



РАСПОРЯЖЕНИЕ
ПЕРВОГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГУБЕРНАТОРА БЕЛГОРОДСКОЙ
ОБЛАСТИ – НАЧАЛЬНИКА ДЕПАРТАМЕНТА ВНУТРЕННЕЙ
И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Белгород

« 20 » августа 2013 г.

№ 127

Об утверждении регламента администрирования карт компетенций и мониторинга развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах исполнительной власти, государственных органах области

В рамках реализации долгосрочной целевой программы «Формирование и развитие системы региональной кадровой политики» на 2011-2015 годы, утвержденной постановлением Правительства Белгородской области от 23 октября 2010 года № 357-пп:

1. Утвердить прилагаемый регламент администрирования карт компетенций и мониторинга развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах исполнительной власти, государственных органах области.

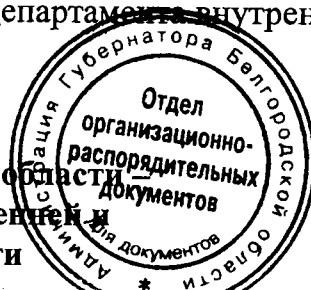
2. Руководителям органов государственной власти области:

- назначить лиц из числа государственных гражданских служащих кадровых служб соответствующих органов исполнительной власти, государственных органов области, ответственных за ведение карт компетенций и мониторинг развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах исполнительной власти, государственных органах области (далее - Ответственные лица);

- информацию о назначении Ответственных лиц представить в департамент внутренней и кадровой политики области в срок до 1 сентября 2013 года по форме согласно приложению.

3. Контроль за исполнением распоряжения возложить на заместителя начальника управления – начальника отдела организации государственной, муниципальной службы и профессионального развития управления государственной службы и кадров департамента внутренней и кадровой политики области И.И. Худобина.

**Первый заместитель Губернатора области
начальник департамента внутренней и
кадровой политики области**



В. Сергачёв

Утвержден
распоряжением первого заместителя
Губернатора области – начальника
департамента внутренней и кадровой
политики области

от « 20 » августа 2013 года
№ 127

Регламент
администрирования карт компетенций и мониторинга развития
профессиональных компетенций государственных гражданских
служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв
управленческих кадров в органах исполнительной власти,
государственных органах области

1. Общие положения

1.1. Регламент администрирования карт компетенций и мониторинга развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах исполнительной власти, государственных органах Белгородской области (далее - Регламент) разработан в целях обеспечения контроля за реализацией единой кадровой политики в органах исполнительной власти, государственных органах области.

1.2. Под администрированием карт компетенций и мониторингом развития профессиональных компетенций в настоящем Регламенте понимается совокупность механизмов контроля процессов оценки профессиональных компетенций, своевременного отражения результатов оценки в карте компетенций, развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах исполнительной власти, государственных органах области согласно планам их индивидуального развития.

1.3. Администрирование карт компетенций и мониторинг развития профессиональных компетенций в органах исполнительной власти, государственных органах Белгородской области (далее - государственные органы) осуществляет сотрудник управления государственной службы и кадров департамента внутренней и кадровой политики области, уполномоченный первым заместителем Губернатора области - начальником департамента внутренней и кадровой политики области (далее-

Администратор).

1.4. Ведение карт компетенций и мониторинг развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих в государственных органах осуществляет сотрудник кадровой службы государственного органа, определенный распорядительным актом руководителя государственного органа (далее – Ответственное лицо).

1.5. Основные понятия:

Компетентность – уровень овладения профессиональной компетенцией.

Карта компетенций – документ, отражающий оценку требуемых и фактически имеющихся профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в государственных органах, которыми они должны обладать для успешного выполнения работы по конкретной должности.

Профиль компетенций – список профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в государственных органах с указанием необходимого уровня выраженности по каждой из них, которые определяются должностным регламентом должности государственной гражданской службы.

2. Порядок ведения карт компетенций государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в государственных органах

2.1. Ведение карт компетенций осуществляется с момента проведения оценки уровня выраженности профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в государственных органах и создания соответствующей карты компетенций.

Оценка уровня выраженности профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в государственных органах, проводится в несколько этапов: самооценка, оценка руководителя и экспертная оценка с помощью профессионального тестирования и кейс-интервью.

2.2. Карта компетенций заполняется Ответственным лицом на всех государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в государственных органах, прошедших оценочные мероприятия по выявлению уровня выраженности профессиональных компетенций, по форме согласно приложению к настоящему Регламенту.

