



ГУБЕРНАТОР ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 27.06.2019 г. № 849-р
Челябинск

О кадровом проекте «Команда
Челябинской области»

В целях выявления талантливых управленцев, обладающих высоким уровнем лидерских качеств и профессиональных компетенций, а также повышения качества кадрового обеспечения органов исполнительной власти Челябинской области:

1. Провести в 2019 году в Челябинской области кадровый проект «Команда Челябинской области».
2. Утвердить прилагаемое Положение о кадровом проекте «Команда Челябинской области».
3. Создать организационный комитет по проведению в Челябинской области кадрового проекта «Команда Челябинской области» и утвердить его состав (прилагается).
4. Настоящее распоряжение подлежит официальному опубликованию.
5. Настоящее распоряжение вступает в силу со дня его подписания.

Временно исполняющий обязанности
Губернатора Челябинской области



А.Л. Текслер

УТВЕРЖДЕНО
распоряжением Губернатора
Челябинской области
от 27.06.2019 г. № 849-р

Положение о кадровом проекте
«Команда Челябинской области»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о кадровом проекте «Команда Челябинской области» (далее именуется - Положение) определяет цель, задачи, категории участников, порядок организации и проведения в Челябинской области кадрового проекта «Команда Челябинской области» (далее именуется - Кадровый проект).

2. Цель Кадрового проекта - выявление, отбор путем проведения открытого конкурса лучших и наиболее успешных руководителей в сфере государственного управления, обладающих высоким уровнем интеллектуального потенциала, развития лидерских качеств и управленческих компетенций.

3. Задачами Кадрового проекта являются:

1) привлечение на государственную гражданскую службу талантливых и перспективных управленцев, профессионализм, компетентность и опыт которых могут повысить эффективность государственного управления;

2) создание системы планирования преемственности управленческих кадров;

3) проведение комплексной многоступенчатой оценки участников Кадрового проекта, основанной на использовании взаимодополняющих методов, позволяющих оценить реальные качества и компетенции участников Кадрового проекта.

4. Проведение Кадрового проекта базируется на следующих принципах:

1) открытость;

2) объективность;

3) прозрачность.

5. Организация и проведение Кадрового проекта освещаются на официальных сайтах Губернатора Челябинской области (<https://gubernator74.ru>) и Правительства Челябинской области (<http://pravmin74.ru>) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

6. Партнерами Кадрового проекта могут выступать организации любых форм собственности, общественные объединения, осуществляющие ресурсную (техническую, организационную, информационную, экспертную и иную) поддержку мероприятий Кадрового проекта.

II. Руководство и управление Кадровым проектом

7. Организация и проведение Кадрового проекта инициированы временно исполняющим обязанности Губернатора Челябинской области.

В целях обеспечения проведения Кадрового проекта создаются организационный комитет по проведению в Челябинской области кадрового проекта «Команда Челябинской области» (далее именуется - Оргкомитет) и экспертный совет кадрового проекта «Команда Челябинской области» (далее именуется - Экспертный совет).

Создание Оргкомитета и утверждение его состава осуществляются распоряжением Губернатора Челябинской области. Оргкомитет возглавляет временно исполняющий обязанности Губернатора Челябинской области.

8. Оргкомитет:

устанавливает сроки проведения Кадрового проекта;

осуществляет общее руководство и координацию реализации Кадрового проекта;

обеспечивает подготовку организационных и информационных мероприятий, связанных с проведением Кадрового проекта;

организует и проводит конкурсный отбор участников Кадрового проекта;

снабжает участников Кадрового проекта всей необходимой информацией в равном объеме;

определяет порядок обработки персональных данных участников Кадрового проекта с учетом требований законодательства Российской Федерации;

утверждает критерии и порядок оценки участников Кадрового проекта;

формирует и ведет рейтинг участников Кадрового проекта;

организует взаимодействие участников Кадрового проекта с членами Экспертного совета;

организует торжественную церемонию награждения победителей Кадрового проекта;

решает иные вопросы проведения Кадрового проекта.

9. С целью содействия решению задач Кадрового проекта, обеспечения объективности и беспристрастности при определении победителей Кадрового проекта Оргкомитетом создается Экспертный совет, который проводит экспертную оценку участников конкурсного отбора.

10. Членами Экспертного совета могут быть представители органов государственной власти и местного самоуправления, образовательных, научных организаций, общественных объединений, а также эксперты в области оценки персонала.

Формирование Экспертного совета обеспечивается на принципах добровольности, профессионализма, объективности.

Оргкомитет определяет кандидатуры и количество экспертов Экспертного совета, оценивающих выполнение заданий Кадрового проекта.

11. Лица, входящие в составы Оргкомитета или Экспертного совета, не имеют права выступать участниками Кадрового проекта.

