Ханты-Мансийский автономный округ-Югра
Администрация города Югорска

«О МЕТОДИКЕ АДАПТАЦИИ на муниципальной службе в администрации города Югорска»

Югорск

Цели адаптации

- 20 февраля 2013 года утверждено положение ***«Методика прохождения адаптации муниципальными служащими (работниками) администрации города Югорска»***

- Цель адаптации - быстрое вхождения в должность, уменьшение количества ошибок, уменьшение дискомфорта первых дней службы.

- Продолжительность от 3 месяцев до 1 года

Этапы адаптации

Подготовительный этап

Информационный этап

Ознакомительный этап

Адаптационный этап

Подготовительный этап

Пакет документов

- индивидуальная программа адаптации муниципального служащего (работника);
- бланк оценки адаптации;
- бланк отзыва о работе Новичка в период адаптации;
- бланк отзыва о работе руководителя (наставника);
- анкета для определения уровня адаптированности Новичка;
- «комплект новичка»;
- заключение об итогах адаптации.

Информационный этап

Ознакомление с нормативными правовыми актами

Вручение копии должностной инструкции, брошюры «введение в должность и комплекта новичка

Знакомство с индивидуальной программой адаптации

Прохождение инструктажей

Ознакомительный этап

В первый день работы новичок получает сведения о:

- функциях подразделения;
- организационной структуре;
- взаимоотношениях с другими подразделениям
- основных правилах служебного поведения;
- характере отношений с работниками;
- особенностях социально-психологического климата коллектива, нормах поведения;
- функциях, обязанностях и ответственности.

Адаптационный этап

№	Документ	Срок исполнения
1.	Бланк оценки уровня адаптации новичка	После 1 месяца
2.	Анкета для определения уровня адаптированности новичка	После 2 месяцев
3.	Отзыв о работе новичка	После 3 месяцев
4.	Отзыв о работе наставника	После 3 месяцев
5.	Заключение по итогам адаптации	После 3 месяцев

Заключение по итогам адаптации

Структурное подразделение _____
Ф.И.О. Новичка _____
Ф.И.О. руководителя (наставника) _____
Период адаптации с _____ по _____
Выполнены следующие виды работ (перечислить):
1)_____
2)_____
3)_____

Оценка прохождения первичной адаптации:

Примерные критерии оценки	***Комментарии, отзыв***
Исполнительность, отношение к работе, инициативность, работоспособность	
Профессиональные знания и умения	
Коммуникабельность	
Умение координировать и взаимодействовать	
Аналитические способности	
Личностные качества	
Степень освоения основных технологических процессов, уровень знания нормативных документов	
Освоение практических методов работы	

Заключение:
А) Период адаптации прошел успешно.
Б) Требуется дополнительное профессиональное обучение по следующим направлениям:
1)_____
В) Адаптацию не прошел. Продлить срок адаптации и внести дополнения в индивидуальный план адаптации
Руководитель (наставник): _____/_____/
(подпись) (расшифровка подписи)
"_____" _____20____года

Ханты-Мансийский автономный округ-Югра
Администрация города Югорска

«Методика проведения аттестации муниципальных служащих администрации города Югорска»

Югорск

Цель

Внедрить методику, которая превратит аттестацию, в реальное средство оценки высокого уровня профессионализма и компетентности муниципальных служащих, которая будет объективной, с применением дополнительных оценочных процедур, что существенно изменит подход к аттестации и наполнит ее дополнительным содержанием и значимостью.

Определение аттестации

Аттестация это:

- ***определение, проверка, оценка профессиональных, деловых и личностных качеств государственного (муниципального) служащего;***
- ***установление его служебно-должностного соответствия предъявляемым требованиям к государственной (муниципальной) службе.***

Главное назначение аттестации - не контроль исполнения (хотя это тоже очень важно), а выявление резервов повышения уровня отдачи работника.

