



# ПОСТАНОВЛЕНИЕ ГУБЕРНАТОРА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

От 30.08.2016

г. Вологда

№ 508

## **О внесении изменений в постановление Губернатора области от 4 марта 2014 года № 55**

В целях обеспечения единых подходов к оценке государственных гражданских служащих (граждан), изъявивших желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв органа исполнительной государственной власти области, повышения эффективности отбора кадров на государственную гражданскую службу области и формирования профессионального кадрового состава на государственной гражданской службе области

### **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести в Положение о кадровом резерве на государственной гражданской службе Вологодской области, утвержденное постановлением Губернатора области от 4 марта 2014 года № 55 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Вологодской области», следующие изменения:

1.1 в разделе II:

пункт 2.5 изложить в следующей редакции:

«2.5. Включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв органа производится с указанием группы и категории должностей гражданской

службы, на которые они могут быть назначены, а также структурного(ых) подразделения(ий) государственного органа области.

В случае если структурное подразделение государственного органа области осуществляет несколько направлений деятельности, то кадровый резерв органа может формироваться отдельно на каждое направление деятельности. Кадровый резерв органа может формироваться на каждое направление деятельности также в следующих случаях:

в государственном органе области имеются должности гражданской службы, не входящие в состав структурного подразделения;

государственный орган области не имеет структурных подразделений.

Включение в кадровый резерв органа гражданских служащих в соответствии с пунктом 6 части 6 статьи 64 Федерального закона № 79-ФЗ производится для замещения должностей гражданской службы той же категории и группы должностей гражданской службы, к которой относится последняя замещаемая гражданским служащим должность гражданской службы.

Включение в кадровый резерв органа гражданских служащих в соответствии с пунктом 7 части 6 статьи 64 Федерального закона № 79-ФЗ производится для замещения должностей гражданской службы той же категории и группы должностей гражданской службы, к которой относится последняя замещаемая гражданским служащим должность гражданской службы, а также в то же структурное подразделение государственного органа.»;

дополнить пунктом 2.13<sup>1</sup> следующего содержания:

«2.13<sup>1</sup>. Кандидат вправе представить в государственный орган области, в котором проводится конкурс, вместе с документами, указанными в пунктах 2.12 и 2.13 настоящего Положения, копию сертификата по результатам прохождения тестирования с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области».

Сертификат выдается на категорию (категории) и группу (группы) должностей гражданской службы, на замещение которой (которых) кандидат участвовал в конкурсе и проходил тестирование.

Представление кандидатом сертификата для участия в конкурсе на замещение должности гражданской службы соответствующей категории и группы, предоставляет ему возможность в течение одного года со дня прохождения тестирования быть освобожденным от прохождения повторного тестирования на аналогичную категорию и группу должностей гражданской службы, на которую (которые) сертификат был ранее выдан.

Форма, порядок и условия выдачи сертификата устанавливаются правовым актом Уполномоченного органа.»;

абзац первый пункта 2.14 изложить в следующей редакции:

«2.14. Документы, указанные в пунктах 2.12, 2.13 и 2.13<sup>1</sup> настоящего Положения, представляются в государственный орган области на бумажном носителе лично или посредством почтовой связи в течение 21 календарного дня со дня объявления об их приеме.»;

абзац второй пункта 2.14 признать утратившим силу;

пункт 2.18 изложить в следующей редакции:

«2.18. В ходе конкурсных процедур проводится оценка кандидатов с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки).

