Приложение N 2

Утверждена

постановлением

Администрации г. Заречного

Пензенской области

от 12 апреля 2022 г. N 640

**МЕТОДИКА**

**ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАНДИДАТОВ**

**В РЕЗЕРВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ**

**ОБЛАСТИ**

1. Настоящая Методика оценки профессиональных и личностных компетенций кандидатов в резерв управленческих кадров города Заречного Пензенской области (далее - Методика) разработана в соответствии с Общей концепцией формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренной Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (протокол от 29.11.2017 N 5).

2. Конкурсный отбор проводится в два этапа на заседаниях Комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров (далее - Комиссия) в соответствии с Методикой.

Не позднее чем за 45 календарных дней до дня проведения первого (заочного) этапа конкурса сектор муниципальной службы и кадров отдела контроля и управления делами Администрации г. Заречного Пензенской области (далее - уполномоченное подразделение) размещает на официальном сайте Администрации г. Заречного Пензенской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") объявление о приеме документов для участия в конкурсном отборе. Документы принимаются в течение 30 календарных дней со дня опубликования объявления о проведении конкурса.

3. Первый (заочный) этап проводится не позднее 15 календарных дней со дня завершения приема документов и заключается в оценке профессиональных, личностных и управленческих ресурсов кандидатов в Резерв управленческих кадров (далее - Резерв) на основании представленных кандидатом документов для участия в конкурсном отборе.

На первом (заочном) этапе оценка профессиональных, личностных и управленческих ресурсов кандидатов проводится Комиссией в соответствии с [Системой](#Par54) критериев оценки документов, представленных кандидатами для участия в конкурсном отборе в Резерв, согласно приложению N 1 к Методике. Каждый член Комиссии заносит в конкурсный [бюллетень](#Par194) первого (заочного) этапа, составляемый по форме согласно приложению N 2 к Единой методике, результат оценки кандидата. На основании указанных конкурсных бюллетеней секретарь Комиссии составляет рейтинговый [список](#Par284) кандидатов по итогам первого (заочного) этапа по форме согласно приложению N 3 к Методике. Итоговый балл кандидата для рейтингового списка по итогам первого (заочного) этапа определяется как сумма среднего арифметического итоговых баллов, выставленных кандидату каждым членом конкурсной комиссии.

4. К участию во втором (очном) этапе конкурса допускаются кандидаты, представившие полный пакет документов, установленный пунктом 3.4. Порядка формирования и использования резерва управленческих кадров города Заречного Пензенской области (далее - Порядок), соответствующие требованиям, установленным пунктом 3.3 Порядка, и набравшие по итогам оценки 12 и более итоговых баллов в рейтинговом списке.

Результат первого (заочного) этапа конкурса оформляется протоколом Комиссии.

5. В течение 3 календарных дней со дня проведения первого (заочного) этапа конкурса кандидатам направляется уведомление в письменной форме:

1) допущенным к участию во втором (очном) этапе конкурса - о дате, времени и месте проведения второго (очного) этапа конкурса;

2) не допущенным к участию во втором (очном) этапе конкурса - об отказе в допуске к участию во втором (очном) этапе конкурса с указанием причин отказа в допуске.

6. Второй (очный) этап конкурса проводится по истечении 15 календарных дней с даты подписания протокола проведения первого (заочного) этапа конкурса.

Второй (очный) этап конкурса заключается в оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов, допущенных к участию во втором (очном) этапе конкурса, с использованием комплексного тестирования, групповых дискуссий и завершается индивидуальным собеседованием.

7. Оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов осуществляется в соответствии с [описанием](#Par316) методов и критериями оценки согласно приложению N 4 к Методике.

8. На заседании Комиссии по окончании групповой дискуссии и индивидуального собеседования с кандидатом каждый ее член заносит в конкурсный [бюллетень](#Par425) второго (очного) этапа, составляемый по форме согласно приложению N 5 к Методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

Итоговый балл кандидата по результатам групповой дискуссии определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату каждым членом конкурсной комиссии.

Итоговый балл кандидата по результатам индивидуального собеседования определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату каждым членом конкурсной комиссии.

После проведения двух этапов конкурсного отбора итоговые баллы, выставленные кандидатам по результатам оценки документов, комплексного тестирования, групповой дискуссии и индивидуального собеседования суммируются.

