

КОМИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ ЗАЩИТЫ И СОЦИАЛЬНОЙ  
БЕЗОПАСНОСТИ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

«17» февраля 2024 г.

г. Вологда

№ 19

**О внесении изменений в приказ Комитета от 13 февраля 2019 года № 21**

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (с изменениями) и постановлением Губернатора области от 4 марта 2014 года № 55 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Вологодской области» (с изменениями)

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Внести в Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Комитете гражданской защиты и социальной безопасности области, утвержденную приказом Комитета гражданской защиты и социальной безопасности области от 13 февраля 2019 года № 21 «О конкурсе на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Комитете гражданской защиты и социальной безопасности области» (далее – соответственно Методика, Комитет) следующие изменения:

1.1. Абзац четвертый пункта 2.3 после слов «методов оценки» дополнить словами «профессионального уровня»;

1.2. В пункте 2.4:

в абзаце втором сноску исключить;

абзац девятый изложить в следующей редакции:

«сведения о методах оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов»;

1.3. Абзац первый пункта 2.18 изложить в следующей редакции:

«2.18. В ходе конкурсных процедур проводится оценка профессионального уровня кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, их соответствия квалификационным требованиям с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки

профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки).»;

1.4. Приложение 2 к Методике изложить в новой редакции, согласно приложению 1 к настоящему приказу.

1.5. Приложение 3 к Методике изложить в новой редакции, согласно приложению 2 к настоящему приказу.

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

И.о. председателя Комитета



С.В. Кашин

Приложение 1  
к приказу Комитета гражданской  
защиты и социальной безопасности  
Вологодской области  
от 01.02.2024 № 19

Приложение 2  
к Методике

## МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ КАНДИДАТОВ

При проведении конкурса используются методы оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов в зависимости от категории и группы вакантных должностей государственной гражданской службы области:

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

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки
Руководители	главная	тестирование <*>, индивидуальное собеседование <*>, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) <*>, анализ кейсов (решение практических заданий) <*>, групповая дискуссия, написание реферата
Специалисты	главная	тестирование <*>, индивидуальное собеседование, <*>, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) <*>, анализ кейсов (решение практических заданий) <*>, подготовка проекта документа, написание реферата
	ведущая	тестирование <*>, индивидуальное собеседование, <*>, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) <*>, анализ кейсов (решение практических заданий), подготовка проекта документа <*>, написание реферата
	старшая	тестирование <*>, индивидуальное собеседование <*>, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) <*>
Обеспечивающие специалисты	старшая	тестирование <*>, индивидуальное собеседование <*>, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) <*>

<\*> Обязательные для применения методы оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Приложение 2  
к приказу Комитета гражданской  
защиты и социальной безопасности  
Вологодской области  
от 01.02.2024 № 19

Приложение 2  
к Методике

## ОПИСАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ КАНДИДАТОВ

### 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.

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

Результаты тестирования в процентах отражаются в сертификате и (или) протоколе тестирования, которые выдает Департамент государственной службы и кадровой политики Правительства области.

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 86 - 100 процентов вопросов;

- «2 балла», если даны правильные ответы на 71 - 85 процентов вопросов;
- «1 балл», если даны правильные ответы на 50 - 70 процентов вопросов;
- «0 баллов», если даны правильные ответы на 50 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 Комитет 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.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценку в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 8 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

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 Департамент государственной службы и кадровой политики Правительства области.

## 2. Индивидуальное собеседование

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 соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

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.

Председатель Комитета, или начальник структурного подразделения Комитета, в котором проводится конкурс, или лицо, уполномоченное председателем Комитета, заполняет лист оценки кандидата по результатам индивидуального собеседования (приложение 1 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценку в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 8 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

При проведении индивидуального собеседования:

при наличии технической возможности по предложению председателя Комитета, иного государственного гражданского служащего, уполномоченного им или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения может быть принято решение о проведении индивидуального собеседования в формате видеоконференции;

по решению председателя Комитета ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма его проведения.

### 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 кандидата.

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

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

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

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

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

При проведении собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью):

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

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.

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;

способность к разрешению проблемных ситуаций, прогнозированию - от 0 до 2 баллов.

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

В дальнейшем определяется общий балл кандидата, который находится путем сложения баллов, выставленных соответствующему кандидату членом конкурсной комиссии, принимающим участие в ее заседании, по каждой компетенции. Итоговая сумма баллов кандидата определяется путем сложения общих баллов кандидата, выставленных каждым членом конкурсной комиссии, принимающим участие в ее заседании.

Итоговая оценка кандидата по результатам проведенного собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) определяется путем деления итоговой суммы балла на количество членов конкурсной комиссии, принимающих участие в ее заседании. Полученное значение итоговой оценки 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 может составлять от 0 до 10

баллов.

Результаты оценки собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 3 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 8 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

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

Реферат - краткое изложение в письменном виде основных направлений государственного управления, государственной 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 написания реферата используются вопросы или задания, составленные исходя из функций (полномочий) структурного подразделения государственного органа области, в которое объявлен и проводится конкурс, и должностных обязанностей по должности гражданской службы, на которую проводится конкурс.

Тема и срок для написания реферата определяются правовым актом государственного органа области, предусматривающим допуск кандидатов к участию во втором этапе конкурса.

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

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

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

Для оценки реферата используются критерии, которые оцениваются по 3-балльной шкале каждый:

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

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

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

логичность изложения материала - от 0 до 2 баллов;

наличие предложений по совершенствованию нормативной правовой базы,



деятельности государственного органа области, организации управленческих процессов - от 0 до 2 баллов;

качество оформления реферата - от 0 до 2 баллов.

