

**ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

г. Вологда

От 12.10.2016 г. № 1156

О реализации постановления Губернатора
области от 30 августа 2016 года № 508

В соответствии с постановлением Губернатора Вологодской области от 30 августа 2016 года № 508 «О внесении изменений в постановление Губернатора области от 4 марта 2014 года № 55»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Признать утратившими силу приказы Департамента социальной защиты населения Вологодской области:

от 11 декабря 2014 года № 525 «Об утверждении Методики оценки профессиональных и личностных качеств государственных гражданских служащих (граждан), изъявивших желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв Департамента социальной защиты населения Вологодской области»;

от 15 января 2016 года № 14 «О внесении изменений в приказ Департамента социальной защиты населения Вологодской области от 11 декабря 2014 года № 525 «Об утверждении Методики оценки профессиональных и личностных качеств государственных гражданских служащих (граждан), изъявивших желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв Департамента социальной защиты населения Вологодской области».

2. Внести в приказ Департамента социальной защиты населения Вологодской области от 13 мая 2014 года № 206 «О конкурсной комиссии Департамента социальной защиты населения Вологодской области» следующие изменения:

2.1. Приложение 1 к приказу изложить в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему приказу;

2.2. Внести в Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте социальной защиты населения Вологодской области (приложение 4), утвержденную приказом Департамента социальной защиты населения области от 13 мая 2014 года № 206 «О конкурсной комиссии Департамента социальной защиты населения Вологодской области» (далее - Методика) следующие изменения:

в разделе 2:

2.2.1. подпункт «е» пункта 2.5 изложить в следующей редакции:

«е) сведения о своих доходах, полученных от всех источников (включая доходы по

прежнему месту работы или месту замещения выборной должности, пенсии, пособия, иные выплаты) за календарный год, предшествующий году подачи документов для замещения должности государственной гражданской службы области, а также сведения об имуществе, принадлежащем ему на праве собственности, и о своих обязательствах имущественного характера по состоянию на первое число месяца, предшествующего месяцу подачи документов для замещения должности государственной гражданской службы области (на отчетную дату) по утвержденной Президентом Российской Федерации форме справки;

сведения о доходах супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, полученных от всех источников (включая заработную плату, пенсии, пособия, иные выплаты) за календарный год, предшествующий году подачи гражданином документов для замещения должности государственной гражданской службы области, а также сведения об имуществе, принадлежащем им на праве собственности, и об их обязательствах имущественного характера по состоянию на первое число месяца, предшествующего месяцу подачи гражданином документов для замещения должности государственной гражданской службы области (на отчетную дату) по утвержденной Президентом Российской Федерации форме справки.

Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в департаменте и замещающий должность государственной гражданской службы области в другом органе государственной власти, не предусмотренную [Перечнем](#) должностей государственной гражданской службы области, при замещении которых государственные гражданские служащие области обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, также представляет документы, указанные в абзаце первом и втором настоящего подпункта.»

2.2.2. дополнить пунктом 2.7¹ следующего содержания:

«2.7¹. Гражданин (гражданский служащий) вправе представить в управление правового и организационного обеспечения, гражданской службы и кадров вместе с документами, указанными в пунктах 2.5 - 2.7 настоящей Методики копию сертификата*, удостоверяющего прохождение тестирования с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области» по категории и группе должностей гражданской службы, к которой относится должность на замещение которой претендует.»;

2.2.3. пункт 2.11 дополнить абзацем третьим следующего содержания:

«Решение о допуске кандидатов к участию во втором этапе конкурса, о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса (конкурсных процедур) оформляется приказом департамента, согласованным с Департаментом государственной службы и кадровой политики области.»;

абзацы третий – пятый считать соответственно абзацами четвертым - шестым;

2.2.4. пункт 2.13 изложить в следующей редакции:

* Представление кандидатом сертификата для участия в конкурсе на замещение должности гражданской службы соответствующей категории и группы, предоставляет ему возможность в течение одного года со дня прохождения тестирования быть освобожденным от прохождения повторного тестирования на аналогичную категорию и группу должностей гражданской службы, на которую (которые) сертификат был ранее выдан. Сертификат должен быть действительным не менее двух месяцев после подачи заявления для участия в конкурсе.

