

**ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

От 11.09.2018 № 203

г. Вологда

О внесении изменений в приказ Департамента государственной службы и кадровой политики области от 24 октября 2016 года № 253

В целях реализации постановления Губернатора области от 4 марта 2014 года № 55 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Вологодской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ Департамента государственной службы и кадровой политики области от 24 октября 2016 года № 253 «Об утверждении Методических рекомендаций по применению методов оценки государственных гражданских служащих (граждан), изъявивших желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв органа исполнительной государственной власти области» следующие изменения:

1.1. Наименование приказа изложить в следующей редакции:

«Об утверждении Методических рекомендаций по применению методов оценки государственных гражданских служащих (граждан), изъявивших желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв государственного органа области».

1.2. Пункты 1 – 2 приказа изложить в следующей редакции:

«1. Утвердить Методические рекомендации по применению методов оценки государственных гражданских служащих (граждан), изъявивших желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв государственного органа области, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Рекомендовать государственным органам области руководствоваться настоящим приказом при организации конкурсов на включение в кадровый резерв государственных органов области, конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области.».

1.3. Приложение к указанному приказу изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Начальник Департамента



П.А. Смирнов

Приложение
к приказу Департамента
государственного управления
и кадровой политики
Вологодской области
от «11» 09 2018 года № 203

«Утверждены
приказом Департамента
государственной службы
и кадровой политики
Вологодской области
от 24 октября 2016 года № 253

Методические рекомендации
по применению методов оценки государственных гражданских служащих
(граждан), изъявивших желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый
резерв государственного органа области
(далее – Методические рекомендации)

I. Общие положения

1.1. В ходе конкурсных процедур второго этапа конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа области (далее - конкурс) проводится оценка государственных гражданских служащих (граждан), изъявивших желание участвовать в конкурсе (далее - кандидаты), с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки).

1.2. Методы оценки кандидатов при формировании кадрового резерва государственного органа области определены в приложении 1 «Методы оценки кандидатов при формировании кадрового резерва» Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Вологодской области, утвержденного постановлением Губернатора области от 4 марта 2014 года № 55 (далее - Положение о кадровом резерве).

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

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 государственные органы области могут также использовать иные методы оценки, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации.

1.4. Обязательные для применения методы оценки кандидатов при проведении конкурсных процедур второго этапа конкурса предусмотрены приложением 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 Положению о кадровом резерве, утвержденному постановлением Губернатора области от 4 марта 2014 года № 55, и приведены в приложении 1 к настоящим Методическим рекомендациям.

II. Применение методов оценки

2.1. Тестирование

Тестирование проводится в целях проведения объективной и прозрачной оценки уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы и противодействия коррупции, знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, установленными должностным регламентом, а также знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий. Объективность проведения тестирования обеспечивается стандартностью условий, времени, подсчета результатов и содержания тестов.

Органы исполнительной государственной власти области и Избирательная комиссия области осуществляют тестирование с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области» 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».

Законодательное Собрание области, Контрольно-счетная палата области осуществляют тестирование самостоятельно.

Результаты выполнения кандидатами каждого из тестов, включающих

вопросы на знание государственного языка Российской Федерации (русского языка), знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы и противодействия коррупции, знания и умения в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, установленные должностным регламентом, знания и умения в сфере 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 80 - 89 процентов вопросов;

«1 балл», если даны правильные ответы на 70 - 79 процентов вопросов;

«0 баллов», если даны правильные ответы на 69 и менее процентов вопросов.

Итоговая оценка в баллах по результатам проведения тестирования находится путем сложения баллов, полученных кандидатом по каждому из вышеперечисленных видов тестов, и деления полученной суммы баллов на количество видов тестов, которые указывал государственный орган области в заявке на проведение компьютерного тестирования. Полученное значение округляется до целого числа, при этом, если первый знак после запятой равен пяти и более, то к первому знаку прибавляется единица, если менее пяти, - то первый знак остается без изменения.

Результаты тестирования в процентах отражаются в сертификате и (или) протоколе, которые выдает Департамент государственного управления и кадровой политики области.

По результатам прохождения тестирования на знание государственного языка Российской Федерации (русского языка), знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы и противодействия коррупции, знания и умения в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, установленные должностным регламентом, знания и умения в сфере информационно-телекоммуникационных технологий, кандидату выдается сертификат.

Форма, условия и порядок выдачи сертификата предусмотрены приказом Департамента государственного управления и кадровой политики области от 20 августа 2018 года № 190.

Подготовку сертификата по результатам прохождения компьютерного тестирования осуществляет Департамент государственного управления и кадровой политики области в течение одного месяца после дня проведения компьютерного тестирования для кандидатов, участвующих в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы области и

(или) на включение в кадровый резерв государственного органа области, на основании личного обращения кандидата.

Сертификат с результатами компьютерного тестирования выдается кандидату в течение трех дней с момента обращения за ним. При этом отметка кандидата о получении сертификата подтверждается его подписью в журнале регистрации подготовленных и выданных сертификатов.

Срок действия сертификата составляет один год с даты прохождения кандидатом компьютерного тестирования.

Сертификат выдается на категорию (категории) и группу (группы) должностей государственной гражданской службы области, на замещение которой (которых) кандидат проходил процедуру тестирования.

