

Департамент лесного комплекса Вологодской области

ПРИКАЗ

«21» января 2016 года

№ 61

Об утверждении Методики оценки государственных гражданских служащих (граждан), изъявивших желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв Департамента лесного комплекса области

В целях реализации постановления Губернатора Вологодской области от 4 марта 2014 г. № 55 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Вологодской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Методику оценки государственных гражданских служащих (граждан), изъявивших желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв Департамента лесного комплекса области.

2. Отделу правовой и административной работы (В.В. Васильева):

- направить настоящий приказ в территориальный орган Министерства юстиции Российской Федерации по Вологодской области, Прокуратуру области, Череповецкую природоохранную прокуратуру Волжской межрегиональной природоохранной прокуратуры;

- опубликовать настоящий приказ в областной газете «Красный Север» и на «Официальном интернет-портале правовой информации Вологодской области».

3. Отделу государственного лесного реестра, информационных технологий (Е.А. Антонова) разместить настоящий приказ на официальных сайтах Правительства области и Департамента лесного комплекса области.

4. Отделу кадров и профессионального образования управления правовой и кадровой работы Департамента ознакомить с приказом государственных гражданских служащих Департамента.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. начальника Департамента

С.В. Назаров

УТВЕРЖДЕНА

приказом Департамента лесного
комплекса области

от «21» января 2016 года № 61

**МЕТОДИКА
ОЦЕНКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ
(ГРАЖДАН), ИЗЪЯВИВШИХ ЖЕЛАНИЕ УЧАСТВОВАТЬ В
КОНКУРСЕ НА ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ
ДЕПАРТАМЕНТА ЛЕСНОГО КОМПЛЕКСА ОБЛАСТИ
(ДАЛЕЕ - КОНКУРС, ДЕПАРТАМЕНТ)**

1. В рамках проведения конкурса на включение в кадровый резерв Департамента оцениваются профессиональные и личностные качества кандидатов.

2. Оценка кандидатов осуществляется на основании представленных ими документов об образовании, прохождении государственной гражданской службы и государственной службы иного вида, осуществления иной трудовой деятельности, а также на основании конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

3. Решение о необходимости и очередности применения методов оценки при проведении конкурсных процедур принимается начальником Департамента.

4. Методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при формировании кадрового резерва приведены в постановлении Губернатора Вологодской области от 4 марта 2014 года № 55 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Вологодской области». К ним относятся: тестирование, индивидуальное собеседование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), написание реферата по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по сфере деятельности Департамента, групповая дискуссия.

5. Тестирование проводится в соответствии с распоряжением Губернатора Вологодской области от 6 февраля 2014 года № 239-р «О порядке взаимодействия органов исполнительной государственной власти области с Департаментом государственной службы и кадровой политики области при проведении компьютерного тестирования с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области».

Результаты выполнения кандидатами тестов на знание законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы, а также законодательства, отражающего специфику деятельности Департамента, на знания в области информационно-телекоммуникационных технологий оцениваются в отсутствие кандидатов по 5-балльной шкале каждый:

- от 90 до 100% - 5 баллов;
- от 80 до 89% - 4 балла;
- от 70 до 79% - 3 балла;
- от 66 до 69% - 2 балла;
- от 60 до 65% - 1 балл;
- меньше 60% - 0 баллов.

Результаты в баллах отражаются в Протоколе заседания конкурсной комиссии и заносятся в итоговую ведомость в соответствии с приложением 1 к Методике.

6. Индивидуальное собеседование проводится по следующим правилам.

Основная цель индивидуального собеседования - получение информации, которая позволит:

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

- определить, какие качества и навыки преобладают у кандидата, а какие, наоборот, нуждаются в дальнейшем развитии;

- насколько эти качества важны.

Индивидуальное собеседование состоит из нескольких этапов.

На первом этапе кандидату предлагается кратко рассказать о себе (самопрезентация);

- об автобиографических данных;

- о профессиональном опыте и возможностях его применения;

- о причинах (мотивах) участия в конкурсе;

- об увлечениях, интересах, видах занятий в свободное время.

На втором этапе предлагается задать вопросы, уточняющие сведения, содержащиеся в представленных документах и самопрезентации кандидата:

- образование, специализация (тема дипломной или иной исследовательской работы);

- дополнительная квалификация (курсы, стажировки, тренинги, гранты, участие в научно-исследовательских и опытно-конструкторских работах, наличие сертификатов и т.п.);

- характер выполняемой прежде работы;

- причины ухода с предыдущих мест работы;

- представление о функциях по искомой должности;

- представление кандидата о возможных негативных моментах или трудностях в предполагаемой деятельности;

- перспективы карьерного роста.

Третий этап является основной частью собеседования, на нем предлагается задать профессиональные вопросы.

Профессиональные вопросы подбираются, ориентируясь на общие и специфические требования к должностям государственной гражданской службы области соответствующих категории и группы. Вопросы должны быть открытыми, предполагающими развернутый ответ с аргументацией позиции. Часть этих вопросов должна носить проективный характер; отвечая на них, кандидат может продемонстрировать свой профессиональный опыт, проявить личностные и профессиональные качества, важные для данной категории гражданских служащих.