2.3. Обновление информации о государственных гражданских служащих области и гражданах, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в государственных органах, в карте компетенций

осуществляется Ответственным лицом в течение трех рабочих дней после получения им данных об изменении:

- фамилии, имени, отчества;
- занимаемой должности;
- постановки в резерв или исключения из резерва;
- уровня выраженности профессиональных компетенций;
- наименования должности руководителя;
- прочей информации, отражение которой предусмотрено формой карты компетенций.

2.4. Ответственное лицо ежегодно к 1 июня представляет в управление государственной службы и кадров департамента внутренней и кадровой политики области должностные регламенты государственных гражданских служащих государственного органа, а также информацию о количестве созданных карт компетенций и количестве карт компетенций, в которые были внесены изменения.

2.5. В случае перехода из одного органа государственной власти в другой карта компетенций государственного гражданского служащего или гражданина, включенного в кадровый резерв или резерв управленческих кадров, передается со всей содержащейся в ней информацией.

3. Порядок мониторинга развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в государственных органах

3.1. Мониторинг развития профессиональных компетенций осуществляется с учетом проведенных оценочных процедур по выявлению у государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в государственных органах, уровня выраженности профессиональных компетенций с момента утверждения индивидуального плана развития указанных лиц.

3.2. Ответственное лицо осуществляет мониторинг развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров, согласно их индивидуальному плану развития, разработанному в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке индивидуальных планов развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих Белгородской области и граждан, включенных в кадровые резервы, утвержденными распоряжением первого заместителя Губернатора области – начальника департамента кадровой политики области от 03 сентября 2012 года №59.

3.3. Информация о результатах прохождения государственными гражданскими служащими и гражданами, включенными в кадровый резерв и резерв управленческих кадров мероприятий по развитию профессиональных компетенций, запланированных в их индивидуальном

плане развития, отражается Ответственным лицом в карте компетенций в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Регламента.

3.4. Лица, прошедшие мероприятия, направленные на развитие профессиональных компетенций, в соответствии с планом индивидуального развития с целью выявления степени эффективности пройденных развивающих мероприятий в конце календарного года должны вновь пройти оценочные процедуры согласно графику, утвержденному первым заместителем Губернатора Белгородской области – начальником департамента внутренней и кадровой политики области.

4. Контроль

4.1. Администратор осуществляет контроль за соблюдением Ответственным лицом:

- сроков и достоверности внесения полученных результатов оценки и текущих изменений в карту компетенций государственных гражданских служащих или граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров;

- сроков реализации мероприятий по развитию профессиональных компетенций, утвержденных в индивидуальном плане;

- сроков прохождения повторных оценочных мероприятий лиц, прошедших запланированное развитие профессиональных компетенций, с целью выявления эффективности развивающих мероприятий (в конце календарного года).

4.2. Контроль за своевременным исполнением обязанностей по администрированию карт компетенций и мониторингу развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров, осуществляется заместителем начальника департамента - начальником управления государственной службы и кадров департамента внутренней и кадровой политики области.



**Приложение
к регламенту администрирования карт компетенций
и мониторинга развития профессиональных
компетенций государственных гражданских
служащих области и граждан, включенных в
кадровый резерв и резерв управленческих кадров в
органах исполнительной власти, государственных
органах области**

КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ

ФИО _____

Орган власти (учреждение,
организация, предприятие):

Подразделение:

Занимаемая должность:

_____ с _____ по _____

Должность руководителя органа
власти (учреждения, организации,
предприятия):

ФИО руководителя:

РЕЗЕРВ:

_____ с _____ по _____

(наименование)

Подразделение:

Должность:

Раздел 1 «Управленческие компетенции»