Цели аттестации

Административные решения	*Потенциал*	*Деятельность*
✓ *Изменение заработной платы (рекомендации к повышению в должности)* ✓ *Изменение системы поощрения (наказания)* ✓ *Соответствие занимаемой должности (для последующих административных* ✓ *решений)*	✓ *Получение обратной связи от сотрудников* ✓ *Выявление потенциала сотрудников* ✓ *Информирование сотрудников о том, что ждет от них муниципальное образование* ✓ *Развитие карьеры* ✓ *Личное развитие* ✓ *Корректировка планов (способны ли наши служащие выполнять изменившиеся задачи)* ✓ *Информация для планирования человеческих ресурсов организации*	✓ *Прошлая деятельность за определенный период* ✓ *Достижение результатов за прошедший период* ✓ *Потребность в обучении* ✓ *Выявление рабочих проблем* ✓ *Улучшение текущей деятельности*

Задачи аттестации

- ***Соблюдение на практике принципов службы;***
- ***Обеспечение законности в системе функционирования службы;***
- ***Формирование профессионального кадрового персонала;***
- ***Выявление потенциальных возможностей служащих с целью их дальнейшего карьерного роста;***
- ***Применения к служащему мер ответственности и стимулирования;***
- ***Повышение дисциплины и ответственности служащих;***
- ***Поддержание стабильности службы;***
- ***Стимулирование повышения квалификации и профессионализма служащих;***
- ***Предупреждение и борьба с коррупцией в системе службы.***

Подготовительный этап

- ***сбор документов;***
- ***заполнение бланков по методике «360 градусов»;***
- ***подготовка профиля профессиональной компетенции;***
- ***психологическая диагностика личностно-профессиональных качеств;***
- ***подготовка заключения.***

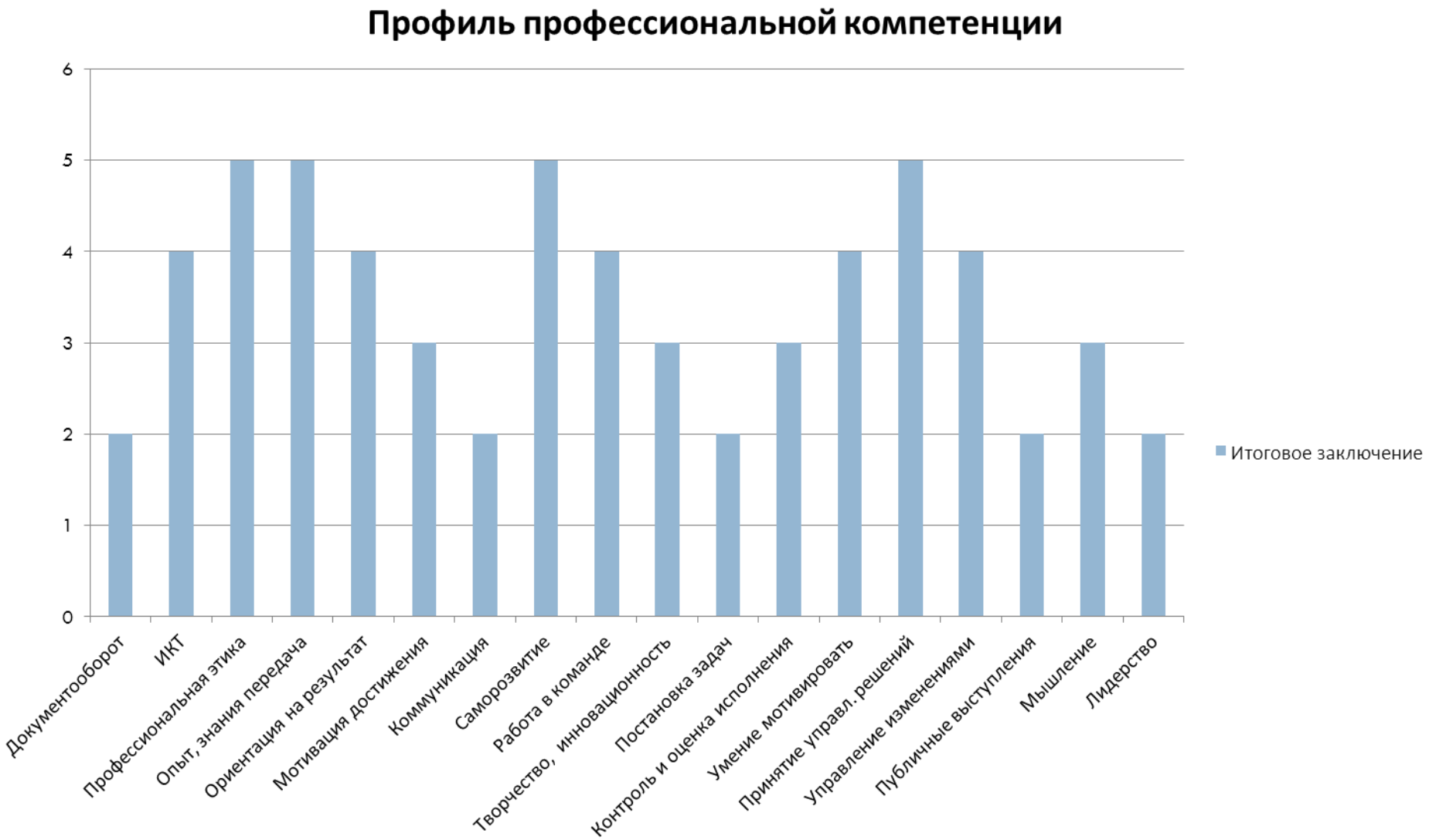
Этап проведения оценки методом «360 градусов»