III. Правила участия в Кадровом проекте

12. К участию в Кадровом проекте приглашаются лица:

- 1) в возрасте до 50 лет;
- 2) имеющие высшее образование, подтвержденное документом государственного образца, уровня не ниже специалитета или магистратуры;
- 3) имеющие стаж работы по специальности (направлению подготовки) не менее четырех лет, в том числе опыт управления - не менее трех лет. Под опытом управления в целях настоящего Положения понимается практический опыт на руководящей позиции: наличие одного или более человек в подчинении, опыт руководства людьми, проектными командами, ресурсами, подрядчиками, в том числе в сфере общественной и (или) добровольческой (волонтерской) деятельности;
- 4) не имеющие судимости, не являющиеся осужденными к наказанию по приговору суда, вступившему в законную силу, не находящиеся под следствием;
- 5) изъявившие желание и готовность работать на территории Челябинской области.

13. Лица, принимающие участие в Кадровом проекте, не должны иметь ограничений для поступления на государственную гражданскую службу, предусмотренных федеральными законами от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

14. Отбор участников Кадрового проекта осуществляется посредством проведения открытого конкурса (далее именуется - Конкурсный отбор).

Конкурсный отбор участников Кадрового проекта состоит из следующих этапов:

дистанционный этап;

очный этап;

этап подведения итогов и выявления победителей Конкурсного отбора.

15. В ходе Конкурсного отбора участники выполняют задания и проходят комплексную оценку компетенций.

Проведение Конкурсного отбора предполагает оценку технологий и методик, инновационных методов, приемов и подходов к деятельности участника, его управленческих способностей, деловых и профессиональных качеств по представленным им документам.

Критерием оценки участников является уровень проявления ими интеллектуального потенциала, лидерских качеств и управленческих компетенций в ходе выполнения заданий.

По результатам выполнения задания участник получает баллы, формирующие значения его индивидуального рейтинга.

Победителями каждого этапа Конкурсного отбора становятся участники, имеющие наиболее высокие значения рейтинга.

16. Уведомления и сообщения о сроках прохождения испытаний, иная информация об участии в Кадровом проекте направляются участникам Кадрового проекта (далее именуется - участники) на электронную почту, указанную в анкете при регистрации.

17. Участники самостоятельно несут ответственность за технические устройства и доступ к информационно-телекоммуникационной сети Интернет, которые они используют в ходе выполнения заданий дистанционного этапа Конкурсного отбора (в том числе неисправности/поломки технических средств либо сбой в подключении к сети Интернет).

18. Участникам запрещается:

1) указывать в ходе проведения любых мероприятий Кадрового проекта недостоверную и неполную информацию;

2) осуществлять фото- и видеосъемку материалов заданий и результатов выполнения заданий, размещать фотографии и видеоматериалы отборочных заданий в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, в том числе в социальных сетях, других открытых источниках информации, закрытых группах в мессенджерах, чатах мобильных приложений, публиковать материалы заданий и результатов выполнения заданий, в том числе посредством предоставления их представителям средств массовой информации;

3) использовать подсказки или иную помощь при прохождении оценочных заданий;

4) предлагать подарки или иное вознаграждение лицам, входящим в составы Оргкомитета или Экспертного совета, а также другим лицам, участвующим в Кадровом проекте;

5) публиковать или распространять в иной форме ложную, дискредитирующую информацию о Кадровом проекте и его участниках.

19. Основанием для исключения участника из Кадрового проекта является установление фактов нарушения им запретов, указанных в пункте 19 настоящего Положения, а также:

1) подача участником заявления об исключении его из Кадрового проекта;

2) непрохождение участником мероприятий дистанционного этапа или неявка участника на мероприятие очного этапа Конкурсного отбора;

3) представление подложных документов или заведомо ложных сведений о себе на любом из этапов Кадрового проекта;

4) выявление в отношении участника Кадрового проекта наличия ограничений для поступления на государственную гражданскую службу, предусмотренных федеральными законами от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

20. Расходы, связанные с участием в Кадровом проекте (командировочные, питание, проживание и другие расходы), участники конкурсного отбора несут самостоятельно.

IV. Проведение дистанционного этапа Конкурсного отбора

21. Лица, изъявившие желание принять участие в Кадровом проекте, должны пройти регистрацию на официальном сайте Кадрового проекта в информационно-телекоммуникационной сети Интернет: «команда74.рф» (далее именуется - сайт Кадрового проекта) в срок, установленный и размещенный Оргкомитетом на указанном сайте Кадрового проекта.

Своей регистрацией на сайте Кадрового проекта участник подтверждает ознакомление и согласие с настоящим Положением, а также дает согласие на обработку и передачу его персональных данных в целях, связанных с проведением Кадрового проекта.

Каждый участник может зарегистрироваться для участия в Кадровом проекте однократно. Многократная регистрация одним лицом не допускается.

