

**ДЕПАРТАМЕНТ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ОХРАНЫ  
ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П Р И К А З**

« 24 » 02 2021 года

№ 56

г. Вологда

О внесении изменений в приказ Департамента природных ресурсов и охраны окружающей среды области от 14 июня 2018 года № 336

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести в Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте (приложение 2) (далее – Методика), утвержденную приказом Департамента природных ресурсов и охраны окружающей среды области от 14 июня 2018 года № 336 «Об утверждении Положения о порядке работы конкурсной комиссии Департамента на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области и на включение в кадровый резерв, Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте», следующие изменения:

1.1 в разделе 2:

- в абзаце втором пункта 2.4 сноску 1 признать утратившей силу;
- в абзаце первом пункта 2.8 сноску 1 признать утратившей силу;
- в абзаце втором пункта 2.9 сноску 1 признать утратившей силу;
- в абзаце третьем пункта 2.11 сноску 1 признать утратившей силу;
- в абзаце первом пункта 2.15 сноску 1 признать утратившей силу;

1.2 в приложении 3 к Методике «Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов»:

пункт 5 изложить в следующей редакции:

#### «5. 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 приказом Департамента.

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 6 к Описанию методов оценки профессиональных и личных качеств кандидатов.

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-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 - от 0 до 2 баллов;

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

предлагаемые кандидатом пути оптимального разрешения проблемной ситуации - 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 кандидатами кейсов заносятся в оценочную

ведомость согласно приложению 5 к Описанию методов оценки профессиональных и личных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит результаты оценки кандидатов по результатам решения кейсов в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 7 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов).»;

пункт 6 изложить в следующей редакции:

«6. Подготовка проекта документа

Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Задание для подготовки проекта документа готовится руководителем структурного подразделения Департамента, для замещения вакантных должностей гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Департамента, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, в срок, установленный председателем конкурсной комиссии.

Ответственность за разработку задания для подготовки проекта документа и предоставление документов, необходимых для его выполнения, несет начальник Департамента.

Темы и срок выполнения задания для подготовки проекта документа определяются приказом Департамента.

Кандидаты осуществляют подготовку проекта документа на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для его подготовки.

Требования к оформлению:

объем документа - до 7 страниц;

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

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Департамента, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Департамента, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

По результатам проведения оценки проекта документа профессиональные и деловые компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующих категории и группы, оцениваются по 3-балльной шкале каждая:

соответствие установленным требованиям оформления - от 0 до 2 баллов;

понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, - от 0 до 2 баллов;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации - от 0 до 2 баллов;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, - от 0 до 2 баллов;

аналитические способности, логичность мышления - от 0 до 2 баллов;

правовая и лингвистическая грамотность - от 0 до 2 баллов.

Итоговая оценка кандидата по результатам оценки проекта документа определяется путем сложения баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 12 баллов.

При этом каждой профессиональной и деловой компетенции кандидата присваивается значение:

«2 балла», если компетенция продемонстрирована на высоком уровне. Задание выполнено в полном объеме, полностью соответствует требованиям.

«1 балл», если компетенция продемонстрирована на достаточном уровне. Задание выполнено частично верно, соответствует требованиям, имеются несущественные недочеты или неточности;

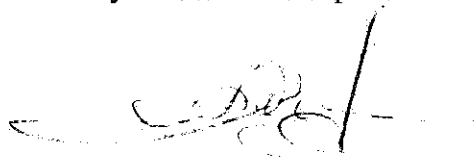
«0 баллов», если компетенция не продемонстрирована. Большая часть задания выполнена неверно или не выполнена, имеются существенные ошибки, выполненное задание не соответствует требованиям действующего законодательства.

Результаты оценки проекта документа заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 8 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам оценки проекта документа в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 7 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов).».

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Начальник Департамента



Д.А. Банников