- ***Метод «360 градусов» — метод текущей оценки персонала, который заключается в выявлении степени соответствия сотрудника замещаемой должности посредством <u>опроса делового окружения сотрудника.</u>***
- ***Оценку сотрудника проводит все его рабочее окружение: руководители, подчиненные, коллеги и сам. Результат оценки — мера соответствия занимаемой должности по списку компетенций, благодаря блоку самооценки, данный метод может быть использован в качестве источника обратной связи.***
- ***Оценщики выставляют баллы по компетенциям в специальных анкетах, просчитывается среднее арифметическое значение по каждой компетенции и выстраивается <u>график компетенций</u>. Результаты оценки представляются самому оцениваемому сотруднику и в аттестационную комиссию не позднее, чем за 1 неделю до аттестации.***
- ***По результатам оценки составляется <u>профиль профессиональной компетенции</u> муниципального служащего, с учетом всех оценочных процедур с использованием метода «360-градусов».***

Этап проведения оценки методом «360 градусов»

Метод «360 градусов» — метод текущей оценки персонала, который заключается в выявлении степени соответствия сотрудника занимаемой должности посредством <u>опроса делового окружения сотрудника.</u>

Профиль профессиональных компетенций



«Пирамида соответствия компетенций»

Этап психологического тестирования

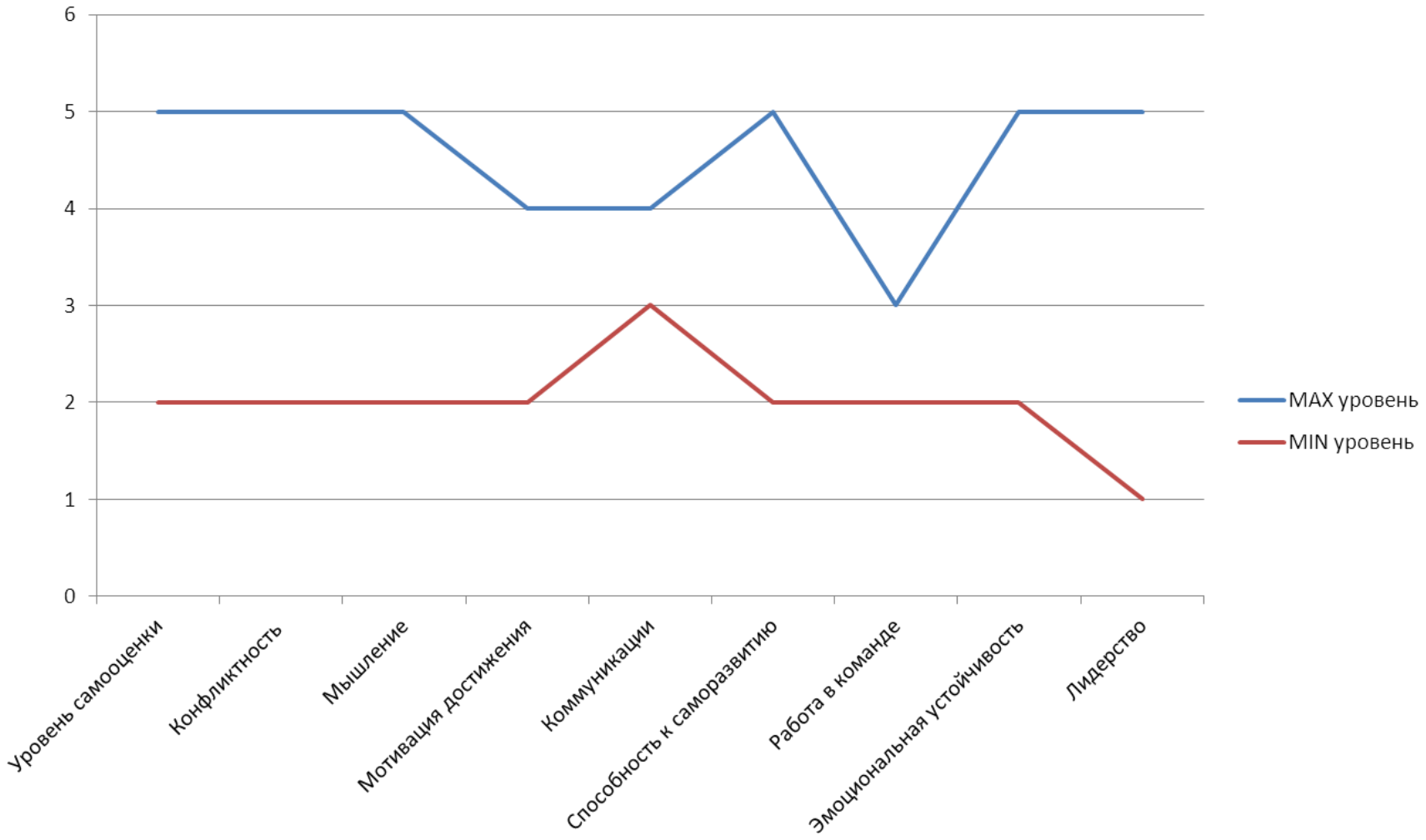
Психологическая диагностика строится на основных принципах:

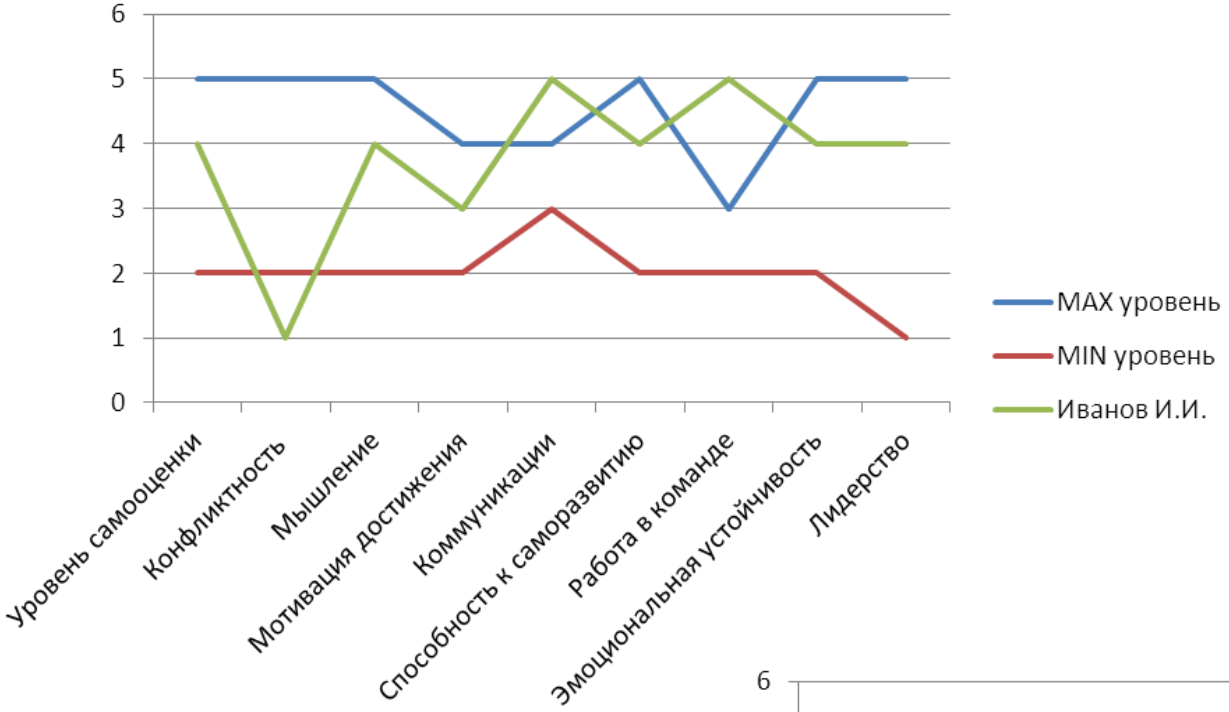
- ***добровольность участия в процедуре оценки личностно-профессиональных качеств;***
- ***объективность оценки личностно-профессиональных качеств кандидатов;***
- ***адекватность применения психологических методов оценки личностно-профессиональных качеств кандидатов в соответствии с едиными требованиями к должностям муниципальной службы;***
- ***доступность результатов оценки личностно-профессиональных качеств для кандидатов;***
- ***этичность и корректность в использовании результатов оценки личностно-профессиональных качеств кандидатов;***
- ***конфиденциальность хранения результатов оценки личностно-профессиональных качеств кандидатов.***

