# Методические рекомендации по организации и проведению оценки квалификации государственных гражданских служащих в сфере проектной деятельности

## Методические рекомендации по организации и проведению оценки квалификации государственных гражданских служащих в сфере проектной деятельности

Введение

Проектная деятельность, целью которой является проведение взаимосвязанных мероприятий, направленных на достижение уникальных результатов в условиях временных и ресурсных ограничений, активно развивается на государственной гражданской службе Российской Федерации (далее – гражданская служба).

Положениями постановления Правительства Российской Федерации от 15 октября 2016 г. № 1050 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации» (далее – постановление № 1050) предусмотрено, что для осуществления проектной деятельности государственному гражданскому служащему Российской Федерации (далее – гражданский служащий) необходимо соответствовать определенному уровню квалификации в зависимости от занимаемой роли в проекте.

В соответствии с пунктом 24 Положения об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации, утвержденного постановлением № 1050, требования к уровню квалификации в сфере проектного управления старшего должностного лица проекта, руководителя проекта, руководителей рабочих органов проекта и участников проектов разрабатываются федеральным проектным офисом, функции которого осуществляет Департамент проектной деятельности Правительства Российской Федерации, и утверждаются президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам.

Одновременно пунктом 4 постановления № 1050 установлено, что функции центра компетенций проектного управления, предусматривающие в том числе осуществление профильной подготовки кадров и проведение оценки компетенций в сфере проектного управления, осуществляет Научно-образовательный центр проектного менеджмента федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (далее – центр компетенций проектного управления).

Минтрудом России совместно с центром компетенций проектного управления подготовлены настоящие Методические рекомендации, содержащие подходы к организации проведения оценки квалификации, подтверждающей наличие у гражданских служащих – участников проектной деятельности необходимого для осуществления проектной деятельности уровня компетенций.

Термины и понятия, применяемые в Методических рекомендациях, соответствуют терминам и понятиям, используемым в постановлении № 1050 и Методическом инструментарии по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы (Версия 3.2).

Проведение оценки квалификации в соответствии с настоящими Методическими рекомендациями направлено на повышение эффективности и результативности осуществления проектной деятельности гражданскими служащими, а также расширение осведомленности гражданских служащих о современных методах управления.

Глоссарий

Оценка квалификации – процесс определения наличия у гражданского служащего компетенций, необходимых для осуществления проектной деятельности.

Персональные и управленческие компетенции – индивидуальные особенности личности, проявляемые в поведении гражданского служащего – участника проектной деятельности и отражающие жизненные ценности, а также знания и умения, которые необходимы для эффективного и результативного осуществления проектной деятельности.

Прикладные компетенции – проявляемые в поведении характеристики, отражающие знания и умения гражданских служащих – участников проектной деятельности, необходимые для эффективного и результативного осуществления проектной деятельности в соответствии с выполняемой ролью в проекте.

Проведение оценки квалификации государственных гражданских служащих - участников проектной деятельности

Процедура оценки квалификации осуществляется для гражданских служащих – участников проектной деятельности, которые исполняют следующие роли в проектах:

* Старшее должностное лицо проекта
* Руководитель проекта
* Руководитель рабочего органа проекта
* Администратор проекта
* Руководитель проектного офиса
* Сотрудник проектного офиса
* Участник проекта

Для прохождения процедуры оценки квалификации представитель нанимателя государственного органа предоставляет в центр компетенций проектного управления заявку в соответствии с установленной формой, представленной в Приложении 1, в бумажном или электронном виде.

Процедура оценки квалификации гражданских служащих-участников проектной деятельности осуществляется в форме экзамена.

Решение о дате, месте и времени проведения экзамена, заключающегося в прохождении очного теста и самооценки, принимается не позднее 10 рабочих дней со дня получения заявки.

Центром компетенции проектного управления для проведения экзамена утверждается экспертная комиссия центра компетенций проектного управления (далее – Комиссия), в состав которой должно входит не менее трех человек, включая председателя и членов Комиссии.

Приказ о проведении экзамена и назначении председателя и членов Комиссии издается центром компетенций проектного управления.

Порядок проведения экзамена определяет центр компетенции проектного управления в соответствии с требованиями, предъявляемыми к участникам проектной деятельности в части персональных и управленческих, а также прикладных компетенций.

Решение, принятое в результате проведения экзамена, оформляется центром компетенции проектного управления протоколом.

По результатам проведения экзамена при положительном решении о соответствии гражданского служащего установленным требованиям центр компетенций проектного управления оформляет бессрочный сертификат, регистрирует его в установленном порядке и включает информацию в единый реестр участников проектной деятельности, прошедших процедуру оценки квалификации.