9. По результатам голосования Комиссия принимает одно из следующих решений:

1) кандидат рекомендуется для включения в Резерв;

2) кандидат не рекомендуется для включения в Резерв.

9.1. Решение Комиссии о включении в Резерв финалистов и победителей завершенных конкурсов управленцев "Лидеры России", Всероссийского конкурса "Лидеры России. Политика" и победители кадрового проекта "Пензенская область - регион возможностей" принимается без проведения конкурсного отбора и оформляется протоколом Комиссии.

10. Результаты второго (очного) этапа конкурса оформляются протоколом Комиссии. Протокол второго (очного) этапа конкурса содержит итоговый рейтинговый список кандидатов с указанием набранных баллов, уровня Резерва либо информации об отказе во включении в резерв по форме согласно [приложению N 7](#Par501) к Методике.

11. Кандидат не рекомендуется для включения в Резерв, если итоговая оценка кандидата после проведения двух этапов конкурсного отбора составляет менее 50 процентов максимального балла.

12. Если все кандидаты набрали после проведения двух этапов конкурсного отбора менее 50 процентов максимального балла, Комиссия признает конкурс несостоявшимся.

Приложение N 1

к Методике

оценки профессиональных

и личностных компетенций

кандидатов в резерв

управленческих кадров

города Заречного,

утвержденной

постановлением

Администрации г. Заречного

Пензенской области

**СИСТЕМА**

**КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ДОКУМЕНТОВ, ПРЕДСТАВЛЕННЫХ КАНДИДАТАМИ**

**ДЛЯ УЧАСТИЯ В КОНКУРСНОМ ОТБОРЕ В РЕЗЕРВ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование критерия | Оценка (баллы) |
| 1. | Наличие стажа управленческой деятельности: |  |
| - от 3 до 7 лет- от 7 до 10 лет- от 10 до 15 лет- свыше 15 лет | 1234 |
| 1.1. | Стаж работы по специальности (направлению подготовки) <\*>: |  |
| - от 3 до 7 лет- от 7 до 12 лет- от 12 до 17 лет- свыше 17 лет | 1234 |
| 2. | Наличие двух и более высших образований: |  |
| - имеет одно высшее образование- имеет два и более высших образований | 01 |
| 3. | Наличие ученой степени: |  |
| - не имеет- имеет | 01 |
| 4. | Наличие опыта работы на выборных должностях: |  |
| - не имеет- имеет | 01 |
| 5. | Наличие наград (государственных наград Российской Федерации, ведомственных наград федеральных органов исполнительной власти, наград Пензенской области, поощрений Губернатора Пензенской области, поощрений руководителей органов государственной власти, органов местного самоуправления): |  |
| - не имеет- имеет | 01 |
| 6. | Владение иностранными языками: |  |
| - на уровне "читаю и перевожу со словарем"- на уровне "читаю и могу объясняться"- на уровне "владею свободно" | 012 |
| 7. | Участие в проектной деятельности (количество реализованных проектов): |  |
| - в проектной деятельности не участвовал- 1 реализованный проект- 2 реализованных проекта- 3 и более реализованных проекта | 0123 |
| 8. | Наличие опыта публичных выступлений: |  |
| - не выступает вообще- 1 раз в год и реже- каждый месяц- каждую неделю | 0123 |
| 9. | Участие в обучающих мероприятиях: |  |
| - участие в обучающих мероприятиях не принимает- один раз в три года- один раз в два года- ежегодно | 0123 |
| 10. | Участие в работе коллегиальных, совещательных органов, общественных организаций: |  |
| - участие не принимал- принимал участие | 01 |
| 11. | Наличие научных трудов либо изобретений: |  |
| - не имеет- имеет | 01 |
| 12. | Наличие положительного отзыва рекомендателя, в котором подробно описаны личностно-профессиональные и управленческие ресурсы кандидата: |  |
| - отзыв отсутствует- имеется отзыв | 01 |

--------------------------------

<\*> В случае отсутствия у кандидата стажа работы на управленческих должностях оценивается стаж работы по специальности (направлению подготовки) в соответствии с пунктом 1.1.