Представление кандидатом сертификата для участия в конкурсе на замещение должности государственной гражданской службы области соответствующих категории и группы предоставляет ему возможность в течение одного года со дня прохождения тестирования быть освобожденным от прохождения повторного тестирования на аналогичные категорию и группу должностей государственной гражданской службы, на которые сертификат был ранее выдан, а также на нижестоящую группу соответствующей категории должностей гражданской службы.

Кандидат вправе представить в орган исполнительной государственной власти области, в котором проводится конкурс, Избирательную комиссию области вместе с документами, указанными в пунктах 3.9 и 3.10 Положения о кадровом резерве, утвержденного постановлением Губернатора области от 4 марта 2014 года № 55, копию сертификата по результатам прохождения тестирования с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области».

Копия сертификата подлежит заверению специалистом государственного органа области, осуществляющим прием документов на конкурс.

Государственные органы области отражают результаты тестирования кандидатов в итоговой ведомости конкурсных процедур. Данные о результатах тестирования, отраженные в сертификате, также переносятся в вышеназванную итоговую ведомость конкурсных процедур.

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 Департамента государственного управления и кадровой политики области.

2.2. Индивидуальное собеседование

Индивидуальное собеседование проводит представитель нанимателя или иное лицо государственного органа области, уполномоченное им.

Основная цель индивидуального собеседования - получение информации, которая позволит:

провести оценку профессионального уровня кандидата в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, его профессиональных качеств;

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

Вопросы должны способствовать выявлению профессионального уровня кандидата, в частности наличия:

знаний и умений в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом;

иных профессиональных знаний и умений в соответствующей области и виде профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Индивидуальное собеседование состоит из нескольких этапов.

На первом этапе кандидату предлагается кратко рассказать о себе (самопрезентация):

об автобиографических данных;

о профессиональном опыте и возможностях его применения при замещении должности государственной гражданской службы области, на которую формируется кадровый резерв;

о причинах (мотивах) участия в конкурсе;

об увлечениях, интересах, видах занятий в свободное время.

На втором этапе предлагается задать вопросы, уточняющие сведения, содержащиеся в представленных документах и самопрезентации кандидата, в том числе:

уровень профессионального образования, направление подготовки или специальности, квалификации;

дополнительная квалификация (курсы, стажировки, тренинги, гранты, участие в научно-исследовательских и опытно-конструкторских работах, наличие сертификатов и т.п.);

характер выполняемой ранее работы;

причины ухода с предыдущих мест работы;

представление кандидата об основных должностных обязанностях по должности государственной гражданской службы области, на которую объявлен конкурс;

уровень информированности кандидата о проблемах, возможных негативных моментах и трудностях в соответствующей сфере или должности, на которую объявлен конкурс.

Третий этап является основной частью индивидуального собеседования, в рамках которого оценивается уровень профессиональных знаний и умений кандидата.

В рамках третьего этапа кандидату предлагаются вопросы, касающиеся общих и специфических требований к должностям государственной гражданской службы области соответствующих категории и группы. Вопросы должны быть открытые, предполагающие развернутый ответ с аргументацией позиции. Часть этих вопросов должна носить проективный характер для предоставления возможности кандидату продемонстрировать свой профессиональный опыт, проявить профессиональные и личностные качества, значимые для данной категории должностей государственной гражданской службы области.

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

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

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

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

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

В случае присвоения крайних оценок приводится краткая мотивировка, обосновывающая принятое лицом, проводившим индивидуальное собеседование, решение.

Лист оценки кандидата по результатам индивидуального собеседования приведен в приложении 2 к настоящим Методическим рекомендациям.

2.3. 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 кандидатов.

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.

В ходе проведения собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) конкурсной комиссией также проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий.

При проведении собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма его проведения, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) позволяет оценить не только профессиональные, но и личностные качества кандидата. Интервью состоит из нескольких этапов.

На первом этапе (подготовительном) происходит выбор типа интервью и подготовка вопросов и оценочных бланков для заполнения во время собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью).

Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) содержит примерный перечень вопросов для конкретной должности, на которую проводится конкурс, позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одинаковые вопросы и более объективно выбрать лучшего.

На втором этапе (установка контакта) приветствуют кандидата, представляют его конкурсной комиссии. Благодарят кандидата за участие в конкурсных процедурах. Обеспечивают доверие путем создания доброжелательной обстановки и расположения претендента к интервьюеру.

Третий этап (информационный) проводится на усмотрение конкурсной комиссии. На этом этапе уточняются сведения, содержащиеся в представленных кандидатом документах.

На четвертом этапе (интервью) предлагается задать вопросы и оценить профессиональные и личностные качества кандидатов.

На пятом этапе (завершение интервью) подводится короткое резюме и кандидата благодарят за беседу.

По результатам проведенного собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) профессиональные и личностные компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующих категории и группы, оцениваются по 3-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;
лично-профессиональная подготовка - от 0 до 2 баллов.

Каждый член конкурсной комиссии, принимающий участие в ее заседании, выставляет кандидату по каждой компетенции соответствующий балл в лист оценки кандидата по результатам собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) согласно приложению 3 к настоящим Методическим рекомендациям.

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 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.

Примерный перечень вопросов и критерии оценки приведены в приложении 4 к настоящим Методическим рекомендациям.

Результаты оценки собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 5 к настоящим Методическим рекомендациям.

2.4. Написание реферата по вопросам, связанным с исполнением 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, а также исполнением должностных обязанностей по должности государственной гражданской службы области соответствующих категории и группы.

Тема и срок для написания реферата определяются соответствующим актом государственного органа области.