Форма, порядок и условия выдачи сертификата установлены приказом Департамента государственной службы и кадровой политики области.

«2.13. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, 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 методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов:

2.13.1. Тестирование.

Тестирование проводится в целях проведения объективной и прозрачной оценки соответствия кандидата квалификационным требованиям, оценки его профессиональных и личностных качеств. Объективность проведения тестирования обеспечивается стандартностью условий, времени, подсчета результатов и содержания тестов.

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

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

Результаты выполнения кандидатами тестов на знание законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы, противодействия коррупции; на знание государственного языка Российской Федерации оцениваются по 6-балльной шкале, при этом присваивается значение:

«5 баллов», если даны правильные ответы на 90-100 процентов вопросов;

«4 балла», если даны правильные ответы на 80-89 процентов вопросов;

«3 балла», если даны правильные ответы на 70-79 процентов вопросов;

«2 балла», если даны правильные ответы на 66-69 процентов вопросов;

«1 балл», если даны правильные ответы на 50-65 процентов вопросов;

«0 баллов», если даны правильные ответы менее чем на 50 процентов вопросов.

Результаты выполнения кандидатами тестов на знания в области информационно-телекоммуникационных технологий оцениваются по 4-балльной шкале, при этом присваивается значение:

«3 балла», если даны правильные ответы на 90-100 процентов вопросов;

«2 балла», если даны правильные ответы на 70-89 процентов вопросов;

«1 балл», если даны правильные ответы на 50-69 процентов вопросов;

«0 баллов», если даны правильные ответы менее чем на 50 процентов вопросов.

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.

2.13.2. Индивидуальное собеседование кандидата:

с руководителем департамента или руководителем структурного подразделения департамента или лицом, ими уполномоченным, на службу в котором претендует кандидат.

Основная цель индивидуального собеседования – получение информации, которая позволит:

провести оценку профессиональной пригодности кандидата (его профессиональных знаний и умений, профессиональных и личностных качеств);

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

Вопросы должны способствовать выявлению уровня профессиональной подготовки кандидата, в частности:

знание законодательства в соответствующей сфере деятельности, необходимого для выполнения должностных обязанностей по должности соответствующей категории и группы;

понимание основных проблем в соответствующей сфере деятельности;

наличие иных профессиональных умений в соответствии с направлением профессиональной служебной деятельности, специализацией по направлению профессиональной служебной деятельности.

В случае участия гражданского служащего департамента в конкурсе на замещение вышестоящей должности гражданской службы области руководителем департамента или руководителем структурного подразделения департамента оценивается длительность, безупречность и эффективность исполнения им должностных обязанностей, что учитывается при подведении итогов конкурса.

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

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

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

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

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

В случае присвоения крайних оценок приводится обоснование.

Проводивший собеседование руководитель департамента или начальник структурного подразделения департамента оценивает профессиональные и личностные качества кандидата согласно установленной форме (приложение 1 к Методике).

2.13.3. 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.

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

По результатам проведенного собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) профессиональные и личностные компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующей категории и группы, оцениваются по 2-балльной шкале каждая:

профессиональные знания и умения – от 0 до 2 баллов;

ориентированность на качество и результат – от 0 до 2 баллов;

коммуникативные умения - от 0 до 2 баллов;

мотивация для занятия искомой должности - от 0 до 2 баллов;

лично-профессиональная подготовка - от 0 до 2 баллов.

Каждый член конкурсной комиссии, принимающий участие в ее заседании 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 проведенного собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) определяется путем сложения полученных значений средних баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 10 баллов.

2.13.4. 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 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.

Качественная оценка носит экспертный характер и заключается в анализе структуры и содержания текста ответа.