22. Регистрация участника на сайте Кадрового проекта является началом дистанционного этапа Конкурсного отбора и включает в себя создание учетной записи для входа в личный кабинет и заполнение анкеты по предложенной форме.

В анкете указывается информация об опыте и квалификации кандидата, а также дополнительная информация, характеризующая иной личный, профессиональный и управленческий (при наличии) опыт участника, его контактные данные и иная информация в соответствии с предложенной формой.

Все поля анкеты должны быть заполнены корректно и по сути вопроса.

Участники обязаны указывать достоверную и актуальную информацию.

Заполнение некоторых полей анкеты возможно только при одновременной загрузке сканированных копий соответствующих документов и сведений, указанных в анкете.

Изменение указанных в анкете данных после завершения процесса заполнения анкеты и ее отправки не допускается.

23. Оргкомитет вправе на любом этапе проведения Кадрового проекта провести проверку достоверности сведений, представленных участником, и потребовать представить их документальное подтверждение, связавшись с участником по электронной почте или телефону, указанным в анкете.

Копии документов, направляемые участником для подтверждения достоверности своих анкетных данных, участнику не возвращаются.

24. После заполнения анкеты в рамках дистанционного этапа участнику необходимо создать и разместить видеопрезентацию на тему «Цель моего участия в кадровом проекте «Команда Челябинской области». Длительность видеопрезентации не должна превышать трех минут.

Создание и размещение видеофайла осуществляется в соответствии с рекомендациями, указанными в личном кабинете участника на сайте Кадрового проекта.

Видеозапись анализируется по определенному Оргкомитетом алгоритму. В видеопрезентации оценивается навык эффективной самопрезентации участника, качество, инновационность, рентабельность и реалистичность

воплощения предлагаемых мер и решений, мотивационно-ценностная сфера участника.

25. Заключительным испытанием дистанционного этапа является прохождение участниками тестирования.

Структура вопросов теста формируется на определение: знания Конституции Российской Федерации и основ конституционного устройства Российской Федерации; знаний в сфере государственной гражданской службы; знаний в сфере противодействия коррупции; знаний русского языка; знаний и навыков в области информационно-коммуникационных технологий.

Возможность выполнения тестовых заданий ограничена по времени.

Информация о порядке прохождения тестирования размещается на сайте Кадрового проекта в личном кабинете.

26. Оценка результатов испытаний дистанционного этапа Конкурсного отбора проводится в срок, установленный Оргкомитетом.

На данном этапе осуществляется выявление участников, обладающих наибольшим потенциалом на основе формализованной оценки представленных участником материалов и документов, свидетельствующих о его управленческом опыте, управленческих качествах и управленческом потенциале.

Показателями оценки на данном этапе являются:

высокая эффективность и результативность деятельности, в том числе способность решать задачи развития как в рамках, так и за пределами непосредственных должностных обязанностей, подтверждаемая результатами оценки деятельности по основному месту работы;

получение дополнительного образования - прохождение комплексных и тематических программ подготовки, участие в стажировках, семинарах; опыт работы в системе государственного и муниципального управления; участие в проектах и мероприятиях по совершенствованию реализации государственной политики в различных сферах деятельности.

Оценку сведений и информации, указанных участником в своих анкетных данных и в видеопрезентации, осуществляют эксперты Экспертного совета.

Присвоение баллов за прохождение тестирования осуществляется автоматизированно. Участники Конкурсного отбора, ответившие правильно менее чем на 70 процентов вопросов теста, считаются не прошедшими испытание и выбывают из дальнейшего участия в Конкурсном отборе.

Расчет рейтингового балла участников на дистанционном этапе Конкурсного отбора осуществляется только в отношении участников, успешно прошедших тестирование.

27. По итогам проведения дистанционного этапа Конкурсного отбора формируется первичный рейтинг участников на основании суммирования полученных балльных оценок за каждое оценочное мероприятие дистанционного этапа, умноженных на весовой коэффициент.

Весовые коэффициенты устанавливаются экспертами Экспертного совета при определении процедуры и технологии оценки.

28. Все участники Конкурсного отбора, успешно завершившие задания дистанционного этапа, получают индивидуальный отчет по итогам прохождения дистанционного этапа, сертификат участника Кадрового проекта, а также возможность бесплатного участия в мероприятиях очного этапа Конкурсного отбора.

V. Проведение очного этапа Конкурсного отбора

29. Очный этап Конкурсного отбора представляет собой углубленную лично-профессиональную диагностику каждого участника и проводится в форме очных оценочных мероприятий, которые предполагают:

проведение психологического тестирования;
прохождение индивидуального собеседования (профессионального интервью).

30. Для проведения психологического тестирования и описания полученных результатов из числа экспертов Экспертного совета определяются специалисты, имеющие соответствующий опыт работы и дополнительное профессиональное образование в области проведения оценки персонала, владеющие современными методиками оценки.