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

Требования к оформлению реферата:

объем реферата - до 10 страниц;

гарнитура - Times New Roman;

кегель - 14, интервал - 1.5;

параметры страницы: формат А4, левое поле - 3 см, правое поле - 1.5 см, верхнее поле - 2 см, нижнее поле - 2 см;

абзац - 1.25, красная строка, допускаются выделения полужирным шрифтом и курсивом, выравнивается по ширине;

нумерация страниц начинается с титульного листа, ставится только со второй страницы. Номер обозначается арабской цифрой, располагается внизу страницы;

наличие стандартных ссылок на использованные источники в соответствии с ГОСТ;

оформление реферата производится в следующем порядке: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, разбитая на главы и параграфы, заключение, список литературы, возможны приложения (таблицы, схемы, диаграммы, иллюстрации);

каждая часть реферата начинается с новой страницы;

список литературы оформляется на отдельном листе в алфавитном порядке с указанием наименования, даты, номера, издательства;

на титульном листе указываются: тема реферата, автор, год;

оглавление - план реферата, в котором каждому разделу должен соответствовать номер страницы, на которой он находится;

введение - формулируется суть исследуемой проблемы, определяется значимость и актуальность выбранной темы, указываются цель и задачи реферата, дается характеристика используемой нормативной правовой базы и литературы;

основная часть состоит из двух разделов: в первом анализируется и раскрывается отдельная проблема или одна из ее сторон в соответствии с выбранной темой, описывается существующая нормативная правовая база, во втором даются предложения с четко выраженной авторской позицией, логичными и обоснованными выводами по совершенствованию практики работы в государственном органе области, решению существующих проблем;

в заключении должны быть представлены краткие и четкие выводы, вытекающие из основной части. Кроме того, рекомендуется обозначить те аспекты проблемы, которые известны автору, но не были им рассмотрены в силу объективных причин;

в списке литературы указываются законы, иные нормативные правовые акты, литература, Интернет-источники, на которые ссылается автор в тексте реферата, и иные документы, использованные при подготовке реферата.

Критерии оценки реферата приведены в приложении 6 к настоящим Методическим рекомендациям.

Реферат оценивается руководителем государственного органа области и (или) лицом, уполномоченным им, в отсутствие кандидата по качеству и глубине

изложения материала, полноте раскрытия вопросов с учетом профессиональной компетентности, продемонстрированной кандидатом в процессе написания реферата.

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.

Результаты оценки написания реферата заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 7 к настоящим Методическим рекомендациям.

2.5. Групповая дискуссия - это обсуждение в свободной форме членами конкурсной комиссии и кандидатами определенных тем, связанных с государственной гражданской службой и будущей профессиональной служебной деятельностью, с целью выявления наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами 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.

Для групповой дискуссии выбирается актуальная проблема, связанная с организацией государственной службы или деятельностью государственного органа области либо любая другая проблема по выбору конкурсной комиссии. Тема проблемы для групповой дискуссии утверждается соответствующим актом государственного органа области о допуске кандидатов ко второму этапу конкурса.

Этапы проведения групповой дискуссии:

1) Информирование - это вступительное слово организатора (представителя конкурсной комиссии), в котором излагается замысел дискуссии и определяется проблема.

Задача организатора:

назвать проблему, то есть очевидные ее проявления, привлекающие всеобщее внимание;

перечислить следствия;

указать причины, то есть исходные инициативы, которые вызывают следствия и могут быть проверены, установлены, изменены, устранены.

2) Аргументация - это выступление кандидатов с обоснованием альтернатив по обсуждаемой проблеме.

Организатору необходимо следить за доказательствами представителей сторон, выявлять противоречия, ошибки в их рассуждениях.

3) Замечания - фаза возражений, сомнений и вопросов со стороны членов конкурсной комиссии.

После выступления кандидатов организатор и члены конкурсной комиссии формулируют вопросы для уточнения аргументаций.

4) Опровержение - на данном этапе кандидаты нейтрализуют возражения и сомнения и осуществляют защиту своей позиции.

5) Выработка решения - на этой стадии подключаются все желающие выступить на той или иной стороне. Идет взаимная проверка предполагаемых решений, активное противоборство сторон, занимающих разные позиции.

Дискуссия начинает угасать, когда в выступлениях начинаются повторения.

В ходе обмена мнениями организатор отмечает положительные и отрицательные моменты в аргументации всех кандидатов и высказывает суждение, к которому склоняется большинство.

6) Завершение - конец дискуссии, предполагает принятие решения кандидатами.

По результатам проведенной групповой дискуссии профессиональные и личностные компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующих категории и группы, оцениваются по 4-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 соответствующих категории и группы);

«1 балл», если компетенция развита на минимально приемлемом - базовом уровне (соответствует базовым требованиям к должности соответствующих 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.

Результаты оценки групповой дискуссии заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 8 к настоящим Методическим рекомендациям.

2.6. Анализ кейсов (решение практических заданий)

Кейс - это структурированное описание экономической, социальной или рабочей ситуации, предлагаемой для ее анализа и поиска возможных решений в целях оценки кандидатов по заданным параметрам.

При этом под ситуацией понимается совокупность взаимосвязанных факторов и явлений, характеризующих определенный этап, период или событие управленческой практики и требующих от кандидата соответствующих оценок, распоряжений, действий.

Кейсы могут быть созданы в одном из следующих форматов:

- описание ситуации;
- описание ситуации в развитии;
- описание ситуации и характеристик действующих лиц;
- описание ситуации в развитии и характеристик действующих лиц.