По результатам проведенного анализа кейсов (решения практических заданий) профессиональные и деловые компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующей категории и группы, оцениваются по 2-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 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.»;

2.2.5. пункт 2.14. изложить в следующей редакции:

«2.14. Конкурсные процедуры второго этапа конкурса проводятся с применением следующих методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов:

2.14.1. На должности гражданской службы области высшей и главной групп категории «руководители»:

тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем государственного органа области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий).

2.14.2. На должности гражданской службы области главной и ведущей групп категории «специалисты», «обеспечивающие специалисты»:

тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения департамента, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий).

2.14.3. На должности гражданской службы области старшей группы категории «специалисты», «обеспечивающие специалисты»:

тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения департамента, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью).»;

2.2.6. пункт 2.15. изложить в следующей редакции:

« 2.15. Выполнение конкурсных процедур второго этапа конкурса разделяется на две стадии.

На первой стадии происходит подсчет итоговых баллов по результатам проведенных конкурсных процедур второго этапа конкурса.

На второй стадии – собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) и рассмотрение результатов всех проведенных конкурсных процедур второго этапа конкурса.

Итоговая ведомость конкурсных процедур представляется секретарем конкурсной комиссии на заседание конкурсной комиссии.».

2.2.7. пункт 2.16. изложить в следующей редакции:

«2.16. После завершения всех конкурсных процедур второго этапа конкурсной комиссией принимаются решения:

об определении победителя в конкурсе на замещение вакантной должности;

о признании конкурса несостоявшимся (в случае если кандидат (кандидаты) не прошел (не прошли) конкурсные процедуры, предусмотренные настоящей Методикой, или результаты конкурсных процедур оказались неудовлетворительными).

Результаты конкурсных процедур считаются удовлетворительными при получении кандидатом (кандидатами) следующих итоговых баллов по примененным в ходе их проведения методам оценки:

тестирование – 1 балл и более;

индивидуальное собеседование – 1 балл и более;

собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) – 3 балла и более;

анализ кейсов (решение практических задач) - 2 балла и более.

В остальных случаях кандидат не может быть определен победителем конкурса.

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв департамента кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.».

1.3. Приложения 1-5 к Методике изложить в новой редакции согласно приложениям 2-6 к настоящему приказу.

3. Настоящий приказ вступает в силу по истечении 10 дней после дня его официального опубликования, за исключением пункта 1.

Пункт 1 вступает в силу с даты официального опубликования настоящего приказа.

И О. начальника департамента



И.В. Окопник

Приложение 1
к приказу Департамента социальной
защиты населения Вологодской области
от _____ № _____

«УТВЕРЖДЕН
приказом _____ Департамента
социальной защиты населения
Вологодской области
от 13.05.2014 № 206

СОСТАВ

конкурсной комиссии по замещению вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте социальной защиты населения Вологодской области

(для проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области, для проведения конкурса на включение в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы области старшей группы должностей категории «специалисты», «обеспечивающие специалисты»)

- Каманина Л.В. -начальник департамента,
председатель комиссии;
- Корюкина А.Л. - начальник управления социальных выплат,
заместитель начальника департамента,
заместитель председателя комиссии;
- Ананьева Л.В. - начальник управления правового и
организационного обеспечения, гражданской
службы и кадров, секретарь комиссии;
- Члены комиссии:
Окопник И.В. - начальник управления прогнозирования,
планирования и аналитической работы,
заместитель начальника департамента;
- Манюкова Г.В. - начальник управления по социальным
вопросам, опеке и попечительству;
- Ершов А.В. - начальник управления организации
государственных закупок, капитального
ремонта и обеспечения техническими
средствами реабилитации, заместитель
начальника департамента;

Представитель государственного органа субъекта
РФ по управлению государственной службой;

Независимые эксперты;

Представитель Общественного совета при Департаменте

СОСТАВ

конкурсной комиссии по замещению вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте социальной защиты населения Вологодской области

(для проведения конкурса на включение в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы области высшей и главной группы должностей категории «руководители»)