Проведение психологического тестирования осуществляется с применением апробированного и внедренного в практику инструментального комплекса диагностики.

31. Для проведения индивидуального собеседования из числа экспертов Экспертного совета формируются экспертные группы в соответствии с направлениями деятельности, заявленными участниками в анкете при регистрации.

В случае выбора участником нескольких предполагаемых направлений деятельности либо нескольких целевых должностей для их потенциального замещения индивидуальное собеседование такой участник должен пройти в каждой экспертной группе, за исключением случаев, когда при определении графика проведения индивидуальных собеседований участник по собственному желанию сокращает количество первоначально выбранных им профессиональных направлений.

32. Во время индивидуального собеседования оценивается лично-деловой потенциал и уровень управленческой готовности участников к профессиональной деятельности в приоритетных отраслях системы государственного управления.

Оценка лично-профессиональных и управленческих ресурсов участников направлена на выявление их наиболее сильных управленческих и лично-профессиональных качеств, способностей и управленческого потенциала, обеспечивающих готовность кандидата к оперативному замещению управленческих должностей определенного уровня либо в

ближайшей перспективе при определенной дополнительной специальной подготовке.

33. Для обеспечения единства подходов к проведению оценки участников устанавливаются общие показатели (направления) оценки, отражающие выраженность личностно-профессиональных и управленческих ресурсов каждого участника, преимущественные области и возможности использования его в составе кадрового потенциала на управленческие должности:

- стратегическое лидерство;
- управленческая компетентность;
- масштабность мышления;
- готовность к саморазвитию (потенциал развития);
- экспертно-аналитическая компетентность;
- готовность к командной работе;
- настойчивость, целеустремленность и сила личности;
- компетентности самоуправления;
- компетентности межличностного и социального взаимодействия;
- социальная направленность.

По итогам проведенных оценочных процедур формируется рейтинг по сумме значений оценок каждого участника по всем показателям.

VI. Подведение итогов и выявление победителей Кадрового проекта

34. По итогам проведения всех оценочных испытаний дистанционного и очного этапов подсчитывается общее значение баллов, набранное каждым участником, и составляется поименный рейтинг участников по итоговому баллу.

Итоговый рейтинговый балл каждого участника отражает его актуальную (текущую) управленческую готовность к замещению управленческих должностей определенного уровня и направления его личностно-профессионального развития.

Победителями Кадрового проекта становятся участники, получившие по результатам Конкурсного отбора наибольшее количество баллов.

35. Результаты Конкурсного отбора оформляются протоколом подведения итогов Кадрового проекта, подписываемым председателем Оргкомитета.

На основании указанного протокола издается распоряжение Губернатора Челябинской области об определении победителей Кадрового проекта.

Информация о победителях Кадрового проекта размещается на официальных сайтах Губернатора Челябинской области (<https://gubernator74.ru>) и Правительства Челябинской области (<http://pravmin74.ru>) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

36. Победители Кадрового проекта получают:

индивидуальный отчет по итогам участия в Конкурсном отборе с рекомендациями экспертов Экспертного совета по саморазвитию;

диплом победителя Кадрового проекта;
памятный подарок (сувенир).

37. Получение, хранение и использование результатов лично-профессиональной оценки и иных персональных данных участников и победителей Кадрового проекта осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации о персональных данных и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

УТВЕРЖДЕН
распоряжением Губернатора
Челябинской области
от 27.06. 2019 г. № 849-р

Состав
организационного комитета по проведению в Челябинской области
кадрового проекта «Команда Челябинской области»

- | | |
|----------------------------------|---|
| Текслер
Алексей Леонидович | - временно исполняющий обязанности Губернатора Челябинской области, руководитель организационного комитета |
| Мамин
Виктор Викторович | - первый заместитель Губернатора Челябинской области, заместитель руководителя организационного комитета |
| Гербер
Олег Викторович | - генеральный директор акционерного общества «Областное телевидение» (по согласованию) |
| Голицын
Евгений Викторович | - исполняющий обязанности заместителя Губернатора – руководителя Аппарата Губернатора и Правительства Челябинской области |
| Колбин
Роман Владимирович | - директор областного государственного бюджетного учреждения «Челябинский региональный центр навигационно-информационных технологий» (по согласованию) |
| Лошкарева
Олеся Александровна | - заместитель начальника Управления прессы и информации Правительства Челябинской области |
| Фетисов
Игорь Борисович | - исполняющий обязанности первого заместителя Министра информационных технологий и связи Челябинской области |
| Язовских
Татьяна Николаевна | - заместитель руководителя Аппарата Губернатора и Правительства Челябинской области - начальник Управления государственной службы и противодействия коррупции Правительства Челябинской области |