Методы оценки применяются в зависимости от категории и группы должностей гражданской службы и приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

Представитель нанимателя принимает решение о применяемых методах оценки при проведении конкурсных процедур, с учетом обязательных для применения методов оценки, которые приведены в приложении к Методам оценки кандидатов при формировании кадрового резерва «Обязательные методы оценки кандидатов, применяемые в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы области», являющегося приложением 1 к настоящему Положению, а также последовательности их применения»;

пункт 2.20 изложить в следующей редакции:

«2.20. По итогам второго этапа конкурса комиссией принимается одно из следующих решений:

об определении победителя (победителей) конкурса с указанием группы, категории должностей, на которые они могут быть назначены, а также структурного(ых) подразделения(ий) государственного органа области и (или) направления(ий) деятельности;

о признании конкурса несостоявшимся - в случае, если кандидат (кандидаты) не прошел (не прошли) конкурсные процедуры или результаты конкурсных процедур оказались неудовлетворительными.

Результаты конкурсных процедур считаются удовлетворительными при получении кандидатом (кандидатами) следующих итоговых баллов по примененным в ходе их проведения методам оценки:

тестирование – 1 балл и более;

индивидуальное собеседование – 1 балл и более;

собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) – 3 балла и более;

написание реферата - 3 балла и более;

групповая дискуссия - 3 балла и более;

анализ кейсов (решение практических задач) - 2 балла и более.

В остальных случаях кандидат не может быть определен победителем конкурса.

Решение комиссии принимается в отсутствие кандидата (кандидатов) открытым голосованием простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председательствующего.»;

1.2 приложение 1 к Положению изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителям органов исполнительной государственной власти области в месячный срок со дня вступления в силу настоящего постановления:

признать утратившими силу правовые акты, регулирующие применение методов оценки государственных гражданских служащих (граждан), изъявивших желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв;

обеспечить разработку кейсов (практических заданий) для замещения должностей государственной гражданской службы области вышей и главной групп категории «руководители», главной и ведущей групп категории «помощники (советники), «специалисты» и «обеспечивающие специалисты»;

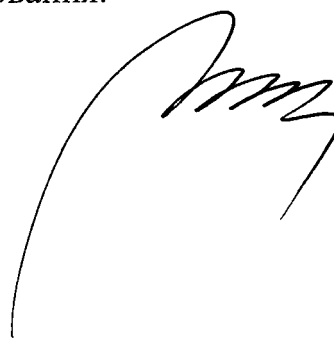
внести изменения в правовые акты, определяющие Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, предусмотренную пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», в части уточнения применяемых методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, а также обеспечения единства подходов к оценке кандидатов.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора области А.Ю. Макаровского.

Справку об исполнении настоящего постановления представить к 1 ноября 2016 года.

4. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

**По поручению Губернатора области  
первый заместитель  
Губернатора области**



**А.Н. Луценко**

«Приложение 1  
к Положению

**Методы оценки кандидатов  
при формировании кадрового резерва**

1. При проведении конкурса конкурсная комиссия государственного органа области (далее - конкурсная комиссия) оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием следующих методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование;
- собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью);
- написание реферата по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по сфере деятельности государственного органа области;
- групповая дискуссия;
- анализ кейсов (решение практических заданий).

При проведении конкурсных процедур могут также использоваться иные методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации.

2. Тестирование.

Тестирование проводится в целях проведения объективной и прозрачной оценки соответствия кандидата квалификационным требованиям, оценки его профессиональных и личностных качеств. Объективность проведения тестирования обеспечивается стандартностью условий, времени, подсчета результатов и содержания тестов.

Тестирование проводится в соответствии с распоряжением Губернатора области от 28 декабря 2015 года № 4231-р «Об организации проведения тестирования с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области».

Результаты тестирования в процентах отражаются в сертификате и (или) протоколе тестирования, которые выдает Уполномоченный орган.

Результаты выполнения кандидатами тестов на знание законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы, противодейст-

вия коррупции; на знание государственного языка Российской Федерации оцениваются по 6-балльной шкале, при этом присваивается значение:

- «5 баллов», если даны правильные ответы на 90 - 100 процентов вопросов;
- «4 балла», если даны правильные ответы на 80 - 89 процентов вопросов;
- «3 балла», если даны правильные ответы на 70 - 79 процентов вопросов;
- «2 балла», если даны правильные ответы на 66 - 69 процентов вопросов;
- «1 балл», если даны правильные ответы на 50 - 65 процентов вопросов;
- «0 баллов», если даны правильные ответы менее чем на 50 процентов вопросов.