Требования к компетенциям государственных гражданских служащих - участников проектной деятельности

Требования к компетенциям гражданских служащих - участников проектной деятельности включают:

* Требования к персональным и управленческим компетенциям.

Персональные и управленческие компетенции представлены в таблице 1.

Таблица 1

| Персональные и управленческие компетенции | Характеристики компетенций |
| --- | --- |
| Лидерство | Умение видеть перспективу, образ будущего, понимать цели и доносить их до других |
| Умение убеждать, мотивировать, вдохновлять личным примером и вести за собой |
| Умение оказать поддержку единомышленникам и создать условия для самореализации последователей |
| Стратегическое мышление | Умение целостно видеть ситуацию, прогнозировать развитие событий |
| Умение выявлять и обосновывать стратегические приоритеты |
| Умение видеть риски и новые возможности |
| Принятие управленческих решений | Умение находить альтернативные пути решения проблемы и определять оптимальные |
| Умение оценивать влияние или последствия решений, прежде чем их принять |
| Умение оперативно принимать решения на своем уровне ответственности, соблюдая установленные процедуры |
| Персональная эффективность | Умение нести ответственность за свои действия независимо от условий и обстоятельств |
| Умение планировать свою работу с ориентацией на конечный результат |
| Умение определять и расставлять приоритеты в своей деятельности |
| Командное взаимодействие | Умение устанавливать и поддерживать долгосрочные партнерские отношения |
| Умение слушать, понимать другого, излагать мысли и факты ясным и доходчивым способом |
| Умение эффективно разрешать негативные эмоциональные ситуации, устранять разногласия, делить ответственность за успехи и неудачи команды |
| Гибкость и готовность к изменениям | Умение адаптировать традиционные и разрабатывать новые подходы, концепции, методы, процессы, технологии, системы и пр. |
| Умение инициировать либо с готовностью и бесконфликтно воспринимать изменения |
| Умение учиться у людей и ситуаций, постоянно расширять собственный опыт, совершенствовать свои способности |

Оценка соответствия гражданских служащих требованиям к персональным и управленческим компетенциям проводится посредством самооценки (до 1 апреля 2018 г.) в соответствии с перечнем и характеристиками персональных и управленческих компетенций участников проектной деятельности, которые определяются центром компетенций проектного управления.

Бланк оценки персональных и управленческих компетенций участников проектной деятельности представлен в Приложении № 2.

Степень выраженности компетенций измеряется в баллах по 4-х уровневой шкале в соответствии с уровнем умений и степенью проявления поведенческих индикаторов гражданских служащих - участников проектной деятельности согласно данным, указанным в таблице 2.

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Степень выраженности компетенции | Уровень умений | Степень проявления поведенческих индикаторов | Количество баллов |
| Экспертный  уровень «Могу научить» | Глубокие знания в данной области и большой опыт применения знаний и умений на практике | Все поведенческие индикаторы проявляются всегда, когда это необходимо, и в полном объеме | 3 |
| Квалифицированный уровень «Применяю» | Уверенное знание в данной области, демонстрация умений в работе | Проявляется больше половины поведенческих индикаторов | 2 |
| Базовый уровень  «Понимаю» | Базовые знания в данной области и ограниченные умения применения этих знаний на практике | Проявляется меньше половины поведенческих индикаторов | 1 |
| Нулевой уровень  «Не применяю» | Гражданский служащий не применяет данную компетенцию в профессиональной деятельности | Поведенческие индикаторы не проявляются или проявляются редко | 0 |

Минимальные баллы выраженности персональных и управленческих компетенций для оцениваемых ролей гражданских служащих - участников проектной деятельности должны соответствовать указанным в таблице 3.

Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Персональные  и управленческие компетенции | Минимальный балл выраженности | | | | |
| Старшее должностное лицо проекта | Руководитель проекта,  руководитель проектного офиса | Руководитель рабочего органа проекта | Администратор проекта,  проектного офиса | Участник проекта |
| Лидерство | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| Стратегическое мышление | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| Принятие управленческих решений | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| Персональная эффективность | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Командное взаимодействие | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Гибкость  и готовность  к изменениям | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| ИТОГО  минимальный балл из 18 возможных: | 14 | 13 | 11 | 10 | 8 |

Количество набранных баллов самооценки персональных и управленческих компетенций участников проектной деятельности для каждой оцениваемой роли должно быть не ниже значений, указанных в таблице 3 настоящих рекомендаций.

* Требования к прикладным компетенциям.

К прикладным компетенциям относятся компетенции, представленные в таблице 4.