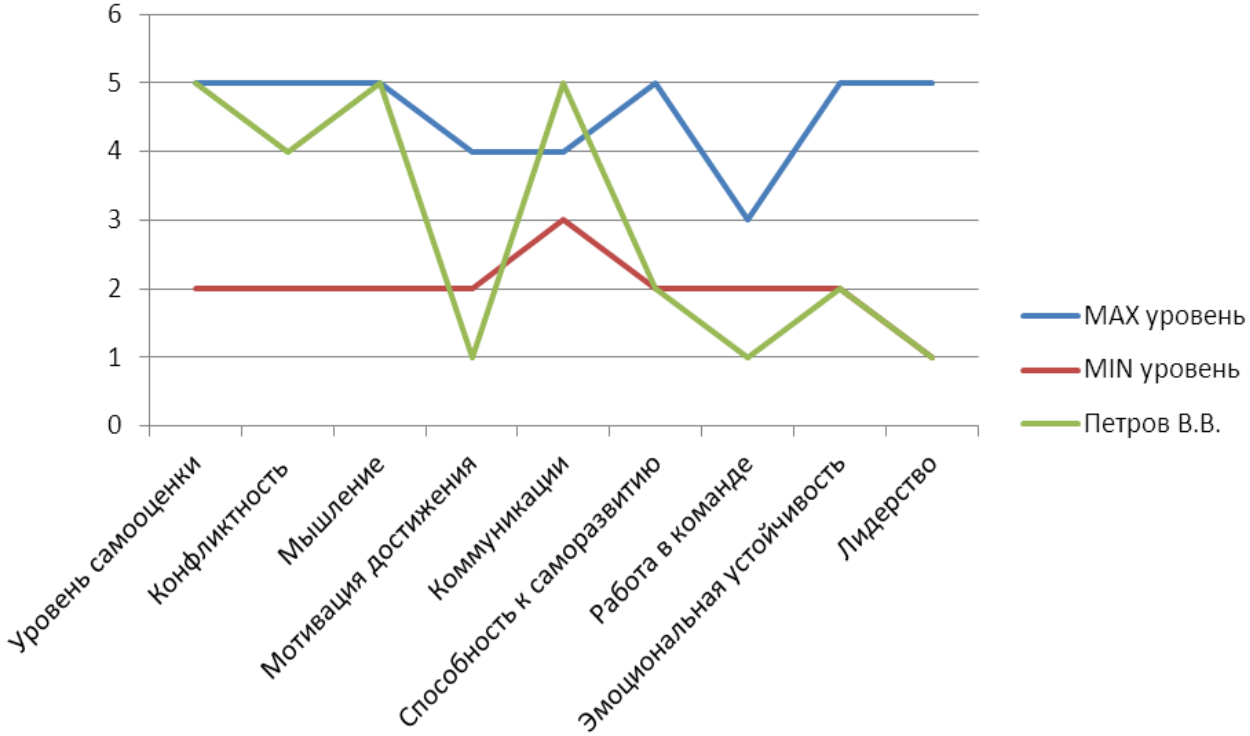
Приложение 6. Заключение о личностно-профессиональных качествах