Уровень выраженности управленческих компетенций

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (т/у)	Имеющийся уровень (и/у)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	само-оценка		
Управленческие	А (4) - уровень мастерства, лидерский уровень (намного превышает ожидаемый уровень). Данный уровень развития компетенций необходим преимущественно для руководителей. Б (3) - уровень высокой компетентности (сильный уровень). Предполагается особо высокий уровень развития умений. В (2) - уровень базовой компетентности (уровень опыта). Базовый уровень, необходимый и достаточный для специалиста. Г (1) - уровень ограниченной компетентности (уровень развития) (приемлемый, но недостаточный). Компетенция недостаточно развита (нормальный уровень, требуется и возможно развитие). Д (0) - уровень некомпетентности (неудовлетворительный уровень). Компетенция не развита (неудовлетворительный уровень, развитие обязательно, но затруднено)	Стратегическое планирование (У1)					
		А. Умение представлять образ будущей ситуации, прогнозировать события и разрабатывать стратегии развития социальных сегментов					
		Б. Умение представлять образ будущей ситуации, разрабатывать стратегии развития социальных сегментов					
		В. Умение представлять образ будущей ситуации, разрабатывать планы реализации стратегии					
		Г. Умение разрабатывать планы реализации стратегии					
		Д. Не выражена					
		Принятие решений (У2)					
		А. Умение принимать решения в любых ситуациях, рассматривать альтернативные варианты перед принятием решений, готовность нести ответственность, анализировать возможные последствия					
		Б. Умение принимать решения, основанные на широком круге факторов, готовность брать ответственность за результат, анализировать возможные последствия решений					
		В. Умение принимать решения, рассматривать ряд вариантов, в случае очевидных последствий нести ответственность за результат					
		Г. Умение принимать решения в стандартных ситуациях, в сложных ситуациях обращается за советом (помощью) к руководителю					
		Д. Не выражена					
		Тайм-менеджмент (У3)					
		А. Умение гибко управлять своим временем и временем подчиненных для достижения оптимального результата путем рационального распределения обязанностей, делегирования полномочий, расстановки приоритетов, способность анализировать эффективность распределения рабочего времени					
		Б. Умение управлять своим временем и временем подчиненных для достижения оптимального результата путем рационального распределения обязанностей, делегирования полномочий, расстановки приоритетов					

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (т/у)	Имеющийся уровень (и/у)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	само-оценка		
		В. Умение управлять своим временем для достижения оптимального результата, способность к ежедневному оперативному планированию работы					
		Г. Недостаточное умение управлять своим временем для достижения оптимального результата, неумение расставлять приоритеты					
		Д. Не выражена					
		Организационная деятельность (У4)					
		А. Умение составлять долгосрочные планы и разбивать работу на этапы, учитывая возможные изменения ситуации и имеющиеся ресурсы, своевременно вносить коррективы в планы, четко ставить задачи подчиненным и определять приоритеты в соответствии с намеченным планом, контролировать ход выполнения проектов, в том числе сроки, способность создавать систему правил и норм, приводящую к достижению результата					
		Б. Умение формировать задачи, распределять их, расставляя приоритеты, контролировать ход выполнения отдельных заданий, в том числе сроки, создавать систему правил и норм, приводящую к достижению результата					
		В. Умение распределять рабочие задания, контролировать ход их исполнения					
		Г. Умение организовать свою деятельность, способность к решению рабочих задач					
		Д. Не выражена					
		Ориентация на результат (У5)					
		А. Умение проявлять энергичность и настойчивость в достижении цели, демонстрировать энтузиазм в решении трудных задач, не останавливаться на достигнутом, непрерывно оценивать достижение целей на всех уровнях					
		Б. Стремление находить оптимальные пути для достижения результата, не отвлекаясь на второстепенные задачи, способность просчитывать варианты альтернативных действий на случай возникновения непредвиденных ситуаций					
		В. Стремление находить пути для достижения результата в стандартной ситуации и способность оценивать ресурсы					
		Г. Умение выполнять повседневные задачи, не всегда доводит начатое дело до конечного результата					
		Д. Не выражена					

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (т/у)	Имеющийся уровень (и/у)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	само-оценка		
		Контроль и оценка (У6)					
		А. Способность разрабатывать механизм контроля в зависимости от мотивированности и компетентности сотрудника, умение четко формулировать критерии оценки, использовать различные способы контроля и оценки процесса достижения результата, внедрение системы самоконтроля					
		Б. Способность последовательно контролировать исполнение, осуществлять корректирующие действия в случае возникновения проблем, умение выбирать форму контроля в зависимости от компетентности сотрудника, умение оценивать процесс достижения результата подчиненными					
		В. Формальный подход к контролю и оценке только результатов деятельности подчиненных в стандартных ситуациях					
		Г. Способность осуществлять лишь фрагментарный контроль, недостаточное умение контролировать и оценивать процесс достижения результата подчиненными в стандартных ситуациях					
		Д. Не выражена					
		ИТОГО					(подпись)

Раздел 2 «Административные компетенции»