Приложение N 2

к Методике

оценки профессиональных

и личностных компетенций

кандидатов в резерв

управленческих кадров

города Заречного,

утвержденной

постановлением

Администрации г. Заречного

Пензенской области

Конкурсный бюллетень

первого (заочного) этапа

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п |  | Оценка кандидатов | Итоговый балл |
| Наличие стажа управленческой деятельности | Наличие двух и более высших образований | Наличие ученой степени | Наличие опыта работы на выборных должностях | Наличие наград | Владение иностранными языками | Участие в проектной деятельности | Наличие опыта публичных выступлений | Участие в обучающих мероприятиях | Участие в работе коллегиальных, совещательных органов, общественных организаций | Наличие научных трудов либо изобретений | Наличие положительного отзыва рекомендателя |
| Фамилия, имя, отчество кандидатов | 1 балл2 балла3 балла4 балла | 0 баллов1 балл | 0 баллов1 балл | 0 баллов1 балл | 0 баллов1 балл | 0 баллов1 балл2 балла | 0 баллов1 балл | 0 баллов1 балл2 балла3 балла | 0 баллов1 балл2 балла3 балла | 0 баллов1 балл | 0 баллов1 балл | 0 баллов1 балл | Количество баллов |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

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

(фамилия, имя, отчество члена Комиссии) (подпись члена Комиссии)

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

 (дата)

Приложение N 3

к Методике

оценки профессиональных

и личностных компетенций

кандидатов в резерв

управленческих кадров

города Заречного,

утвержденной

постановлением

Администрации г. Заречного

Пензенской области

Рейтинговый список

кандидатов по итогам первого (заочного) этапа

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п\п | Фамилия, имя, отчество кандидата | Итоговый балл, присвоенный Комиссией кандидату по результатам оценки документов | Номер в рейтинге |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Приложение N 4

к Методике

оценки профессиональных

и личностных компетенций

кандидатов в резерв

управленческих кадров

города Заречного,

утвержденной

постановлением

Администрации г. Заречного

Пензенской области

**ОПИСАНИЕ**

**МЕТОДОВ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ**

**Комплексное тестирование**

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий.

При тестировании используется единый перечень вопросов. Тест содержит 40 вопросов. Первая часть теста состоит из 20 вопросов с целью проверки уровня владения кандидатом государственным языком Российской Федерации (русским языком). Вторая часть теста состоит из 20 вопросов с целью проверки знаний и умений кандидата в сфере информационно-коммуникационных технологий.

На каждый вопрос теста кандидатом должен быть дан только один верный вариант ответа.

Тестирование проводится в присутствии членов Комиссии. Перед началом тестирования проводится инструктаж кандидатов о правилах и условиях проведения тестирования под роспись. Кандидатам предоставляется равное количество времени для ответа на вопросы теста. В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы помещения, в котором проводится тестирование. При нарушении кандидатом правил тестирования он отстраняется от тестирования с вынесением нулевой оценки по итогам тестирования.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

**Критерии оценки кандидатов с использованием комплексного**

**тестирования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Наименование компетенции | Критерии оценки |
| 1. | Владение государственным языком Российской Федерации (русским языком) | 0 баллов - менее 70 процентов правильных ответов;1 балл - более 70 процентов правильных ответов и до 80 процентов включительно;2 балла - более 80 процентов правильных ответов и до 90 процентов включительно;3 балла - более 90 процентов правильных ответов |
| 2. | Знания и умения в сфере информационно-коммуникационных технологий | 0 баллов - менее 70 процентов правильных ответов;1 балл - более 70 процентов правильных ответов и до 80 процентов включительно;2 балла - более 80 процентов правильных ответов и до 90 процентов включительно;3 балла - более 90 процентов правильных ответов |

Результаты тестирования оформляются секретарем Комиссии в виде краткой справки, содержащей фамилию, инициалы кандидатов и количество набранных ими баллов.

**Проведение групповых дискуссий**

Групповая дискуссия проводится в форме обсуждений с кандидатами определенных тем или вопросов, касающихся вопросов социально-экономического развития города Заречного Пензенской области.

Тема для групповой дискуссии определяется Главой города Заречного Пензенской области.

Опубликование темы для проведения групповой дискуссии запрещается.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ. Ответы кандидатов изучаются Комиссией. Затем проводится дискуссия, после которой Комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Комиссия оценивает кандидатов в их отсутствие.