№	Показатель	Индикатор	Критерии	Результат
1	Уровень самооценки	Тест «Уровень самооценки», Тетс-опросник В.В. Столина	Завышенная 5 баллов Адекватная 3-4 балла Заниженная 1-2 балла	
2	Конфликтность	Тест «Уровень субъективного контроля»	Высокий уровень конфликтности 5 баллов; Средний уровень конфликтности 3-4 балла; Неконфликтный 1-2 балла	
3	Адаптивность, гибкость и системность мышления	Тест «КОТ»; Аналитичность мышления (Числовые ряды) VI субтеста шкалы Р. Амтхауэра	Высокий уровень 5 баллов; Средний уровень 3-4 балла; Низкий уровень 1-2 балла	
4	Мотивация достижения	Тест «Мотивация достижения»; Опросник «Потребность в достижении»; Тест «Мотивация одобрения»	Ориентация на достижение 4-5 балла Ориентация на избегание неудачи 1-2 баллов	
5	Коммуникативные способности	Тест «Оценка уровня общительности В.Ф. Ряховского; диагностика коммуникативного контроля (М. Шнайдер)	Высокий уровень 4-5 баллов; Средний уровень 2-3 балла;	
6	Способности к саморазвитию	Диагностика реализации потребностей в саморазвитии	Высокий потенциал 5 баллов; Хороший потенциал 3-4 балла; Нет способности 1-2 балла;	
7	Работа в команде	Тест «Насколько вы терпимы (В.П. Пугачев)	Включен в работу коллектива 3-5 баллов; Обособлен от коллектива 1-2 балла;	
8	Эмоциональная устойчивость	Тест «Эмоциональная устойчивость»; тест «Эмоциональная напряженность»	Высокий уровень 5 баллов; Средний уровень 3-4 балла; Низкий уровень 1-2 балла	
9	Лидерство	Тест деловых и личностных качеств Фидлер; Тест на лидерство	Качество ярко выражено 5 баллов; Качество средне-выражено 2-4 балла; Не выражено 1 балл.	

Максимальные и минимальные показатели по результатам психологической диагностики




6
5
4
3
2
1
0
Уровень самооценки
Конфликтность
Мышление
Мотивация достижения
Коммуникации
Способность к саморазвитию
Работа в команде
Эмоциональная устойчивость
Лидерство
MAX уровень
MIN уровень
Иванов И.И.


6
5
4
3
2
1
0
Уровень самооценки
Конфликтность
Мышление
Мотивация достижения
Коммуникации
Способность к саморазвитию
Работа в команде
Эмоциональная устойчивость
Лидерство
MAX уровень
MIN уровень
Петров В.В.

Этап проведения аттестации

- ***Председатель аттестационной комиссии зачитывает отзыв на аттестуемого, итоговое заключение по результатам сводных оценок («360 градусов»), заключение по результатам психологической диагностики.***
- ***Аттестуемый предварительно готовит эссе на тему «Моя служебная деятельность»***

Этап проведения аттестации

Эссе на тему «Моя служебная деятельность :

- ***краткая автобиография***
- ***отчет о деятельности за аттестуемый период***
- ***достижения в профессиональной деятельности***
- ***неудачи, трудности в профессиональной деятельности, причины и способы разрешения***
- ***собственное мнение автора по обозначенным проблемам и путям решения.***

Этап проведения аттестации

- ***Завершающий этап – собеседования аттестационной комиссией с аттестуемым. Вопросы должны относиться к его профессиональной деятельности.***
- ***Обсуждение профессиональных и личных качеств аттестуемого должно быть объективным и доброжелательным. Обмен мнениями членов комиссии должны проходить в обстановке объективной требовательности и принципиальности.***
- ***При анализе результатов профессиональной деятельности во внимание должно быть принято не только количество подготовленных муниципальным служащим документов за аттестационный период, но и успешность выполнения тех или иных заданий.***

Заключение

Преимущества представленных методов оценки:

- ***всесторонняя, объективная оценка деятельности, профессиональных компетенций, личностно-психологических качеств аттестуемого;***
- ***возможность узнать об аттестуемом большее количество информации;***
- ***возможность получения обратной связи, которая помогает наметить план развития и карьерные перспективы, отметить достоинства и достижения.***

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!