Уровень выраженности административных компетенций

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (т/у)	Имеющийся уровень (и/у)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	само-оценка		
Административные	А (4) - уровень мастерства, лидерский уровень (намного превышает ожидаемый уровень). Данный уровень развития компетенций необходим преимущественно для руководителей. Б (3) - уровень высокой компетентности (сильный уровень). Предполагается особо высокий уровень развития умений. В (2) - уровень базовой компетентности (уровень опыта). Базовый уровень, необходимый и достаточный для специалиста. Г (1) - уровень ограниченной компетентности (уровень развития) (приемлемый, но недостаточный). Компетенция недостаточно развита (нормальный уровень, требуется и возможно развитие). Д (0) - уровень некомпетентности (неудовлетворительный уровень). Компетенция не развита (неудовлетворительный уровень, развитие обязательно, но затруднено).	Государственность мировоззрения (А1)					
		А. Экспертное представление о путях развития общества и государства, восприятие ситуаций и решение задач с позиции государственных приоритетов, понимание политической ситуации России и ее учет в принятии решений					
		Б. Глубокие представления о путях развития общества и государства, восприятие ситуаций и решение задач с позиции государственных приоритетов					
		В. (Удовлетворительное) представление о путях развития общества и государства, восприятие ситуаций решение задач с позиции государственных приоритетов					
		Г. Недостаточное представление о путях развития общества и государства, при решении задач отдается предпочтение своему органу власти					
		Д. Не выражена					
		Следование социальным стандартам и требованиям служебной этики (А2)					
		А. Полное следование социальным стандартам и требованиям служебной этики и внедрение этих стандартов в поведение подчиненных					
		Б. Полное следование социальным стандартам и требованиям служебной этики					
		В. Полное следование социальным стандартам и требованиям служебной этики только в рабочих ситуациях					
		Г. Частичное следование основным социальным стандартам и требованиям служебной этики только в рабочих ситуациях					
		Д. Не выражена					
		Владение средствами устного и письменного общения на русском языке (А3)					
		А. Логично и аргументированно изъясняется на русском языке, речь грамотная, четко формулирует мысли, грамотно пишет					

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (т/у)	Имеющийся уровень (и/у)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	само-оценка		
		Б. Логично и аргументированно изъясняется на русском языке, хорошо раскрывает заданную тему, допускает небольшие паузы для обдумывания и формулирования фраз, в целом грамотно пишет, допуская пунктуационные ошибки					
		В. Логично и аргументированно изъясняется на русском языке, удовлетворительно раскрывает тему, иногда использует длительные паузы в речи для обдумывания и формулирования фраз, в письменном тексте допускает орфографические и пунктуационные ошибки					
		Г. Может изъясняться на русском языке, часто использует слова-паразиты, неологизмы, сленг, пишет безграмотно					
		Д. Не выражена					
		ИТОГО					
							(подпись)

Раздел 3 «Профессиональные базовые компетенции»

Уровень выраженности базовых профессиональных компетенций

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (т/у)	Имеющийся уровень (и/у)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	само-оценка		
Профессиональные базовые	А (4) - уровень мастерства, лидерский уровень (намного превышает ожидаемый уровень). Данный уровень развития компетенций необходим преимущественно для руководителей. Б (3) - уровень высокой компетентности (сильный уровень). Предполагается особо высокий уровень развития умений. В (2) - уровень базовой компетентности (уровень опыта). Базовый уровень, необходимый и достаточный для специалиста. Г (1) - уровень ограниченной компетентности (уровень развития) (приемлемый, но недостаточный). Компетенция недостаточно развита (нормальный уровень, требуется и возможно развитие). Д (0) - уровень некомпетентности (неудовлетворительный уровень). Компетенция не развита (неудовлетворительный уровень, развитие обязательно, но затруднено).	Системное мышление (ПБ1)					
		А. Умение эффективно достраивать целостную картину ситуации при недостатке информации, делая верные выводы на основании неполных и/или противоречивых данных, при необходимости продуцирует новые концепции					
		Б. Умение анализировать информацию, выделяя главное, мыслить вариативно, предлагая несколько различных решений проблем, видение взаимосвязей между элементами и умение находить оптимальное решение					
		В. Видение разных факторов, влияющих на ситуацию, структурированный подход к решению проблем, нахождение взаимосвязей между элементами в стандартных ситуациях					
		Г. Неумение выделять наиболее значимые аспекты ситуации, принятие решений осуществляет без оценки рисков и последствий					
		Д. Не выражена					
		Гибкость мышления (ПБ2)					
		А. Умение гибко адаптировать стратегию своих действий, менять способы решения в соответствии с требованиями ситуации, давать оценку результатов					
		Б. Умение гибко адаптировать тактику своих действий и действовать в соответствии с конкретной ситуацией или особенностями поведения того или иного человека					
		В. Умение применять установленные стандарты, правила и процедуры в соответствии с конкретной ситуацией, способность двигаться в новом направлении при изменении ситуации					
		Г. Предлагаемое решение считает единственно верным, не учитывая новую информацию или факты, радикально меняющие положения дел					
		Д. Не выражена					