- Макаровский А.Ю. - заместитель Губернатора области, председатель комиссии;
- Приятелев В.В. - начальник Департамента государственной службы и кадровой политики Вологодской области, заместитель председателя комиссии;
- Ананьева Л.В. - начальник управления правового и организационного обеспечения, гражданской службы и кадров, секретарь комиссии;
- Члены комиссии:
Каманина Л.В. - начальник департамента;
- Корюкина А.Л. - начальник управления социальных выплат, заместитель начальника департамента, заместитель председателя комиссии;
- Окопник И.В. - начальник управления прогнозирования, планирования и аналитической работы, заместитель начальника департамента;
- Ершов А.В. - начальник управления организации государственных закупок, капитального ремонта и обеспечения техническими средствами реабилитации, заместитель начальника департамента;
- Манюкова Г.В. - начальник управления по социальным вопросам, опеке и попечительству;

Представитель государственного органа субъекта РФ по управлению государственной службой;

Независимые эксперты;

Представитель Общественного совета при Департаменте

СОСТАВ

конкурсной комиссии по замещению вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте социальной защиты населения Вологодской области

(для проведения конкурса на включение в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы области главной, ведущей групп должностей категории «специалисты», «обеспечивающие специалисты»)

- Приятелев В.В. - начальник Департамента государственной службы и кадровой политики Вологодской области, председатель комиссии;
- Каманина Л.В. - начальник департамента, заместитель председателя комиссии;
- Ананьева Л.В. - начальник управления правового и организационного обеспечения, гражданской службы и кадров, секретарь комиссии;
- Члены комиссии:
Корюкина А.Л. - начальник управления социальных выплат, заместитель начальника департамента, заместитель председателя комиссии;
- Окопник И.В. - начальник управления прогнозирования, планирования и аналитической работы, заместитель начальника департамента;
- Ершов А.В. - начальник управления организации государственных закупок, капитального ремонта и обеспечения техническими средствами реабилитации, заместитель начальника департамента;
- Манюкова Г.В. - начальник управления по социальным вопросам, опеке и попечительству;
- Представитель государственного органа субъекта РФ по управлению государственной службой;
Независимые эксперты;
Представитель Общественного совета при Департаменте.».

**Оценка кандидата
по результатам индивидуального собеседования**

(наименование должности)

(фамилия, имя, отчество кандидата)

(наименование должности, фамилии, имени, отчества руководителя департамента или структурного подразделения или лица, его заменяющего, проводившего собеседование)

По результатам проведенного собеседования _____
(указать дату и время)

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

- 3 балла - высоко компетентен для замещения должности (в значительной степени)
- 2 балла - в целом компетентен для замещения должности (компетентность соответствует требованиям к должности)
- 1 балл - ограниченно компетентен для замещения должности (только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации)
- 0 баллов - некомпетентен для замещения должности

Обоснование вывода (в случае присвоения крайних оценок)

(подпись)

(расшифровка
подписи)

« _____ » _____ 20 _____ г.

«Приложение 2
к Методике

**1. Примерный перечень вопросов в сфере профессиональных знаний
и умений**

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

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

7.Выявление наличия умений разрешения конфликтов	Владеете ли Вы умениями оценки и разрешения конфликтной ситуации в малой группе?	<p>Какие способы преодоления конфликтов внутри малой группы Вы знаете?</p> <p>Какие причины конфликтов на работе Вы можете назвать?</p> <p>Владеете ли Вы методиками определения психологического климата в группе?</p>
--	--	---

Критерии оценки по перечню 1.

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

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

Качества кандидатов	
Основной вопрос	Дополнительные вопросы
1.Вспомните ситуацию, когда Вам приходилось решать сложную проблему и расскажите об этом подробно.	<p>Как часто Вам приходится задерживаться на работе?</p> <p>С чем вы это связываете?</p>
2.Всегда ли Вам удается справляться с порученной работой за установленное время?	Всегда ли Вам удается выполнять порученную работу без посторонней помощи?

3. Как часто Вы допускаете ошибки при выполнении порученной работы?	При возникновении непредвиденных сложных ситуаций способны ли Вы правильно сориентироваться и принять оптимальное решение?
4. Оцените свою способность доводить начатое дело до конца?	Приведите примеры успешно реализованных поручений, проектов.