Темы кейсов (практических заданий) утверждаются соответствующим актом государственного органа области.

Анализ кейсов (решение практических заданий) - метод оценки, при котором кандидаты, ознакомившись с практическим заданием (кейсом), содержащим соответствующие задачи и вопросы, должны провести аналитическую деятельность, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения, провести расчеты 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 согласно приложению 9 к настоящим Методическим рекомендациям.

Помимо показателей, определенных в вышеназванном экспертном заключении, при анализе кейса необходимо уделить отдельное внимание следующим моментам:

- объем текста ответа (может отражать склонность кандидата лаконично выражать свою позицию или же склонность к подробному, детальному рассмотрению каждого аспекта данной проблемы);

- сложность построения предложений (отражает особенности мышления кандидата и некоторые составляющие коммуникативной компетентности);
- соотношение положительных и отрицательных последствий конкретной проблемы, обозначенных кандидатом.

По результатам проведенного анализа кейсов (решения практических заданий), а также при наличии составленного экспертного заключения профессионально-деловые компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующих категории и группы, оцениваются по 3-бальной 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.

Результаты оценки решения кандидатом кейсов заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 10 к настоящим Методическим рекомендациям.

III. Заключительные положения

3.1. Результаты всех конкурсных процедур заносятся в итоговую ведомость согласно приложению 11 к настоящим Методическим рекомендациям. Если метод оценки не использовался, то в итоговой ведомости в соответствующей графе ставится прочерк.

3.2. По итогам второго этапа конкурса комиссия принимает одно из следующих решений:

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

б) победитель (победители) конкурса не выявлен (не выявлены);

в) признать конкурс несостоявшимся.

3.3. Решение, указанное в подпункте «а» пункта 3.2, принимается комиссией, если результаты конкурсных процедур оказались удовлетворительными. Удовлетворительными считаются результаты, если кандидат (кандидаты) получил (получили) по каждому из примененных методов оценки следующие итоговые оценки (в баллах)^{<1>}:

1 балл и более - по результатам тестирования, включающего тесты по вопросам на знание государственного языка Российской Федерации (русского языка), на знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы и противодействия коррупции, на знания и умения в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленные должностным регламентом, на знания и умения в сфере информационно-телекоммуникационных технологий^{<2>};

2 балла и более - по результатам индивидуального собеседования;

6 баллов и более - по результатам собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью);

6 баллов и более - по результатам написания реферата;

8 баллов и более - по результатам групповой дискуссии;

5 баллов и более - по результатам анализа кейсов (решение практических задач).

3.4. Решение, указанное в подпункте «б» пункта 3.2, принимается комиссией, если результаты конкурсных процедур всех кандидатов (кандидата), участвующих (участвующего) в конкурсе, оказались неудовлетворительными. Неудовлетворительными считаются результаты, если все кандидаты (кандидат) получили (получил) хотя бы по одному из примененных в ходе конкурсных процедур методов оценки следующие итоговые оценки (в баллах)^{<3>}:

0 баллов и менее - по результатам тестирования, включающего тесты по вопросам на знание государственного языка Российской Федерации (русского языка), на знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы и противодействия коррупции, на знания и умения в зависимости от области и вида

<1> Результаты конкурсных процедур оцениваются только по тем методам оценки, которые определены в соответствующем решении представителя нанимателя и применялись в соответствии с ним.

<2> Расчет итоговой оценки в баллах по результатам проведения компьютерного тестирования предусмотрен пунктом 2.1 раздела II Методических рекомендаций по применению методов оценки государственных гражданских служащих (граждан), изъявивших желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв государственного органа области.

профессиональной служебной деятельности, установленные должностным регламентом, на знания и умения в сфере информационно-телекоммуникационных технологий ^{<4>};

1 балл и менее - по результатам индивидуального собеседования;

5 баллов и менее - по результатам собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью);

5 баллов и менее - по результатам написания реферата;

7 баллов и менее - по результатам групповой дискуссии;

4 балла и менее - по результатам анализа кейсов (решение практических задач).

3.5. Решение, указанное в подпункте «в» пункта 3.2, принимается комиссией, если надлежащим образом извещенный кандидат (извещенные кандидаты):

письменно отказался (оказались) от прохождения конкурсных процедур второго этапа конкурса;

не явился (не явились) без уважительной причины для прохождения конкурсных процедур второго этапа конкурса.

^{<3>} Результаты конкурсных процедур оцениваются только по тем методам оценки, которые определены в соответствующем решении представителя нанимателя и применялись в соответствии с ним.

^{<4>} Расчет итоговой оценки в баллах по результатам проведения компьютерного тестирования предусмотрен пунктом 2.1 раздела II Методических рекомендаций по применению методов оценки государственных гражданских служащих (граждан), изъявивших желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв государственного органа области.