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (т/у)	Имеющийся уровень (и/у)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	само-оценка		
		Ответственность (ПБ3)					
		А. Готовность всегда нести ответственность за свои решения, решения своих подчиненных и последствия принятых решений					
		Б. Готовность нести ответственность за свои решения и некоторые решения своих подчиненных					
		В. Готовность нести ответственность только за собственные решения					
		Г. Частично признает ответственность, всячески стремится минимизировать ее, иногда перекладывает ответственность на других					
		Д. Не выражена					
		Стремление к развитию (ПБ4)					
		А. Постоянное профессионально-квалификационное развитие в т.ч. посредством самообразования, создание условий для развития персонала в масштабах организации, организация системы долгосрочного наставничества или обучения					
		Б. Постоянное профессионально-квалификационное развитие в т.ч. посредством самообразования, развитие своих подчиненных, в том числе путем предоставления практической поддержки и помощи					
		В. Постоянное профессионально-квалификационное развитие в т.ч. посредством самообразования, планирование пути своего дальнейшего профессионального развития					
		Г. Недостаточное внимание к своему профессионально-квалификационному развитию					
		Д. Не выражена					
		Эффективная коммуникация (ПБ5)					
		А. Умение проводить собрания, совещания, убеждать, управлять поведением людей в конфликтных ситуациях, владение навыками публичного выступления перед собраниями и СМИ, представление интересов региона, местного органа или организации					
		Б. Умение проводить совещания, убеждать, управлять поведением людей в конфликтных ситуациях. Владение навыками публичного выступления перед собраниями					

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (т/у)	Имеющийся уровень (и/у)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	само-оценка		
		В. Умение убеждать, находить аргументы для изменения точки зрения или поведения других людей, управлять поведением людей в конфликтных ситуациях; владение навыками публичного выступления перед собраниями					
		Г. Недостаточное умение убеждать, находить аргументы для изменения точки зрения или поведения других людей, управлять поведением людей в конфликтных ситуациях					
		Д. Не выражена					
		Лидерство (ПБ6)					
		А. Умение транслировать свои идеи и ожидания высокого результата от совместной деятельности членам команды, помогая им верить в успех, прикладывая максимум сил для достижения цели					
		Б. Умение объединять и вдохновлять людей вокруг своей идеи, формировать команду, стимулировать ее эффективную работу					
		В. Умение объединять людей вокруг своей идеи, формировать команду, стремясь поддерживать в команде дух сотрудничества					
		Г. Недостаточное умение объединять людей вокруг своей идеи, формировать команду					
		Д. Не выражена					
		Творчество и инновационность (ПБ7)					
		А. Умение принимать и создавать принципиально новые идеи, отклоняющиеся от традиционных или принятых схем мышления					
		Б. Способность предлагать новаторские решения (находить новые, оригинальные и оптимальные решения для достижения результата)					
		В. Использование в основном стереотипных способов решения, иногда предлагает новаторские предложения					
		Г. Готовность принимать инновации и участвовать в их реализации					
		Д. Не выражена					
		ИТОГО					
							(подпись)

Раздел 4 «Профессиональные специфические компетенции»