Результаты выполнения кандидатами тестов на знания в области информационно-телекоммуникационных технологий оцениваются по 4-балльной шкале, при этом присваивается значение:

- «3 балла», если даны правильные ответы на 90 - 100 процентов вопросов;
- «2 балла», если даны правильные ответы на 70 - 89 процентов вопросов;
- «1 балл», если даны правильные ответы на 50 - 69 процентов вопросов;
- «0 баллов», если даны правильные ответы менее чем на 50 процентов вопросов.

При проведении конкурса для замещения должностей категории «руководители» высшей и главной групп с письменного согласия кандидата проводятся тесты, включающие вопросы на определение профессиональных и личностных качеств кандидата (далее – психологический тест). В рамках психологического теста оцениваются способности и личностные качества кандидата. Порядок проведения оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, порядок получения, хранения, передачи результатов психологического тестирования устанавливаются правовым актом Уполномоченного органа.

### 3. Индивидуальное собеседование.

Основная цель индивидуального собеседования - получение информации, которая позволит:

провести оценку профессиональной пригодности кандидата (его профессиональных знаний и умений, профессиональных и личностных качеств);

определить, какие качества и навыки преобладают у кандидата, а какие, наоборот, нуждаются в дальнейшем развитии, насколько эти качества важны.

Вопросы должны способствовать выявлению уровня профессиональной подготовки кандидата, в частности:

знание законодательства в соответствующей сфере деятельности, необходимого для выполнения должностных обязанностей по должности соответствующей категории и группы;

понимание основных проблем в соответствующей сфере деятельности;

наличие иных профессиональных умений в соответствии с направлением профессиональной служебной деятельности, специализацией по направлению профессиональной служебной деятельности.

По результатам проведенного индивидуального собеседования уровень компетенций кандидата в вопросах, относящихся к замещению должности соответствующей категории и группы, оценивается по 4-балльной шкале, при этом присваивается значение:

«3 балла», если кандидат высоко компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (в значительной степени);

«2 балла», если кандидат в целом компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (компетентность соответствует требованиям к должности соответствующей категории и группы);

«1 балл», если кандидат ограниченно компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (компетентен только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации);

«0 баллов», если кандидат некомпетентен для замещения должности соответствующей категории и группы.

В случае присвоения крайних оценок приводится обоснование.

#### 4. Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью).

Задача проведения собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) – получение информации о профессиональных целях, организаторских способностях, ценностных ориентациях, коммуникативных и личностно-профессиональных компетенциях кандидата.

Интервью направлено на выявление уровня развития профессиональных компетенций, в том числе ориентацию кандидата на решение задач развития, оценку кандидатом собственных достижений и неудач, эффективного мышления, коммуникативных умений, способности работать напряженно и практических умений в области управления.

Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) - психологический вербально-коммуникативный метод, заключающийся в проведении разговора, беседы между кандидатом и членами конкурсной комиссии (далее - интервьюер). Интервьюер задает вопросы кандидату, при этом он не ведет с ним активного диалога, не высказывает своего мнения и открыто не дает своей личной оценки ответов кандидата или задаваемых вопросов.

При собеседовании с членами конкурсной комиссии (интервью) кандидату задают заранее определенные вопросы.

Собеседование с членами конкурсной комиссии позволяет оценить не только профессиональные, но и личностные качества кандидата.

По результатам проведенного собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) профессиональные и личностные компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующей категории и группы, оцениваются по 2-балльной шкале каждая:

профессиональные знания и умения – от 0 до 2 баллов;

ориентированность на качество и результат – от 0 до 2 баллов;

коммуникативные умения – от 0 до 2 баллов;

мотивация для занятия искомой должности – от 0 до 2 баллов;

личностно-профессиональная подготовка – от 0 до 2 баллов.