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

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки
Руководители	высшая	тестирование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
	главная	тестирование, индивидуальное собеседование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
Помощники (советники)	главная, ведущая	тестирование, индивидуальное собеседование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
Специалисты	главная, ведущая	тестирование, индивидуальное собеседование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
	старшая	тестирование, индивидуальное собеседование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)
Обеспечивающие специалисты	главная, ведущая	тестирование, индивидуальное собеседование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
	старшая	тестирование, индивидуальное собеседование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)

	младшая	тестирование, индивидуальное собеседование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)
--	---------	--

**Лист оценки кандидата
по результатам индивидуального собеседования**

Категория и группа должностей

(наименование категории и группы должностей)
(наименование структурного подразделения)

(фамилия, имя, отчество кандидата)

Руководитель государственного органа области и (или) руководитель структурного подразделения государственного органа области на замещение должности в котором претендует кандидат, и (или) лицо, уполномоченное руководителем государственного органа области

(наименование должности, фамилия, имя, отчество
лица (лиц), проводившего (проводивших) индивидуальное собеседование)

По результатам проведенного индивидуального собеседования _____
(указать дату и время)

уровень компетенций кандидата, в вопросах, относящихся к замещению должности, соответствующей категории и группы оценивается (по 4-балльной шкале):

(отметить соответствующие пункты)

3 балла – высоко компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (в значительной степени)

2 балла – в целом компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (компетентность соответствует требованиям к должности соответствующей категории и группы)

1 балла – ограниченно компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации)

0 балл – некомпетентен для замещения должности соответствующей категории и группы

Обоснование вывода (в случае присвоения крайних оценок)

« » _____ 20__ г.

(подпись)

(расшифровка подписи)

**Лист оценки кандидата
по результатам собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью)**

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые качества кандидатов в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 10)
		Професси- ональные знания и умения (от 0 до 2)	Ориентирован- ность на качество и результат (от 0 до 2)	Коммуникатив- ные умения (от 0 до 2)	Мотивация для занятия искомой должности (от 0 до 2)	Личностно- профессиона льная подготовка (от 0 до 2)	

Дата

(подпись члена конкурсной комиссии)

(расшифровка подписи)

1. Примерный перечень вопросов в сфере профессиональных знаний и умений

Качества кандидатов	Основной вопрос	Дополнительные вопросы
1. Уровень профессиональной подготовки	<p>Какими основными профессиональными знаниями и умениями Вы обладаете для исполнения будущих должностных обязанностей?</p>	<p>Назовите основные нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность органа власти? Есть ли у Вас практический опыт в данной сфере деятельности?</p> <p>Ваши возможные предложения по улучшению эффективности государственного управления в данной сфере?</p>
2. Выявление профессиональных умений	<p>Какими Вы обладаете способностями к выполнению следующих видов работ: ...?</p>	<p>Умеете ли Вы подготовить письменное сообщение: написать отчет, подготовить инструкцию, вести деловую переписку? Приведите, пожалуйста, примеры из Вашей предыдущей деятельности.</p> <p>Какие профессиональные умения являются вашим достоинством, а какие – недостатком?</p> <p>Оцените Вашу способность к публичным выступлениям и докладам. Приведите примеры. Укажите положительные и отрицательные стороны таких выступлений.</p>

<p>3.Выявление умений стратегического планирования. (для кандидатов, претендующих на руководящую должность).</p>	<p>Приходилось ли вам в вашей практической деятельности разрабатывать стратегические планы?</p> <p>Умеете ли вы организовать эффективную деятельность подразделения, которым вы руководите?</p>	<p>Приведите конкретные примеры, в какой области Вы осуществляли планирование, на какие сроки?</p> <p>С какими трудностями Вы сталкивались при разработке стратегического плана?</p> <p>Принимали ли Вы участие в реализации этих планов? Расскажите, как Вы осуществляли контроль и координацию в процессе реализации стратегического плана?</p> <p>Как Вы продумываете распределение заданий между сотрудниками?</p>
<p>4.Выявление умений принятия управленческих решений. (для кандидатов, претендующих на руководящую должность)</p>	<p>Приведите примеры делегирования полномочий своим подчиненным.</p> <p>Какие управленческие решения в последнее время Вы принимали? Приведите примеры.</p> <p>Чем обычно Вы руководствуетесь при принятии управленческого решения? Приведите примеры</p>	<p>Часто ли Вы вынуждены откладывать важную задачу, чтобы выполнить другие?</p> <p>Часто ли Вы выполняете за других работу, с которой вполне могли бы справиться и без Вашего участия?</p> <p>Знает ли Ваш коллега, подчиненный Ваши задачи в сфере деятельности достаточно хорошо, чтобы заменить Вас?</p>
<p>5.Выявление умений нормотворческой деятельности</p>	<p>Имеете ли вы умения нормотворческой деятельности?</p>	<p>Имеется ли у вас практический опыт разработки нормативных правовых актов, приведите конкретные примеры?</p>
<p>6.Выявление умений систематизации</p>	<p>Имеете ли вы представление о систематизации и</p>	<p>Как Вы себе представляете механизм подготовки аналитического отчета?</p>

и подготовки информационных материалов	подготовке информационных материалов?	Имеете ли Вы опыт самостоятельной подготовки информационных материалов? Расскажите об этом.
7.Выявление наличия умений разрешения конфликтов	Владеете ли Вы умениями оценки и разрешения конфликтной ситуации в малой группе?	Какие способы преодоления конфликтов внутри малой группы Вы знаете? Какие причины конфликтов на работе Вы можете назвать? Владеете ли Вы методиками определения психологического климата в группе?

Критерии оценки по перечню 1.

№п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий уровень	2	Отлично ориентируется в предмете будущей профессиональной служебной деятельности, обладает высоким уровнем развития профессиональных умений. Имеет развитые способности к выполнению различных видов работ, необходимых в профессиональной служебной деятельности.
2.	Средний уровень	1	Ориентируется в предмете профессиональной служебной деятельности, обладает средним уровнем развития профессиональных умений, имеет ряд способностей к выполнению отдельных видов работ.
3.	Низкий уровень	0	Знание предмета будущей профессиональной служебной деятельности слабое, профессиональные умения развиты недостаточно. Набор способностей к выполнению профессиональной служебной деятельности недостаточный.