Уровень выраженности специфических профессиональных компетенций

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (т/у)	Имеющийся уровень (и/у)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	само-оценка		
Профессиональные специфические	А (4) - уровень мастерства, лидерский уровень (намного превышает ожидаемый уровень). Данный уровень развития компетенций необходим преимущественно для руководителей. Б (3) - уровень высокой компетентности (сильный уровень). Предполагается особо высокий уровень развития умений. В (2) - уровень базовой компетентности (уровень опыта). Базовый уровень, необходимый и достаточный для специалиста. Г (1) - уровень ограниченной компетентности (уровень развития) (примлемый, но недостаточный). Компетенция недостаточно развита (нормальный уровень, требуется и возможно развитие). Д (0) - уровень некомпетентности (неудовлетворительный уровень). Компетенция не развита (неудовлетворительный уровень, развитие обязательно, но затруднено).	Нормативность (ПС1)					
		А. Следование установленным нормам, умение отстаивать свои права и внедрение этих норм в деятельности подчиненных					
		Б. Руководство в работе правовыми знаниями и убеждениями в соответствии с законодательством и установленными регламентами. умение отстаивать свои права					
		В. Готовность действовать, руководствуясь правовыми знаниями и убеждениями в соответствии с законодательством и установленными регламентами					
		Г. Частичное следование установленным нормам					
		Д. Не выражена					
		Понимание структуры общественных институтов (ПС2)					
		А. Экспертное представление о структуре общественных институтов, особенностях построения системы государственного и муниципального управления					
		Б. Глубокое представление о структуре общественных институтов, особенностях построения системы государственного и муниципального управления					
		В. (Удовлетворительное) представление о структуре общественных институтов, особенностях построения системы государственного и муниципального управления					
		Г. Недостаточное представление о структуре общественных институтов, особенностях построения системы государственного и муниципального управления					
		Д. Не выражена					
		Владение делопроизводством (ПС3)					
		А. Умение правильно оформлять документы, знание и соблюдение процедур их согласования, утверждения, хранения и перемещения					
		Б. Умение правильно оформлять документы, знать процедуры их согласования, утверждения, хранения и перемещения					

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (т/у)	Имеющийся уровень (и/у)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	само-оценка		
		В. Умение правильно оформлять типовые документы, знание процедур их согласования, утверждения, хранения и перемещения					
		Г. Недостаточное умение правильно оформлять типовые документы, знание процедур их согласования, утверждения, хранения и перемещения					
		Д. Не выражена					
		Навыки проектного управления (ПС4)					
		А. Умение управлять сложными проектами, программами, несколькими проектами одновременно					
		Б. Умение разрабатывать и оформлять проекты, управлять одним из направлений проекта					
		В. Умение выполнять отдельные функции в проекте					
		Г. Наличие представления о проектном управлении					
		Д. Не выражена					
		Понимание финансово-экономических аспектов государственного и муниципального управления (ПС5)					
		А. Экспертное понимание финансово-экономических аспектов государственного и муниципального управления					
		Б. Глубокое понимание финансово-экономических аспектов государственного и муниципального уровня					
		В. (Удовлетворительное) понимание финансово-экономических аспектов государственного и муниципального управления					
		Г. Недостаточное понимание финансово-экономических аспектов государственного и муниципального управления					
		Д. Не выражена					
		Владение информационно-коммуникационными технологиями (ПС6)					
		А. Специальный уровень квалификационных требований в области ИКТ: информатизация; создание, развитие и администрирование информационных систем, автоматизация отдельных функций					

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (т/у)	Имеющийся уровень (и/у)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	само-оценка		
		Б. Расширенный уровень квалификационных требований в области ИКТ в сфере использования технических и программных средств, необходимых для решения управленческих задач					
		В. Базовый уровень квалификационных требований в области ИКТ: знания и навыки в сфере использования технических и программных средств					
		Г. Недостаточное владение информационно - коммуникационными технологиями для обработки, хранения и передачи информации					
		Д. Не выражена					
		Знание законодательства по направлению деятельности (ПС7)					
		А. Экспертное знание законодательства по направлению деятельности					
		Б. Глубокие знания законодательства по направлению деятельности					
		В. Удовлетворительное знание основных законодательных актов по направлению деятельности					
		Г. Недостаточное знание основных законодательных актов по направлению деятельности					
		Д. Не выражена					
		Специальные знания и умения по направлению деятельности (ПС8)					
		А. Экспертные знания и умения по направлению деятельности					
		Б. Глубокие знания и умения по направлению деятельности					
		В. Удовлетворительные знания и умения по направлению деятельности					
		Г. Недостаточные знания и умения по направлению деятельности					
		Д. Не выражена					
		ИТОГО					
							(подпись)

Приложение
к распоряжению первого заместителя
Губернатора области – начальника
департамента внутренней и кадровой
политики области
от « 20 » августа 2013 года № 127

Сведения об ответственных за ведение карт компетенций и мониторинг развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах исполнительной власти, государственных органах области

(наименование государственного органа)

Ф.И.О. ответственного лица	Замещаемая должность	Телефон/ факс	Адрес электронной почты	Реквизиты распорядительного документа о назначении Ответственного лица

Руководитель органа исполнительной власти,
государственного органа _____ Ф.И.О.
(подпись)