Критерии оценки по перечню 2.

№п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий уровень	2	Кандидат демонстрирует высокий уровень ориентированности на качество и результат, об этом свидетельствуют самостоятельность при выполнении порученной работы, умение ориентироваться в сложной ситуации, умение доводить начатое дело до конца.
2.	Средний уровень	1	Кандидат демонстрирует средний уровень ориентированности на качество и результат. При выполнении сложных заданий ему нужна посторонняя помощь. Иногда теряется, но способен принимать самостоятельные решения. Способен доводить начатое дело до конца, но нуждается в напоминании и контроле.
3.	Низкий уровень	0	Кандидат демонстрирует низкий уровень ориентированности на качество и результат. Без посторонней помощи не знает, что предпринять. При возникновении сложной ситуации не способен самостоятельно принять решение. Требуется постоянное напоминание и контроля со стороны руководства.

3. Примерный перечень вопросов для определения коммуникативных навыков

Качества кандидатов	Основной вопрос	Дополнительные вопросы
---------------------	-----------------	------------------------

<p>1.Выявление способности к совместной работе</p>	<p>Как Вы относитесь к работе в группе?</p>	<p>Сотрудничаете ли Вы с коллегами при решении сложной задачи, если она поставлена только перед вами?</p> <p>Готовы ли Вы поделиться своими знаниями, умениями и навыками с другими сотрудниками?</p> <p>Оказываете ли Вы поддержку, консультируетесь ли Вы с другими коллегами?</p> <p>Вам работается лучше в коллективе или одному?</p> <p>Какова Ваша стратегия поведения в новом коллективе?</p>
<p>2.Выявление способности к деловому общению</p>	<p>Как вы оцениваете Вашу способность к деловому общению?</p>	<p>Всегда ли вам удается четко высказать свои мысли при общении с коллегами?</p> <p>Умеете ли Вы выслушать и понять собеседника?</p> <p>Стремитесь ли Вы достичь полного взаимопонимания при общении с коллегами?</p> <p>В каких ситуациях Вы готовы пойти на компромисс? Были ли подобные ситуации в вашей практике?</p>
<p>3.Умение работать с людьми (для кандидатов, претендующих на руководящую должность)</p>	<p>Умение работать с людьми</p> <p>Как Вы считаете, в чем состоит Ваша основная работа как руководителя?</p>	<p>Расскажите, как Вы осуществляете руководство подчиненными (если замещали должность руководителя).</p> <p>Расскажите, как Вы, давая поручение своим сотрудникам, убеждаетесь в том, что они правильно поняли смысл задания. Если возможно, то приведите пример.</p> <p>Были ли в Вашей практике случаи, когда подчиненные неверно понимали данное им задание? Какие шаги вы предпринимали?</p> <p>Можете ли Вы определить потенциальные возможности работника? Если да, то как вы это делаете?</p>

Критерии оценки по перечню 3.

№п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель	Показатель для руководителей
1.	Высокий уровень	2	Проявляет четко выраженную склонность к работе в группе. Эффективно сотрудничает с другими, четко высказывает свои мысли, умеет выслушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания в общении.	Четко, доходчиво разъясняет задания, отлично ориентируется в возможностях работника.
2.	Средний уровень	1	Имеет склонность к работе в группе, может сотрудничать с другими. Умеет высказывать свои мысли, стремится выслушать собеседника.	Может разъяснить задание подчиненному, разбирается в потенциальных возможностях работника.
3.	Низкий уровень	0	Одиночка, не любит работать в группе. Редко принимает и предлагает помощь, высказывания воспринимает с трудом. Не умеет слушать собеседника. Не стремится к взаимопониманию.	Не в состоянии разъяснить доходчиво задание, в возможностях работника не разбирается.