2. Примерный перечень вопросов для определения ориентированности кандидата на качество и результат

Качества кандидатов	
Основной вопрос	Дополнительные вопросы
1. Вспомните ситуацию, когда Вам приходилось решать сложную проблему и расскажите об этом подробно.	Как часто Вам приходится задерживаться на работе? С чем вы это связываете?
2. Всегда ли Вам удается справляться с порученной работой за установленное время?	Всегда ли Вам удается выполнять порученную работу без посторонней помощи?
3. Как часто Вы допускаете ошибки при выполнении порученной работы?	При возникновении непредвиденных сложных ситуаций способны ли Вы правильно сориентироваться и принять оптимальное решение?
4. Оцените свою способность доводить начатое дело до конца?	Приведите примеры успешно реализованных поручений, проектов..

Критерии оценки по перечню 2.

№п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий уровень	2	Кандидат демонстрирует высокий уровень ориентированности на качество и результат, об этом свидетельствуют самостоятельность при выполнении порученной работы, умение ориентироваться в сложной ситуации, умение доводить начатое дело до конца.
2.	Средний уровень	1	Кандидат демонстрирует средний уровень ориентированности на качество и результат. При выполнении сложных заданий ему нужна посторонняя помощь. Иногда теряется, но способен принимать самостоятельные решения. Способен

			доводить начатое дело до конца, но нуждается в напоминании и контроле.
3.	Низкий уровень	0	Кандидат демонстрирует низкий уровень ориентированности на качество и результат. Без посторонней помощи не знает, что предпринять. При возникновении сложной ситуации не способен самостоятельно принять решение. Требуется постоянное напоминание и контроля со стороны руководства.

3. Примерный перечень вопросов для определения коммуникативных умений

Качества кандидатов	Основной вопрос	Дополнительные вопросы
1. Выявление способности к совместной работе	Как Вы относитесь к работе в группе?	<p>Сотрудничаете ли Вы с коллегами при решении сложной задачи, если она поставлена только перед вами?</p> <p>Готовы ли Вы поделиться своими знаниями, умениями и навыками с другими сотрудниками?</p> <p>Оказываете ли Вы поддержку, консультируетесь ли Вы с другими коллегами?</p> <p>Вам работается лучше в коллективе или одному?</p> <p>Какова Ваша стратегия поведения в новом коллективе?</p>
2. Выявление способности к деловому общению	Как вы оцениваете Вашу способность к деловому общению?	<p>Всегда ли вам удается четко высказать свои мысли при общении с коллегами?</p> <p>Умеете ли Вы выслушать и понять собеседника?</p> <p>Стремитесь ли Вы достичь полного взаимопонимания при общении с коллегами?</p>

		В каких ситуациях Вы готовы пойти на компромисс? Были ли подобные ситуации в вашей практике?
3. Умение работать с людьми (для кандидатов, претендующих на руководящую должность)	Умение работать с людьми Как Вы считаете, в чем состоит Ваша основная работа как руководителя?	<p>Расскажите, как Вы осуществляете руководство подчиненными (если замещали должность руководителя).</p> <p>Расскажите, как Вы, давая поручение своим сотрудникам, убеждаетесь в том, что они правильно поняли смысл задания. Если возможно, то приведите пример.</p> <p>Были ли в Вашей практике случаи, когда подчиненные неверно понимали данное им задание? Какие шаги вы предпринимали?</p> <p>Можете ли Вы определить потенциальные возможности работника? Если да, то как вы это делаете?</p>

Критерии оценки по перечню 3.

№п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель	Показатель для руководителей
1.	Высокий уровень	2	Проявляет четко выраженную склонность к работе в группе. Эффективно сотрудничает с другими, четко высказывает свои мысли, умеет выслушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания в общении.	Четко, доходчиво разъясняет задания, отлично ориентируется в возможностях работника.
2.	Средний уровень	1	Имеет склонность к работе в группе,	Может разъяснить задание подчиненному,

			может сотрудничать с другими. Умеет высказывать свои мысли, стремится выслушать собеседника.	разбирается в потенциальных возможностях работника.
3.	Низкий уровень	0	Одиночка, не любит работать в группе. Редко принимает и предлагает помощь, высказывания воспринимает с трудом. Не умеет слушать собеседника. Не стремится к взаимопониманию.	Не в состоянии разъяснить доходчиво задание, в возможностях работника не разбирается.

4. Примерный перечень вопросов для определения мотивации для занятия искомой должности

Качества кандидатов	
Основной вопрос	Дополнительные вопросы
1. Причины ухода с предыдущих мест работы (должности)?	<p>Почему Вы уволились (собираетесь уволиться или переходить на другую должность)?</p> <p>Что входило в Ваши должностные обязанности?</p> <p>Что Вы ценили больше всего на прежних местах работы?</p> <p>Что Вас больше всего раздражало на предыдущих местах работы?</p> <p>Какие должностные обязанности Вы выполняли с наибольшим удовольствием?</p> <p>Как Вы относитесь к работе за пределами</p>

<p>2. Каковы Ваши представления о возможных негативных моментах или трудностях предполагаемой деятельности?</p>	<p>установленного рабочего времени?</p> <p>Что может вызвать у Вас стресс на работе?</p> <p>Как Вы считаете, есть ли у Вас перспективы карьерного роста в государственном органе?</p> <p>Какие виды стимулирования для вас наиболее приемлемы? (премия, перспективы продвижения по службе, объявление благодарности, награждение грамотами и др.)</p>
<p>3. Ваши представления о перспективах на новом месте работы?</p>	

Критерии оценки по перечню 4.