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

Результаты оценки написания реферата заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 4 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам написания реферата в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 8 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

#### 5. 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 выбора по установленным критериям наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Данный метод оценки 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 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 5 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам групповой дискуссии в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 8 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

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 председателя Комитета 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.

6. Анализ кейсов (решение практических заданий)

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

Анализ кейсов (решение практических заданий) предназначен для получения дополнительной информации о профессиональных 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 7 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов.

По результатам проведенного анализа кейсов (решения практических заданий) профессиональные 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, 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 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 6 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам решения кейсов в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 8 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

#### 7. 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 группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс. В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству



и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Задание для подготовки проекта документа готовится заместителем председателя Комитета или руководителем структурного подразделения Комитета, в котором проводится конкурс, в срок, установленный председателем конкурсной комиссии.

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

Темы и срок выполнения задания для подготовки проекта документа определяются распорядительным актом Комитета.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться заместителем председателя Комитета, руководителем структурного подразделения Комитета, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности или иным уполномоченным лицом. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа заносятся в лист оценки кандидата (приложение 9 к Описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов).

По результатам проведения оценки проекта документа профессиональные 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 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.



Приложение 1  
к Описанию методов оценки  
профессионального уровня,  
профессиональных и личностных  
качеств кандидатов

Лист оценка кандидата  
по результатам индивидуального собеседования

Наименование группы должностей \_\_\_\_\_

Наименование должности \_\_\_\_\_

Фамилия, имя, отчество кандидата \_\_\_\_\_

Фамилия, имя, отчество, замещаемая должность лица, проводившего  
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)

Приложение 2  
к Описанию методов оценки  
профессионального уровня,  
профессиональных и личностных  
качеств кандидатов

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

Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые качества кандидатов в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 10)
	Профессиональные знания и умения (от 0 до 2)	Ориентированность на качество и результат (от 0 до 2)	Коммуникативные умения (от 0 до 2)	Мотивация для занятия искомой должности (от 0 до 2)	Способность к разрешению проблемных ситуаций, прогнозированию (от 0 до 2)	

Дата

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



Приложение 4  
к Описанию методов оценки  
профессионального уровня,  
профессиональных и личностных  
качеств кандидатов

**ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ  
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ НАПИСАНИЯ РЕФЕРАТА**

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Критерии оценки реферата в баллах						Итоговая оценка (от 0 до 12)
		Постановка проблемы, обоснование актуальности проблемы, постановка цели и задач (от 0 до 2)	Полнота использования нормативных правовых актов и научной литературы, наличие ссылок на них (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 нормативной правовой базы, деятельности Комитета, организации управленческих процессов (от 0 до 2)	Качество оформления (от 0 до 2)	

Дата

\_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, имя отчество лица, проводившего оценку)

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



Приложение 5  
к Описанию методов оценки  
профессионального уровня,  
профессиональных и личностных  
качеств кандидатов

**ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ  
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ГРУППОВОЙ ДИСКУССИИ**

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Критерии оценки групповой дискуссии в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 12)
		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)	

Дата

\_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, имя отчество лица, проводившего оценку)

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

Приложение 6  
к Описанию методов оценки  
профессионального уровня,  
профессиональных и личностных  
качеств кандидатов

ЛИСТ ОЦЕНКИ  
кандидата по результатам анализа кейсов

- 2 балла – компетенция продемонстрирована на высоком уровне;  
1 балл – компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;  
0 баллов – компетенция не продемонстрирована

Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые качества кандидатов в баллах						Итоговая оценка (от 0 до 10)
	Способность к стратегическому видению и глубокому анализу проблем (от 0 до 2)	Способность к прогнозированию последствий тех или иных решений в отношении конкретной проблемы (от 0 до 2)	Собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и принимаемым мерам проблем (от 0 до 2)	Предлагаемые пути оптимального разрешения проблемной ситуации (от 0 до 2)	Способность к четкому и ясному изложению собственных мыслей (от 0 до 2)		

Дата

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение 7  
к Описанию методов оценки  
профессионального уровня,  
профессиональных и личностных  
качеств кандидатов

**ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ**  
по результатам проведения анализа кейса

(Ф.И.О. кандидата, категория и группа должности, структурное подразделение)

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

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

(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. \_\_\_\_\_

(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 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 диагностирует наличие у кандидата следующих профессиональных и деловых компетенций:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

(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)

Председатель Комитета гражданской  
защиты и социальной безопасности области

Ф.И.О.

Дата \_\_\_\_\_

Приложение 8  
к Описанию методов оценки  
профессионального уровня,  
профессиональных и личностных  
качеств кандидатов

ИТОГОВАЯ ВЕДОМОСТЬ  
конкурсных процедур

Наименование группы должностей \_\_\_\_\_

Наименование должности \_\_\_\_\_

N п/п	Ф.И.О. кандидата	Результаты оценочных процедур в баллах						Итоговая сумма баллов
		тест на знание законодатель ства (от 0 до 5)	тест на знание русского языка (от 0 до 5)	IT-тест (от 0 до 3)	индивидуальное собеседование (от 0 до 3)	Анализ кейсов (от 0 до 10)	собеседование с членами конкурсной комиссии (от 0 до 10)	

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

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



Приложение 9  
к Описанию методов оценки  
профессионального уровня,  
профессиональных и личностных  
качеств кандидатов

ЛИСТ ОЦЕНКИ  
кандидата по результатам подготовки проекта документа

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые профессиональные и деловые компетенции кандидата 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 Российской Федерации (от 0 до 2)	Обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа (от 0 до 2)	Аналитические способности, логичность мышления	Правовая и лингвистическая грамотность (от 0 до 2)	

Дата

(заместитель председателя Комитета, руководитель структурного подразделения Комитета, в котором объявлен конкурс или лицо, уполномоченное председателем Комитета)