Каждый член конкурсной комиссии, принимающий участие в ее заседании, выставляет кандидату по каждой компетенции соответствующий балл.

В дальнейшем определяется средний балл кандидата по каждой компетенции, который находится путем сложения баллов, выставленных членами конкурсной комиссии кандидату по соответствующей компетенции и деления полу-



ченной суммы баллов на количество членов конкурсной комиссии, принимающих участие в ее заседании. Средний балл по каждой компетенции округляется до целого числа. При этом округление производится следующим образом, если первый знак после запятой равен пяти и более, то к первому знаку прибавляется единица, если менее пяти, то первый знак остается без изменения.

Итоговая оценка кандидата по результатам проведенного собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) определяется путем сложения полученных значений средних баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 10 баллов.

5. Написание реферата по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по сфере деятельности государственного органа области.

Реферат - краткое изложение в письменном виде основных направлений государственного управления, гражданской службы, в котором автор на основе анализа нормативных правовых актов и научной литературы раскрывает суть исследуемой проблемы, а также обосновывает собственные предложения по улучшению практики государственного управления, прохождения гражданской службы.

Для выбора темы написания реферата используются вопросы, связанные с функциями (полномочиями) структурного подразделения государственного органа области, в которое объявлен и проводится конкурс и исполнением должностных обязанностей по должности гражданской службы, на которую проводится конкурс. Тема и срок для написания реферата определяется правовым актом государственного органа области, предусматривающим допуск кандидатов к участию во втором этапе конкурса.

Кандидаты пишут реферат на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для его подготовки.

Написание реферата позволяет оценить профессиональные знания и умения кандидатов. Реферат оценивается в отсутствие кандидата по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия вопросов с учетом профессиональной компетентности, продемонстрированной кандидатом в процессе написания реферата.

Реферат должен содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и обоснованные практические предложения.

Для оценки реферата используются критерии, которые оцениваются по 2-балльной шкале каждый:

постановка проблемы, обоснование актуальности проблемы, постановка цели и задач – от 0 до 2 баллов;

полнота использования нормативных правовых актов и научной литературы, наличие ссылок на них – от 0 до 2 баллов;

правильность использования нормативных правовых актов и научной литературы – от 0 до 2 баллов;

логичность изложения материала – от 0 до 2 баллов;

наличие предложений по совершенствованию нормативной правовой базы, деятельности государственного органа области, организации управленческих процессов – от 0 до 2 баллов;

качество оформления реферата – от 0 до 2 баллов.

Итоговая оценка кандидата по результатам написания реферата определяется путем сложения баллов по каждому критерию оценки реферата. Итоговая оценка может составлять от 0 до 12 баллов.

#### 6. Групповая дискуссия.

Групповая дискуссия - это обсуждение в свободной форме членами конкурсной комиссии и кандидатами определенных тем, связанных с гражданской службой и будущей служебной деятельностью, с целью выбора по установленным критериям наиболее подготовленных и компетентных кандидатов.

Данный метод оценки дает возможность для составления рейтингов кандидатов по обладанию необходимыми профессиональными и личностными качествами, выявить такие качества у кандидатов, как самостоятельность, активность, информированность, логичное рассуждение, коммуникабельность, проявление лидерских качеств.

Группа должна состоять не менее чем из 2 кандидатов, участвующих в дискуссии.

По результатам проведенной групповой дискуссии профессиональные и личностные компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующей категории и группы, оцениваются по 3-балльной шкале каждая:

способность работать в команде – от 0 до 3 баллов;

мотивация к достижению результата – от 0 до 3 баллов;

творческий подход к решению задач – от 0 до 3 баллов;

стрессоустойчивость – от 0 до 3 баллов;

активность и лидерские качества – от 0 до 3 баллов.