№п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий уровень	2	Отлично ориентируется в предмете своей будущей деятельности. Демонстрирует высокую заинтересованность замещения должности. Четко выделяет преимущества новой должности по сравнению с предыдущей. Мотивационный профиль имеет четкую направленность на раскрытие собственного потенциала для достижения целей органа власти.
2.	Средний уровень	1	Знание предмета своей деятельности удовлетворительное. Демонстрирует заинтересованность замещения должности. Мотивационный профиль направлен как на раскрытие собственного потенциала, так и на удовлетворение материальных потребностей. Видит определенные трудности при исполнении должностных обязанностей.
3.	Низкий уровень	0	Знание предмета своей деятельности слабое. Уровень заинтересованности замещения должности четко не определяется. Мотивационный профиль кандидата размыт.

5. Примерный перечень вопросов о лично-профессиональной подготовке

Качества кандидатов	Основной вопрос
- способность к стратегическому видению и глубокому анализу проблем, имеющих широкий социальный характер	Опишите основные изменения, которые могут произойти в нашем регионе. Как Вы сможете определить основные тенденции и перспективы развития тех или иных процессов? Каким способом вы можете предусмотреть возможные проблемы и как разрабатываете планы их решения?
- способность к прогнозированию последствий тех или иных решений в отношении конкретной проблемы;	Решение какой проблемы в нашем регионе вам кажется приоритетным и почему? Как вы считаете, что важнее рисковать или действовать осторожно в проблемной ситуации?
- собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и предпринимаемым мерам;	Какие Вы выделяете факторы, влияющие на ситуацию в конкретной отрасли и каким образом строите дорожную карту развития? Насколько для вас важно опираться на собственное мнение в принятии решения?
- предлагаемые кандидатом пути оптимального разрешения проблемной ситуации.	Какие критерии эффективности принятых решений вы используете? Какие возможны пути и способы действия при недостатке ресурсов для решения задачи?

Критерии оценки по перечню 5.

№п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий уровень	2	Кандидат лаконично выражает свою позицию, подробно, детально

			<p>рассматривает каждый аспект данной проблемы.</p> <p>Ярко выражены стратегическое мышление кандидата, проявляется высокий уровень коммуникативной компетентности.</p> <p>Четкое понимание соотношения положительных и отрицательных последствий конкретной проблемы, обозначенных кандидатом.</p>
2.	Средний уровень	1	<p>Кандидат выражает свою позицию, подробно упуская отдельные детали (аспекты).</p> <p>Понимание соотношения положительных и отрицательных последствий конкретной проблемы, обозначенных кандидатом.</p>
3.	Низкий уровень	0	<p>Алгоритм решения конкретной проблемы не выражен.</p>

ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ
кандидатов по результатам собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью)

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые качества кандидатов в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 10)
		Профессио- нальные знания и умения (от 0 до 2)	Ориентирован- ность на качество и результат (от 0 до 2)	Коммуникатив- ные умения (от 0 до 2)	Мотивация для занятия искомой должности (от 0 до 2)	Личностно- профессиональн ая подготовка (от 0 до 2)	
1.							
2.							

Дата

_____ / _____
(подпись секретаря конкурсной комиссии)

_____ / _____
(расшифровка подписи)

Критерии оценки реферата

Для оценки реферата используются следующие критерии.

1. Постановка проблемы, обоснование актуальности проблемы (недостатки существующей нормативной правовой базы, ограниченные возможности правоприменения, социально-экономические аспекты проблемы), постановка цели и задач:

в работе отсутствует постановка проблемы – 0 баллов;

в целом проблема определена – 1 балл;

проблема определена и дана ее содержательная характеристика, представлены ее основные аспекты – 2 балла.

2. Полнота использования нормативных правовых актов и научной литературы, наличие ссылок на федеральные законы, Указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, иные нормативно-правовые акты, по теме реферата:

библиография не отражает специфики и современного состояния проблемы – 0 баллов;

библиография частично отражает специфику и современное состояние проблемы – 1 балл;

библиография полностью отражает специфику и современное состояние проблемы – 2 балла.

3. Правильность использования нормативных правовых актов и научной литературы (соответствие нормативно-правовой и научной литературы выбранной теме):

содержание реферата полностью не соответствует теме – 0 баллов;

содержание реферата отчасти соответствует теме – 1 балл;

содержание реферата полностью соответствует теме – 2 балла.

4. Логичность изложения материала (последовательное и непротиворечивое изложение основных идей по заданной теме, в работе выдерживается общая линия рассуждений, выводы (в каждой главе и в заключении) соответствуют общему содержанию реферата, теме, а также цели и задачам):

работа полностью не соответствует требованию – 0 баллов;

работа отчасти соответствует требованию – 1 балл;

работа полностью соответствует требованию – 2 балла.

5. Наличие предложений по совершенствованию нормативно-правовой базы, деятельности государственного органа области, организации управленческих процессов и т.п.

предложения отсутствуют – 0 баллов;

наличие предложений, не имеющих вероятность (или имеющих ничтожно малую вероятность) реализации в условиях существующей практики – 1 балл;

наличие реализуемых предложений в условиях существующей практики – 2 балла.