**Критерии оценки кандидатов по результатам групповой**

**дискуссии**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Описание критерия | Оценка (баллы) |
| 1. | Кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения, не умеет высказывать свои мысли и слушать собеседника | 1 |
| 2. | Кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, навыков отстаивания собственной точки зрения, умеет высказывать свои мысли, стремится выслушать собеседника | 2 |
| 3. | Кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения, четко высказывает свои мысли | 3 |

**Индивидуальное собеседование**

Индивидуальное собеседование с кандидатами проводится членами Комиссии и представляет собой устные ответы кандидатов на задаваемые членами Комиссии вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

В этих целях составляется перечень вопросов, в который включаются вопросы:

- о профессиональном опыте;

- на понимание основных проблем в соответствующей области профессиональной деятельности;

- на наличие профессиональных и функциональных умений.

Комиссия оценивает уровень профессиональной подготовки кандидата в его отсутствие.

В ходе индивидуального собеседования Комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

**Критерии оценки кандидатов по результатам индивидуального**

**собеседования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Описание критерия | Оценка (баллы) |
| 1. | Ораторское искусство и культура поведения участника Конкурса: |  |
| 1.1. | Кандидат прекрасно владеет ораторским искусством: умеет говорить убедительно, речь его грамотная (богатый словарный запас с соблюдением норм литературного языка), хорошо владеет информацией по вопросу выступления, умеет удерживать интерес аудитории | 2 |
| 1.2. | Кандидат владеет ораторским искусством на среднем уровне: говорит недостаточно убедительно, речь его не всегда грамотная (словарный запас ограничен, нормы литературного языка не всегда соблюдаются), владеет информацией по вопросу, отсутствует умение удерживать интерес аудитории | 1 |
| 2. | Логичность, аргументированность, четкость ответов на вопросы: |  |
| 2.1. | Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. | 2 |
| 2.2. | Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. | 1 |

Приложение N 5

к Методике

оценки профессиональных

и личностных компетенций

кандидатов в резерв

управленческих кадров

города Заречного,

утвержденной

постановлением

Администрации г. Заречного

Пензенской области

Конкурсный бюллетень

второго (очного) этапа

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Фамилия, имя, отчество кандидата | Балл по результатам групповой дискуссии | Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости) | Балл по результатам индивидуального собеседования | Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости) |
|  |  |  |  |  |  |

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

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии) (подпись)

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

 (дата)

Приложение N 6

к Методике

оценки профессиональных

и личностных компетенций

кандидатов в резерв

управленческих кадров

города Заречного,

утвержденной

постановлением

Администрации г. Заречного

Пензенской области

**ТАБЛИЦА ЭФФЕКТИВНОСТИ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Итоговаяоценка | Уровень резерва | Выводы и рекомендации |
| до 11 баллов | - | Низкая оценка. Не удовлетворяет предъявляемым минимальным требованиям. Не рекомендован для зачисления в резерв управленческих кадров города Заречного Пензенской области |
| 12 - 17 баллов | - | Оценка ниже среднего. Минимально соответствует требованиям. Не рекомендован для зачисления в резерв управленческих кадров города Заречного Пензенской области |
| 18 - 23 балла | Перспективный | Средняя оценка работы. Вполне соответствует требованиям. Может быть рекомендован для зачисления в резерв управленческих кадров города Заречного Пензенской области, но не более перспективного уровня |
| 24 - 29 баллов | Базовый | Оценка работы выше среднего. Вполне соответствует требованиям. Может быть рекомендован для зачисления в резерв управленческих кадров города Заречного Пензенской области, но не более базового уровня |
| От 30 баллов | Высший | Высокая оценка работы. В полном объеме соответствует требованиям, даже превышает их. Может быть рекомендован для зачисления в резерв управленческих кадров города Заречного Пензенской области на любой уровень |

Приложение N 7

к Методике

оценки профессиональных

и личностных компетенций

кандидатов в резерв

управленческих кадров

города Заречного,

утвержденной

постановлением

Администрации г. Заречного

Пензенской области

Итоговый рейтинг

кандидатов

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Фамилия Имя Отчество кандидата | Количество баллов по итогам первого (заочного) этапа | Количество баллов по итогам комплексного тестирования | Количество баллов по итогам проведения групповой дискуссии | Количество баллов по итогам индивидуального собеседования | Итоговая оценка (общее количество баллов) | Уровень резерва | Информация об отказе во включении в резерв |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

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

 (фамилия, имя, отчество члена Комиссии) (подпись члена Комиссии)