

ДЕПАРТАМЕНТ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ОХРАНЫ  
ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

от 05.12.2023

№ 464

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 приказ 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 Положении о работе конкурсной комиссии в Департаменте природных ресурсов и охраны окружающей среды области на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области и на включение в кадровый резерв (приложение 1), утвержденном указанным приказом:

1.1.1 наименование изложить в следующей редакции:

«Положение о порядке работы конкурсной комиссии в Департаменте природных ресурсов и охраны окружающей среды области на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области и на включение в кадровый резерв»;

1.1.2 пункт 3.5 изложить в следующей редакции:

«3.5. Конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии), прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.»;

1.2 в Методике проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте природных ресурсов и охраны окружающей среды области (приложение 2), утвержденной указанным приказом:

1.2.1 в абзаце четвертом пункта 2.3 слова «методов оценки профессиональных и личностных качеств» заменить словами «методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки кандидатов)»;

1.2.2 абзац девятый пункта 2.4 изложить в следующей редакции:

«сведения о методах оценки кандидатов»;

1.2.3 пункт 2.18<sup>1</sup> изложить в следующей редакции:

«2.18<sup>1</sup>. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии), прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.»;

1.2.4 абзацы второй - третий пункта 2.18<sup>2</sup> изложить в следующей редакции:

«Оценка профессионального уровня кандидатов, проверка их соответствия иным установленным квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки кандидатов, которые приведены в приложении 2 к настоящей Методике.

Описание методов оценки кандидатов приведено в приложении 3 к настоящей Методике.»;

1.2.5 в абзаце первом пункта 2.19 слова «методах оценки» заменить словами «методах оценки кандидатов»;

1.2.6 в пункте 2.24:

в абзаце первом слова «методов оценки» заменить словами «методов оценки кандидатов»;

в сноске «4» слова «методам оценки» заменить словами «методам оценки кандидатов»;

сноску «5» изложить в следующей редакции:

«<sup>5</sup>Расчет итоговой оценки в баллах по результатам проведения компьютерного тестирования предусмотрен пунктом 1 приложения 3 к Методике «Описание методов оценки кандидатов.»»;

1.2.7 в пункте 2.26:

в абзаце первом слова «методов оценки» заменить словами «методов оценки кандидатов»;

в сноске «б» слова «методам оценки» заменить словами «методам оценки кандидатов»;

дополнить абзацем следующего содержания:

«;7 баллов и менее - по результатам групповой дискуссии.»;

1.2.8 приложение 2 к Методике изложить в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему приказу.

1.2.9 в приложении 3 к Методике:

наименование изложить в следующей редакции:

«Описание методов оценки кандидатов»;

абзац одиннадцатый пункта 1 изложить в следующей редакции:

«Секретарь конкурсной комиссии заносит оценку в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 7 к Описанию методов оценки кандидатов).»;

абзацы четырнадцатый-пятнадцатый пункта 2 изложить в следующей редакции:

«Начальник Департамента, или руководитель структурного подразделения Департамента, в котором проводится конкурс, или лицо, уполномоченное начальником Департамента, заполняет оценку кандидата по результатам индивидуального собеседования (приложение 1 к Описанию методов оценки кандидатов).

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценку в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 7 к Описанию методов оценки кандидатов).»;

в пункте 3:

абзац семнадцатый изложить в следующей редакции:

«Каждый член конкурсной комиссии, принимающий участие в ее заседании, выставляет кандидату по каждой компетенции соответствующий балл и заносит его в лист оценки кандидата (кандидатов) (приложение 2 к Описанию методов оценки кандидатов).»;

абзацы двадцатый – двадцать первый изложить в следующей редакции:

«Результаты оценки собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 3 к Описанию методов оценки кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 7 к Описанию методов оценки кандидатов).»;

абзацы шестнадцатый-семнадцатый пункта 4 изложить в следующей редакции:

«Результаты оценки написания реферата заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 4 к Описанию методов оценки кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам написания реферата в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 7 к Описанию методов оценки кандидатов).»;

в пункте 5:

абзац двенадцатый изложить в следующей редакции:

«Результатом такой оценки может выступать развернутое экспертное заключение по выбранному набору показателей согласно приложению 6 к Описанию методов оценки кандидатов.»;

абзацы двадцать восьмой - двадцать девятый изложить в следующей редакции:

«Результаты оценки решения кандидатами кейсов заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 5 к Описанию методов оценки кандидатов.

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

абзацы двадцать шестой - двадцать седьмой пункта 6 изложить в следующей редакции:

«Результаты оценки проекта документа заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 8 к Описанию методов оценки кандидатов.

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

дополнить пунктом 7 следующего содержания:

«7. Групповая дискуссия

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 кандидата дает возможность для составления рейтингов кандидатов по обладанию ими 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 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 5 и более, то к первому знаку прибавляется единица, если менее 5, 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.