6. Качество оформления реферата (соответствие оформления работы предъявленным требованиям: наличие введения, основной части (глав и/или параграфов), заключения; объем, размещение текста на странице, правильность оформления цитат, ссылок, сносок библиографического списка, правильность оформления таблиц, диаграмм, приложений.

полное несоответствием требованиям – 0 баллов;

частичное соответствие требованиям – 1 балл;

полное соответствие требованиям – 2 балла.

**Оценочная ведомость кандидатов
по результатам написания реферата**

№ п/п	Ф.И.О. кандидатов	Критерии оценки реферата в баллах						Итоговая оценка (от 0 до 12)
		Постановка проблемы, обоснова- ние актуаль- ности проблемы, постановка цели и задач (от 0 до 2)	Полнота использо- вания нормативны х правовых актов и научной литературы, наличие ссылок на них (от 0 до 2)	Правиль- ность использо- вания нормативных правовых актов и научной литературы (от 0 до 2)	Логичность изложения материала (от 0 до 2)	Наличие предложе- ний по совершен- ствованию (от 0 до 2)	Качество оформления (от 0 до 2)	
1.								
2.								

Дата

(подпись руководителя государственного органа/
лица непосредственно им уполномоченного)

(расшифровка подписи)

Оценочная ведомость кандидатов
по результатам групповой дискуссии

№ п/ п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые качества кандидатов в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 15)
		способность работать в команде (от 0 до 3)*	мотивация к достижению результата (от 0 до 3)*	творческий подход к решению задач (от 0 до 3) *	стрессоустойчивость (от 0 до 3) *	активность и лидерские качества (от 0 до 3)*	
1.							
2.							

Дата

_____/_____
(подпись члена конкурсной комиссии)_____
(расшифровка подписи)

Дата

_____/_____
(подпись члена конкурсной комиссии)_____
(расшифровка подписи)***Критерии оценки**

0 баллов – качество развито недостаточно, неблагоприятный прогноз профессионально-личностного развития;

1 балл – качество развито на минимально приемлемом – базовом уровне, соответствует базовым требованиям к деятельности;

2 балла – качество развито хорошо на достаточно сильном уровне, полностью соответствует требованиям к деятельности;

3 балла – качество развито превосходно на лидерском уровне, высокий уровень развития ресурсного потенциала.

**Экспертное заключение
по результатам проведения анализа кейса
(решения практических заданий)**

(ФИО кандидата, категория и группа должности, структурное подразделение)

I. При анализе структуры и содержания текста ответа при решении кейса выявлено следующее (перечислить):

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

(соответствие решения сформулированным в кейсе вопросам; оригинальность подхода (новаторство, креативность); применимость решения на практике; глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, прогнозирования возможных проблем, комплексность решения); возможность долгосрочного применения)

II. По результатам проведенного анализа кейса кандидат продемонстрировал следующие профессиональные и личностные качества (перечислить):

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

(внимательность к деталям; стремление найти максимально точные и оптимальные решения; вдумчивость; аналитическое мышление; аккуратность; эмоциональная уравновешенность; критичность к результатам своей деятельности; иные особенности)

III. По результатам проведенного анализа кейса кандидат продемонстрировал следующие коммуникативные умения (перечислить):

1. _____
2. _____
3. _____

(умения грамотной письменной русской речи без допущения грамматических, орфографических, пунктуационных и стилистических ошибок; умения лаконично выражать свою позицию (либо умения детального рассмотрения каждого аспекта

заявленной в кейсе проблемы); способность к четкому и ясному изложению собственных мыслей)

IV. Проведенный анализ кейса диагностируют наличие у кандидата следующих профессиональных и деловых компетенций:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

(способность к стратегическому видению и глубокому анализу проблем, имеющих широкий социальный характер; способность к прогнозированию последствий тех или иных решений в отношении конкретной проблемы; собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и предпринимаемым мерам; предлагаемые кандидатом пути оптимального разрешения проблемной ситуации; способность к четкому и ясному изложению собственных мыслей)

Руководитель государственного
органа области (или) руководитель
структурного подразделения
государственного органа области
на замещение должности, в котором
претендует кандидат, (или) лицо,
уполномоченное руководителем
государственного органа области

(подпись)

(расшифровка подписи)

Дата _____

**Оценка кандидата
по результатам решения анализа кейсов (решения практических заданий)**

№ п/ п	Ф.И.О. кандидатов	Критерии оценки «кейсов» в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 10)
		Профессиональные и деловые компетенции кандидата в части когнитивной сферы				Коммуникативные умения	
		способность к стратегическо-му видению и глубокому анализу проблем (от 0 до 2)*	способность к прогнозиро- ванию последствий тех или иных решений в отношении конкретной проблемы (от 0 до 2)*	собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и предпринимаемым мерам (от 0 до 2)*	предлагаемые кандидатом пути оптимального разрешения проблемной ситуации (от 0 до 2)*	способность к четкому и ясному изложению собственных мыслей (от 0 до 2)*	

Дата _____ / _____

 (подпись руководителя государственного органа области /
 руководителя структурного подразделения государственного органа области)

 (расшифровка подписи)
***Критерии оценки:**

0 баллов – компетенция не продемонстрирована;

1 балл – компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;

2 балла – компетенция продемонстрирована на высоком уровне.

		гражданской службы, противодейств ия коррупции (от 0 до 3)			ые должностным регламентом (от 0 до 3)						
		Итоговая оценка по тестированию:									

Дата

(подпись секретаря конкурсной комиссии) (расшифровка подписи)