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Прикладные компетенции | Характеристики компетенций |
| Организация проекта, управление заинтересованными сторонами проекта | Знание и умение формировать организационную структуру проекта, закреплять функционал и ответственность в проектной команде, а также организовывать обучение и развития команды проекта |
| Знание и умение проводить анализ ожиданий заинтересованных сторон и их воздействия на проект, разрабатывать соответствующие стратегии управления для эффективного вовлечения заинтересованных сторон в принятие решений и реализацию проекта |
| Управление выгодами проекта | Знание и умение определять желаемое состояние, на которое нацелена реализация проекта, выгоды и их описание, связь с показателями и целями; формировать стратегию по достижению и управлению выгодами, определять ответственных и владельцев, связанных с получением и управлением выгодами |
| Управление содержанием проекта | Знание и умение определить создаваемые результаты, выполняемые мероприятия, границы проекта и обеспечить действия по контролю содержания и передачи результатов заказчику |
| Управление сроками проекта | Знание и умение планировать достижение результатов, выгод, определять длительность и сроки реализации мероприятий проекта, а также допущения, которые влияют на сроки планирования |
| Управление финансами проекта | Знание и умение проводить оценку экономической эффективности проекта, определять затраты и формировать бюджет проекта, источники его финансирования |
| Планирование и контроль проекта | Знание и умение формировать планы проекта, организовывать и проводить мониторинг и контроль реализации проекта, управлять отклонениями в проекте |
| Управление изменениями  в проекте | Знание и умение применять инструменты инициирования, формирования, согласования и контроля изменения в проекте |
| Управление рисками и возможностями проекта | Знание и умение применять инструменты и методы идентификации, оценки, реагирования, мониторинга и контроля рисков и возможностей проекта |
| Управление ресурсами проекта | Знание и умение определять потребности проекта в ресурсах, обеспечивать и управлять человеческими и материальными ресурсами проекта |
| Управление коммуникациями и знаниями проекта | Знание и умение создавать коммуникационные схемы для обеспечения эффективного взаимодействия всех участников проекта, управлять информацией, извлеченными уроками; формировать и использовать базы знаний |
| Управление качеством проекта | Знание и умение обеспечивать и подтверждать соответствие требованиям проекту, включая требования к результатам проекта |
| Управление закупками  и поставками проекта | Знание и умение организовывать закупочные и конкурсные процедуры, эффективное взаимодействие с подрядчиками |

Оценка соответствия гражданских служащих требованиям к прикладным компетенциям проводится в соответствии с перечнем и характеристиками прикладных компетенций участников проектной деятельности, которые определяются центром компетенций проектного управления.

Проведение оценки прикладных компетенций участников проектной деятельности осуществляется посредством тестирования.

Описание минимального количества тестовых вопросов с указанием уровня сложности представлено в таблице 5.

Таблица 5

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Роль  в проекте | Требования к прикладным компетенциям | Требования к содержанию оценки | | |
| Характеристика содержания | Количество вопросов разного уровня сложности |  |
| Старшее должностное лицо проекта | Базовый  уровень | Успешное прохождение теста за 1 астрономический час  (50 тестовых заданий)  с не менее 65% правильных ответов | Высокий уровень сложности – 10  Средний уровень сложности – 20  Низкий уровень сложности – 20 |  |
| Руководитель проекта,  руководитель проектного офиса | Углубленный уровень | Успешное прохождение теста за 1 астрономический час  (50 тестовых заданий)  с не менее 65% правильных ответов | Высокий уровень сложности – 10  Средний уровень сложности – 20  Низкий уровень сложности – 20 |  |
| Руководитель рабочего  органа проекта | Углубленный уровень | Успешное прохождение теста за 1 астрономический час  (50 тестовых заданий)  с не менее 65% правильных ответов | Высокий уровень сложности – 10  Средний уровень сложности – 20  Низкий уровень сложности – 20 |  |
| Администратор проекта  (программы)  Сотрудник проектного офиса | Углубленный уровень | Успешное прохождение теста за 1 астрономический час  (50 тестовых заданий)  с не менее 65% правильных ответов | Высокий уровень сложности – 20  Средний уровень сложности – 20  Низкий уровень сложности – 10 |  |
| Руководитель проектного офиса | Углубленный уровень | Успешное прохождение теста за 1 астрономический час  (50 тестовых заданий)  с не менее 65% правильных ответов | Высокий уровень сложности – 20  Средний уровень сложности – 20  Низкий уровень сложности – 10 |  |
| Участник проекта | Базовый  уровень | Успешное прохождение теста за 1 астрономический час  (50 тестовых заданий)  с не менее 65% правильных ответов | Высокий уровень сложности – 10  Средний уровень сложности – 20  Низкий уровень сложности – 20 |  |