

Планирование и развитие  
карьерного роста  
государственных и  
муниципальных служащих.

- Планирование и развитие карьеры муниципальных служащих В последние десятилетия в России происходят коренные преобразования во всех сферах жизни, продолжается поиск оптимальной модели развития общества и государства. В период административной реформы, реформирования местного самоуправления в России неизбежно усиливается внимание к такому важнейшему социальному институту, как муниципальная служба. Муниципальная служба в современной России находится на стадии становления, поиска и апробирования новых форм и методов ее организации. Функционирование муниципальной службы напрямую зависит от ее кадровой составляющей – муниципальных служащих.

# Основные принципы организации планирования стратегии карьерного роста

**Работа по организации планирования стратегии карьеры может основываться на следующих принципах:**

- ориентация на цели и задачи органов местного самоуправления;
- системность и последовательность;
- комплексность – учет всей совокупности факторов, влияющих на состояние кадров в органах местного самоуправления;
- уровень профессионализма и компетентности, предусматривающих наличие у муниципальных служащих необходимых умений и навыков;
- объективность оценки результатов труда, уровня компетентности, деловых и личных качеств, являющихся главным основанием для продвижения по службе;
- непрерывность и преемственность подготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

# Алгоритм планирования стратегии карьерного роста муниципальных служащих

**Алгоритм планирования стратегии карьерного роста муниципальных служащих включает в себя:**

- оценку карьерного потенциала муниципального служащего;
- формирование стратегии карьерного роста муниципального служащего;
- утверждение и реализация стратегии карьерного роста муниципального служащего.

# Оценка карьерного потенциала муниципальных служащих

- Оценка карьерного потенциала муниципального служащего осуществляется в ходе аттестации, участия в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы или в конкурсе на включение в кадровый резерв, а также в иных случаях, определяемых органом местного самоуправления.

# Методика планирования стратегии карьерного роста муниципальных служащих

- 1) Планирование стратегии карьерного роста осуществляется в течение трех месяцев с момента назначения гражданина на должность муниципальной службы, либо в иные сроки, определенные в органе местного самоуправления.
- 2) Стратегия карьерного роста разрабатывается непосредственным руководителем совместно с муниципальным служащим.
- 3) При разработке стратегии карьерного роста муниципальным служащим должны быть самостоятельно определены профессиональные интересы и цели, а также методы их реализации, то есть должность, которую он хотел бы занять .
- 4) Кадровая служба осуществляет консультирование муниципальных служащих и их непосредственных руководителей по вопросам планирования стратегии карьерного роста, а также обеспечивает организационное и методическое сопровождение ее подготовки и утверждения

Достижение основных этапов стратегии карьерного роста во многом зависит от самого муниципального служащего.

**При консультировании кадровые службы (специалисты по кадровой работе) информируют муниципальных служащих о возможном наборе средств, обеспечивающих успешную реализацию стратегии карьерного роста:**

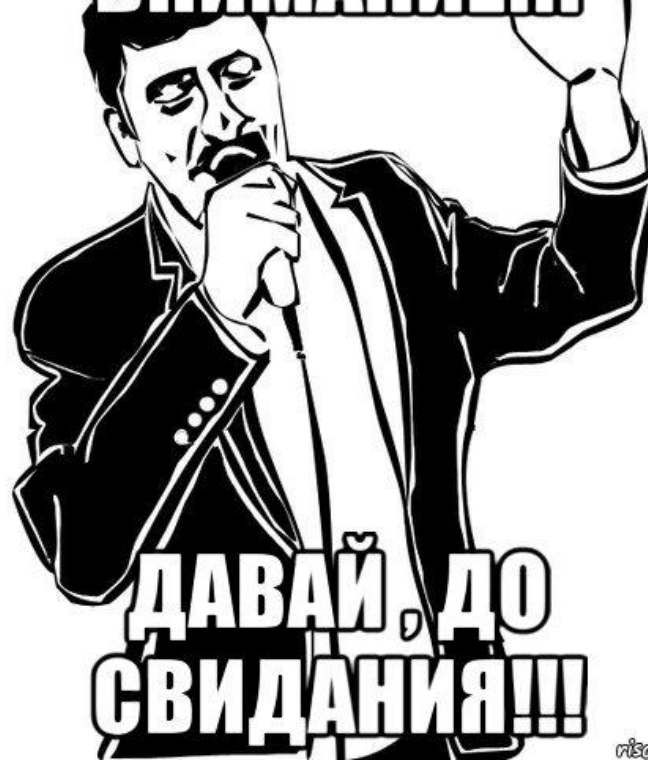
- успешное выполнение должностных обязанностей;
- умение не только пользоваться всеми доступными средствами профессионального развития, но и демонстрировать вновь приобретенные навыки, знания;
- эффективное взаимодействие с непосредственным руководителем в рамках должностных обязанностей, так как именно он оценивает работу муниципального служащего в замещаемой должности и его потенциал, принимает решение о продвижении и располагает ресурсами, необходимыми для развития муниципального служащего;
- реализация мероприятий по профессиональному развитию муниципального служащего, необходимых для достижения целевой (планируемой) должности муниципальной службы.

# Хранение, контроль и мониторинг стратегии карьерного роста муниципального служащего

- 1) Утвержденная стратегия карьерного роста муниципального служащего хранится в кадровой службе органа местного самоуправления и (второй экземпляр) у самого муниципального служащего.
- 2) Стратегия карьерного роста приобщается к личному делу муниципального служащего. Отдельно ведется реестр утвержденных стратегий карьерного роста.
- 3) Кадровая служба органа местного самоуправления осуществляет мониторинг реализации стратегии карьерного роста муниципального служащего и формирует предложения по ее корректировке.



**СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ!!!**



**ДАВАЙ, ДО  
СВИДАНИЯ!!!**