При проведении групповой дискуссии:

при наличии технической возможности по предложению члена конкурсной комиссии или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения может быть принято решение о проведении групповой дискуссии в формате видеоконференции;

по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма ее проведения, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов по одним и тем же обсуждаемым темам для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

Результаты оценки групповой дискуссии заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 9 к Описанию методов оценки кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам групповой дискуссии в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 7 к Описанию методов оценки кандидатов).»;

приложение 1 изложить в новой редакции согласно приложению 2 к настоящему приказу;

приложение 2 изложить в новой редакции согласно приложению 3 к настоящему приказу;

приложение 3 изложить в новой редакции согласно приложению 4 к настоящему приказу;

приложение 4 изложить в новой редакции согласно приложению 5 к настоящему приказу;

приложение 5 изложить в новой редакции согласно приложению 6 к настоящему приказу;

приложение 6 изложить в новой редакции согласно приложению 7 к настоящему приказу;

приложение 7 изложить в новой редакции согласно приложению 8 к настоящему приказу;

приложение 8 изложить в новой редакции согласно приложению 9 к настоящему приказу;

дополнить приложением 9 согласно приложению 10 к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу по истечении 10 дней после дня его официального опубликования.

Начальник Департамента



Д.А. Банников

Приложение 1  
к приказу Департамента  
от 05.12.23 № 464

«Приложение 2  
к Методике

### Методы оценки кандидатов

При проведении конкурса используются методы оценки кандидатов в зависимости от категории и группы вакантных должностей государственной гражданской службы области:

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

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки кандидатов
Руководители	высшая	компьютерное тестирование <*>; индивидуальное собеседование с начальником Департамента и (или) лицом, уполномоченным начальником Департамента <*>; собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) <*>; анализ кейсов (решение практических заданий) <*>; групповая дискуссия.
	главная	компьютерное тестирование <*>; индивидуальное собеседование с начальником Департамента и (или) лицом, уполномоченным начальником Департамента <*>; собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) <*>; анализ кейсов (решение практических заданий) <*>; написание реферата; групповая дискуссия.
Специалисты	ведущая	компьютерное тестирование <*>; индивидуальное собеседование с начальником Департамента и (или) лицом, уполномоченным начальником Департамента <*>; собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) <*>; подготовка проекта документа <*>; написание реферата

	старшая	компьютерное тестирование <*>; индивидуальное собеседование с начальником Департамента и (или) лицом, уполномоченным начальником Департамента <*>; собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) <*>
--	---------	--

-----  
<\*> Обязательные для применения методы оценки кандидатов.

Приложение 2  
к приказу Департамента  
от 05.12.23 № 464  
«Приложение 1  
к Описанию  
методов оценки кандидатов

ЛИСТ  
оценки кандидата по результатам  
индивидуального собеседования

Категория и группа должностей \_\_\_\_\_  
(наименование должности с указанием  
наименования структурного подразделения)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество кандидата)  
Руководитель органа исполнительной государственной власти области, и (или)  
руководитель структурного подразделения органа исполнительной  
государственной власти области, на замещение должности в котором претендует  
кандидат, и (или) лицо, уполномоченное руководителем органа исполнительной  
государственной власти 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  
соответствующих категории и группы, оценивается (по 4-балльной шкале):  
(отметить соответствующие пункты)

3 балла - высоко компетентен для замещения должности  
соответствующих категории и группы (в значительной степени)

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

1 балл - ограниченно компетентен для замещения должности  
соответствующих категории и группы (только в узком круге вопросов или при  
условии повышения квалификации)

0 баллов - некомпетентен для замещения должности соответствующих  
категории и группы

Обоснование вывода (в случае присвоения крайних оценок): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

" " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)»



Приложение 3  
к приказу Департамента  
от 05.12.23 № 464

«Приложение 2  
к Описанию  
методов оценки кандидатов

ЛИСТ  
оценки кандидата (кандидатов) по результатам собеседования  
с членами конкурсной комиссии (интервью)

N п/п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые качества кандидатов в баллах				Итоговая оценка (от 0 до 10)
		Профессиональные знания и умения (от 0 до 2)	Ориентированнос ть на качество и результат (от 0 до 2)	Коммуникативные навыки (от 0 до 2)	Мотивация для занятия искомой должности (от 0 до 2)	
1.						

" \_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись члена конкурсной комиссии)

\_\_\_\_\_  
расшифровка подписи»

Приложение 4  
к приказу Департамента  
от 05.12.23 № 464

«Приложение 3  
к Описанию методов оценки  
кандидатов

**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 навыки (от 0 до 2)	Мотивация для занятия искомой должности (от 0 до 2)	Способность к стратегическому видению развития отрасли и региона в целом (от 0 до 2)	
1.							
2.							

