия	02.1992-10.1997	Повышение квалификации, обучение
Заместитель начальника отдела	Специалист II-й категории планово-финансового отдела предприятия	02.1992-02.1992	Повышение квалификации
Ведущий экономист, экономист 1-ой категории, ведущий экономист, заместитель начальника подотдела, консультант	Специалист III-й категории планово-финансового отдела предприятия	05.1989-01.1992	Обучение в экономической сфере
Военный	Военный	03.1987-05.1989	Служба в Советской Армии
Экономист, Старший экономист	Младший планово-финансового отдела предприятия	08.1985-03.1987	Повышение квалификации в учебе
Студент		1980 - 1985	Учебная деятельность в Московском финансовом институте по специальности “финансы и кредит”



Этапы планирования карьерного роста государственных гражданских служащих





Типовые модели карьерного роста государственных гражданских служащих РФ

Траектории карьерного роста гражданских служащих включают следующие группы:

внутриведомственная карьерная траектория для государственного органа;

внутриведомственная карьерная траектория для государственного органа с сетью территориальных управлений;

межведомственная карьерная траектория для государственного органа с подчиненными службами или агентствами;

межведомственная карьерная траектория для государственного органа с подчиненными службами или агентствами и сетью территориальных управлений.



Типовая модель карьерного роста государственного гражданского служащего узкоспециализированного государственного органа без сети территориальных управлений

Траектория карьерного роста по должностям гражданской службы	Группа должностей	Категория должности	Квалификационные требования для занятия должности ¹	Необходимое профессиональное развитие для занятия должности ²
Выпускник учебного заведения (стажер)				
специалист (1, 2 разряд)	младшая	обеспечивающие специалисты	среднее образование	повышение квалификации по истечении испытательного срока или 6 месяцев со дня поступления на гражданскую службу ³
старший специалист (1,2,3 разряда)	старшая			повышение квалификации ⁴
специалист-эксперт		высшее образование	саморазвитие	
ведущий специалист-эксперт				
главный специалист-эксперт				
консультант				
советник		ведущая	высшее образование, стаж работы не менее 2 (4) лет	повышение квалификации
ведущий советник				
заместитель начальника отдела в департаменте	главная	специалисты	высшее образование, стаж работы не менее 4 (5)лет	саморазвитие
начальник отдела в департаменте				
заместитель директора департамента	высшая	руководители	высшее образование, стаж работы не менее 6 (7)лет	профессиональная переподготовка ⁵
директор департамента				саморазвитие
заместитель министра				

1

- Требования к уровню образования определены ст.12 №79-ФЗ
- Требования к стажу определены Указом Президента РФ от 27 сентября 2005г. №1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих»

2

- Порядок получения ДПО установлен Указом Президента РФ от 28 декабря 2006г. №1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских Российской Федерации»



Индивидуальный план карьерного роста государственного гражданского служащего

Раздел 1. Общие сведения о гражданском служащем

1. ФИО

2. Год, число, месяц рождения

3. Замещаемая должность

4. Сведения о профессиональном образовании

5. Сведения о ДПО

6. Сведения о конкурсах

7. Сведения об испытаниях

8. Сведения об аттестации

9. Сведения о квалификационном экзамене

10. Индивидуальный план разработан до...

На момент разработки
индивидуального плана
карьерного роста



Индивидуальный план карьерного роста государственного гражданского служащего

Раздел 2. Схема продвижения гражданского служащего

Схема вертикального продвижения гражданского служащего

Замещаемая должность	Основные квалификационные требования	Время занятия должности	Общий стаж гражданской службы / государственной службы иных видов и муниципальной службы	Промежуточные этапы развития карьеры (замещение должностей гражданской службы)/ основные квалификационные требования предъявляемые для замещения должностей гражданской службы через:			Наименование планируемой (целевой) должности для замещения/ основные квалификационные требования, предъявляемые для замещения планируемой (целевой) должности
				1 год	3 года	5 лет	
1	2	3	4	5	6	7	8



Индивидуальный план карьерного роста государственного гражданского служащего

Раздел 2. Схема продвижения гражданского служащего

Схема горизонтального продвижения гражданского служащего

Замещаемая должность	Основные квалификационные требования	Время занятия должности	Общий стаж гражданской службы / государственной службы иных видов и муниципальной службы	Наименование планируемой для замещения должности гражданской службы		
				с 20.г.	с 20.г.	с 20.г.
1	2	3	4	5	6	7



Матрица ответственности процесса планирования карьерного роста гражданских служащих

№ п.п.	Функция	Государственный служащий	Непосредственный руководитель государственного служащего	Специалист кадровой службы государственного органа	Руководитель кадровой службы государственного органа	Руководитель государственного органа
Подготовительный этап						
1.1	Планирование потребности в кадрах с учетом прогноза развития государственного органа			И, П	О, С	Р
1.2	Информирование государственного служащего о возможных схемах продвижения в государственном органе			И	О	
1.3	Анализ карьерного потенциала гражданского служащего на основе результатов испытания при приеме на государственную гражданскую службу, очередной аттестации, квалификационного экзамена, участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы или в конкурсе на включение в кадровый резерв			И, П, С	О, С	Р
1.4	Проведение собеседования гражданского служащего и его непосредственного руководителя	И	И, С	О, П, С		



Матрица ответственности процесса планирования карьерного роста гражданских служащих

№ п.п.	Функция	Государственный служащий	Непосредственный руководитель государственного служащего	Специалист кадровой службы государственного органа	Руководитель кадровой службы государственного органа	Руководитель государственного органа
Этап разработки						
2.1	Формирование траектории карьерного роста государственного служащего	И	И	О, П		
2.2	Планирование необходимых видов профессионального развития в целях карьерного роста	И, П	И, П	И, П	О	Р
2.3	Заполнение индивидуального плана карьерного роста	И, П	И	И, О		
2.4	Консультирование гражданских служащих и их непосредственных руководителей по вопросам планирования карьерного роста			П, И, О	И, О	
2.5	Организационное и методическое сопровождение подготовки и утверждения индивидуального плана карьерного роста			П, И, О	О	



Матрица ответственности процесса планирования карьерного роста гражданских служащих

№ п.п.	Функция	Государственный служащий	Непосредственный руководитель государственного служащего	Специалист кадровой службы государственного органа	Руководитель кадровой службы государственного органа	Руководитель государственного органа
Этап исполнения						
3.1	Выполнение запланированных мероприятий профессионального развития	И, П	П	С	О, Р	
3.2	Корректировка индивидуального плана карьерного роста (при необходимости)	П, И	П, И	И, С	С	
3.3	Прохождение очередной аттестации	И	П	П	О	Р
3.4	Участие в квалификационных экзаменах	И	П	П	О	Р
3.5	Участие в конкурсе на включение в кадровый резерв государственного органа	И	П	П	О	Р
3.6	Участие в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы	И	П	П	О	Р
3.7	Назначение на более высокую должность (по результатам подготовки в резерве, либо по решению конкурсной, аттестационной комиссии)	И	С	О	О	Р
3.8	Координация мероприятий по реализации карьерного роста гражданских служащих		И	И, О	О, Р	
3.9	Организационное и методическое сопровождение реализации карьерного роста гражданских служащих			И, С, П	О, Р	
3.10	Анализ индивидуальных планов карьерного роста в целях систематизации информации о профессиональном и должностном развитии каждого конкретного гражданского служащего	П	П	П, И	И, О	
3.11	Контроль деятельности государственного служащего, его профессионального и должностного роста, рационального использования	П	П, И	П, И, О, С	С, Р	