При этом каждой профессиональной и личностной компетенции кандидата присваивается значение:

«3 балла», если компетенция развита превосходно на лидерском уровне (высокий уровень развития ресурсного потенциала);

«2 балла», если компетенция развита хорошо на достаточно сильном уровне (полностью соответствует требованиям к должности соответствующей категории и группы);

«1 балл», если компетенция развита на минимально приемлемом – базовом уровне (соответствует базовым требованиям к должности соответствующей категории и группы);

«0 баллов», если компетенция развита недостаточно (неблагоприятный прогноз профессионально-личностного развития).

Каждый член конкурсной комиссии, принимающий участие в ее заседании, выставляет кандидату по каждой компетенции соответствующий балл.

В дальнейшем определяется средний балл кандидата по каждой компетенции, который находится путем сложения баллов, выставленных членами конкурсной комиссии кандидату по соответствующей компетенции и деления полученной суммы баллов на количество членов конкурсной комиссии, принимающих участие в ее заседании. Средний балл по каждой компетенции округляется до целого числа. При этом округление производится следующим образом, если первый знак после запятой равен пяти и более, то к первому знаку прибавляется

единица, если менее пяти, то первый знак остается без изменения.

Итоговая оценка кандидата по результатам проведенной групповой дискуссии определяется путем сложения полученных значений средних баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 15 баллов.

При подведении итогов лучшим считается кандидат, набравший наибольшее количество баллов.

#### 7. Анализ кейсов (решение практических заданий).

Анализ кейсов (решение практических заданий) – метод оценки, при котором кандидаты, ознакомившись с практическим заданием (кейсом), должны провести его анализ, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

Анализ кейсов (решение практических заданий) – предназначен для получения дополнительной информации о профессиональных и деловых качествах кандидата и заключается в комплексной количественной и качественной оценке по определенному набору показателей.

Результатом такой оценки может выступать развернутое экспертное заключение по выбранному набору показателей.

Качественная оценка носит экспертный характер и заключается в анализе структуры и содержания текста ответа.

По результатам проведенного анализа кейсов (решения практических заданий) профессиональные и деловые компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующей категории и группы, оцениваются по 2-балльной шкале каждая:

способность к стратегическому видению и глубокому анализу проблем - от 0 до 2 баллов;

способность к прогнозированию последствий тех или иных решений в отношении конкретной проблемы проблем - от 0 до 2 баллов;

собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и предпринимаемым мерам проблем - от 0 до 2 баллов;

предлагаемые кандидатом пути оптимального разрешения проблемной ситуации проблем - от 0 до 2 баллов;

способность к четкому и ясному изложению собственных мыслей - от 0 до 2 баллов.

При этом каждой профессиональной и деловой компетенции кандидата присваивается значение:

«2 балла», если компетенция продемонстрирована на высоком уровне;

«1 балл», если компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;

«0 баллов», если компетенция не продемонстрирована.

Итоговая оценка кандидата по результатам анализа кейсов (решения практических заданий) определяется путем сложения баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 10 баллов.

Приложение  
к методам оценки  
кандидатов при  
формировании  
кадрового резерва

**Обязательные методы оценки кандидатов,  
применяемые в соответствии с категориями и группами должностей го-  
сударственной гражданской службы области**

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки
Руководители	высшая	компьютерное тестирование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
	главная	компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем государственного органа области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
Помощники (советники)	главная, ведущая	компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем государственного органа области и (или) лицом, уполномоченным руководителем государственного органа области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
Специалисты	главная, ведущая	компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем государственного органа области, и (или) руководителем структурного подразделения государственного органа области, и (или) лицом, уполномоченным руководителем государственного органа области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)

	старшая	компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем государственного органа области, и (или) руководителем структурного подразделения государственного органа области, и (или) лицом, уполномоченным руководителем государственного органа области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)
Обеспечивающие специалисты	главная, ведущая	компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения государственного органа области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
	старшая	компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения государственного органа области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)
	младшая	компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения государственного органа области

»