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

Качества кандидатов	
Основной вопрос	Дополнительные вопросы

<p>1.Причины ухода с предыдущих мест работы (должности)?</p>	<p>Почему Вы уволились (собираетесь увольняться или переходить на другую должность)?</p> <p>Что входило в Ваши должностные обязанности?</p> <p>Что Вы ценили больше всего на прежних местах работы?</p> <p>Что Вас больше всего раздражало на предыдущих местах работы?</p> <p>Какие должностные обязанности Вы выполняли с наибольшим удовольствием?</p>
<p>2.Каковы Ваши представления о возможных негативных моментах или трудностях предполагаемой деятельности?</p>	<p>Как Вы относитесь к работе за пределами установленного рабочего времени?</p> <p>Что может вызвать у Вас стресс на работе?</p> <p>Как Вы считаете, есть ли у Вас перспективы карьерного роста в государственном органе?</p> <p>Какие виды стимулирования для вас наиболее приемлемы? (премия, перспективы продвижения по службе, объявление благодарности, награждение грамотами и др.)</p>
<p>3.Ваши представления о перспективах на новом месте работы?</p>	

Критерии оценки по перечню 4.

№п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий уровень	2	Отлично ориентируется в предмете своей будущей деятельности. Демонстрирует высокую заинтересованность замещения должности. Четко выделяет преимущества новой должности по сравнению с предыдущей. Мотивационный профиль имеет четкую направленность на раскрытие собственного потенциала для достижения целей органа власти.
2.	Средний уровень	1	Знание предмета своей деятельности удовлетворительное. Демонстрирует заинтересованность замещения должности. Мотивационный профиль направлен как на раскрытие собственного потенциала, так и на

			удовлетворение материальных потребностей. Видит определенные трудности при исполнении должностных обязанностей.
3.	Низкий уровень	0	Знание предмета своей деятельности слабое. Уровень заинтересованности замещения должности четко не определяется. Мотивационный профиль кандидата размыт.

5. Примерный перечень вопросов о личностно-профессиональной подготовке кандидата

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

Критерии оценки по перечню 5.

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

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

Приложение 4
к приказу Департамента
социальной защиты населения
Вологодской области
от _____ № _____

Приложение 3
к Методике

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

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые качества кандидатов в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 10)
		Профессион альные знания и умения (от 0 до 2)	Ориентиро ванность на качество и результат (от 0 до 2)	Коммуник ативные навыки (от 0 до 2)	Мотивац ия для занятия искомой должнос ти (от 0 до 2)	Личностно- профессион альная подготовка (от 0 до 2)	

Дата

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

**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 и деловые компетенции кандидата в части когнитивной сферы				Коммуникативные умения	
		способность к стратегическо- му видению и глубокому анализу проблем (от 0 до 2)*	способность к прогнозиро- ванию последствий тех или иных решений в отношении конкретной проблемы (от 0 до 2)*	собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и предпринимаемым мерам (от 0 до 2)*	предлагаемые кандидатом пути оптимального разрешения проблемной ситуации (от 0 до 2)*		

Дата

_____ / _____

(подпись руководителя органа исполнительной государственной власти области /
руководителя структурного подразделения органа исполнительной государственной власти области)

(расшифровка подписи)

***Критерии оценки:**

0 баллов – компетенция не продемонстрирована;

1 балл – компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;

2 балла – компетенция продемонстрирована на высоком уровне

**ИТОГОВАЯ ВЕДОМОСТЬ
конкурсных процедур**

Категория и группа должностей _____
(наименование категории и группы должностей)

_____ (наименование структурного подразделения)

_____ (наименование органа исполнительной государственной власти области)

№ п/ п	Ф.И.О. кандидата	Результаты конкурсных процедур второго этапа конкурса с применением методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов:					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 5)	Тест на знание государственно-го языка РФ - русского языка (от 0 до 5)	Тестов на знания в области информационно-телекоммуникационных технологий (от 0 до 3)	Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) (от 0 до 10)	Индивидуальное собеседование (от 0 до 3)	
1.							
2.							

Дата

_____ (подпись секретаря конкурсной комиссии)

_____ (расшифровка подписи)