Дата

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись секретаря конкурсной комиссии) (расшифровка подписи) »

Приложение 5  
к приказу Департамента  
от 05.12.23 № 464

«Приложение 4  
к Описанию  
методов оценки  
кандидатов

**Оценочная ведомость кандидатов по результатам написания реферата**

N п/п кандидатов	Ф.И.О.	Критерии оценки реферата в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 12)
		Постановка проблемы, обоснование актуальности темы (от 0 до 2)	Полнота использования материала (от 0 до 2)	Правильность использования нормативных правовых актов и научной литературы (от 0 до 2)	Логичность изложения материала (от 0 до 2)	Наличие предложений по совершенствованию (от 0 до 2)	
1.							
2.							

Дата

\_\_\_\_\_  
(подпись начальника Департамента/лица,  
непосредственно им уполномоченного)»

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

Приложение 6  
к приказу Департамента  
от 05.12.23 № 464

«Приложение 5  
к Описанию методов оценки  
кандидатов

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

№ п/ п	Ф.И.О. кандидатов	Критерии оценки «кейсов» в баллах				Итоговая оценка (от 0 до 10)	
		Профессиональные 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)*		

Дата \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

(подпись начальника Департамента /  
руководителя структурного подразделения  
Департамента)

(расшифровка подписи)

\*Критерии оценки:

0 баллов – компетенция не продемонстрирована;

1 балл – компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;

2 балла – компетенция продемонстрирована на высоком уровне»

Приложение 7  
к приказу Департамента  
от 05.12.23 № 464

«Приложение 6  
к Описанию методов оценки  
кандидатов

### Экспертное заключение по результатам проведения анализа кейса

(ФИО кандидата, наименование должности с указанием структурного подразделения)

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; взвешенность; 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 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)

Начальник Департамента,  
или руководитель структурного  
подразделения Департамента на  
замещение должности, в котором претендует  
кандидат, или лицо, уполномоченное  
начальником Департамента

\_\_\_\_\_  
(подпись)\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

Дата \_\_\_\_\_

»

Приложение 8  
к приказу Департамента  
от 05.12.23 № 464

«Приложение 7  
к Описанию методов оценки  
кандидатов

### ИТОГОВАЯ ВЕДОМОСТЬ конкурсных процедур

Наименование должности \_\_\_\_\_

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Результаты конкурсных процедур второго этапа конкурса с применением методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов (в баллах):										Итоговая сумма баллов
		Тест на знание законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы, противодействия коррупции (от 0 до 3)	Тест на знание государственного языка РФ - русского языка (от 0 до 3)	Тест на знания в области информации -онно-телеком-мунципальных технологий (от 0 до 3)	Тест на знания и умения в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, установленные должностным регламентом (от 0 до 3)	Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) (от 0 до 10)	Индивидуальное собеседование (от 0 до 3)	Реферат (от 0 до 12)	Групповая дискуссия (от 0 до 15)	Анализ кейсов (решение практических заданий) (от 0 до 10)	Подготовка проекта документа (от 0 до 12)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.		итоговая оценка по результатам компьютерного тестирования:										
2.		итоговая оценка по результатам компьютерного тестирования:										

« \_\_\_\_ »

\_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

(подпись секретаря конкурсной комиссии)

(расшифровка подписи) »

Приложение 9  
к приказу Департамента  
от 05.12.23 № 464

«Приложение 8  
к Описанию методов оценки  
кандидатов

**Оценочная ведомость кандидатов  
по результатам подготовки проекта документа**

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые качества кандидатов в баллах						Итоговая оценка (от 0 до 12)
		соответствие установленным требованиям оформления (от 0 до 2)	понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа (от 0 до 2)	отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства РФ (от 0 до 2)	обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа (от 0 до 2)	аналитические способности, логичность мышления (от 0 до 2)	правовая и лингвистическая грамотность (от 0 до 2)	
1.								

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

« \_\_\_\_\_ »

Критерии оценки:

- «2 балла», если компетенция продемонстрирована на высоком уровне;
- «1 балл», если компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;
- «0 баллов», если компетенция не продемонстрирована. »



Приложение 10  
к приказу Департамента  
от 05.12.23 № 464

«Приложение 9  
к Описанию  
методов оценки кандидатов

**Оценочная ведомость  
кандидатов по результатам групповой дискуссии**

№ п/п кандидата	Ф.И.О.	Оцениваемые качества кандидатов в баллах				Итоговая оценка (от 0 до 15)
		способность работать в команде (от 0 до 3) <*>	мотивация к достижению результата (ориентация на результат) (от 0 до 3) <*>	творческий подход к решению задач (от 0 до 3) <*>	стрессоустойчивость (психологическая устойчивость, выдержка, умение спокойно действовать в сложной ситуации) (от 0 до 3) <*>	
1.						

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.»