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

- знание правовых основ государственного управления и государственной гражданской службы, антикоррупционного законодательства;

гражданской службы, антикоррупционного законодательства;

знание законодательства, необходимого для выполнения обязанностей по должностям соответствующих категории и группы;

понимание основных проблем в соответствующей сфере деятельности;

наличие специализированных навыков (знание иностранных языков, владение компьютером, ведение баз данных, подготовка докладов, выступлений, презентаций).

Бланк оценки кандидата по результатам индивидуального собеседования приведен в приложении 2 к Методике.

7. 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 личностных качествах кандидатов.

Интервью помогает прояснить:

реальность целей (в т.ч. профессиональных), которые ставит перед собой кандидат;

оценку кандидатом собственных достижений и неудач;

ориентацию на профессиональный рост и продвижение по службе;

круг общих интересов.

Интервью состоит из нескольких этапов.

На первом этапе (подготовительном) происходит выбор типа интервью и подготовка вопросов и оценочных бланков для заполнения во время собеседования.

На втором этапе (установке контакта) приветствуют кандидата, представляют его конкурсной комиссии. Благодарят кандидата за участие в конкурсных процедурах. Обеспечивают доверие путем создания доброжелательной обстановки и расположения претендента к интервьюеру.

Третий этап (информационный) проводится на усмотрение конкурсной комиссии. На этом этапе уточняются сведения, содержащиеся в представленных кандидатом документах: семейное положение, место жительства и др.

На четвертом этапе (интервью) предлагается задать вопросы и оценить качества кандидатов по соответствующим критериям. Примерный перечень вопросов и критерии оценки приведены в приложении 3 к Методике. Результаты оценки заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 4 к Методике.

На пятом этапе (завершение интервью) подводится короткое резюме и кандидата благодарят за беседу.

8. Требования к оформлению реферата: объем реферата - до 10 страниц; гарнитура - Times New Roman; кегль - 14, интервал - 1,5;

параметры страницы: формат - А4, левое поле - 3 см, правое поле - 1,5 см, верхнее поле - 2 см, нижнее поле - 2 см;

абзац - 1/25, красная строка, допускается выделение полужирным шрифтом и курсивом, выравнивается по ширине;

нумерация страниц начинается с титульного листа, ставится только со второй страницы. Номер обозначается арабской цифрой, располагается внизу страницы;

наличие стандартных ссылок на использованные источники в соответствии с ГОСТ;

оформление реферата производится в следующем порядке: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, разбитая на главы и параграфы, заключение, список литературы, возможны приложения (таблицы, схемы, диаграммы, иллюстрации);

каждая часть реферата начинается с новой страницы;

список литературы оформляется на отдельном листе в алфавитном порядке с указанием наименования, даты, номера, издательства;

на титульном листе указываются: тема реферата, автор, год;

оглавление - план реферата, в котором каждому разделу должен соответствовать номер страницы, на которой он находится;

введение - формулируется суть исследуемой проблемы, определяются значимость и актуальность выбранной темы, указываются цель и задачи реферата, дается характеристика используемой нормативной правовой базы и литературы;

основная часть состоит из двух разделов: в первом - анализируется и раскрывается отдельная проблема или одна из ее сторон в соответствии с выбранной темой, описывается существующая нормативная правовая база, во втором - даются предложения с четко выраженной авторской позицией, логичными и обоснованными выводами по совершенствованию практики работы в Департаменте, решению существующих проблем;

в заключении должны быть представлены краткие и четкие выводы, вытекающие из основной части. Кроме того, рекомендуется обозначить те аспекты проблемы, которые известны автору, но не были им рассмотрены в силу объективных причин;

в списке литературы указываются законы, иные нормативные правовые акты, литература, интернет-источники, на которые ссылается автор в тексте реферата, и иные документы, использованные при подготовке реферата.

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

Критерии оценки реферата приведены в приложении 5 к Методике. Результаты оценки заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 6 к Методике.

9. Групповая дискуссия проводится по следующему плану.

Для групповой дискуссии выбирается актуальная проблема, связанная с организацией государственной службы или деятельности департамента, либо любая другая проблема по выбору конкурсной комиссии.

Этапы проведения групповой дискуссии:

1) Информирование - это вступительное слово представителя конкурсной комиссии, в котором излагается замысел дискуссии и определяется проблема. Задача председателя комиссии:

назвать проблему, т.е. очевидные ее проявления, привлекающие всеобщее внимание;

перечислить следствия;

указать причины, т.е. исходные инициативы, которые вызывают следствия и могут быть проверены, установлены, изменены, устранены.

2) Аргументация - это выступление кандидатов с обоснованием альтернатив по обсуждаемой проблеме.

Председателю комиссии необходимо следить за доказательствами

представителей сторон, выявлять противоречия, ошибки в их рассуждениях.

3) Замечания - фаза возражений, сомнений и вопросов со стороны членов конкурсной комиссии.

После выступления кандидатов председатель комиссии и члены конкурсной комиссии формулируют вопросы для уточнения аргументаций.

4) Опровержение - на этом этапе кандидаты нейтрализуют возражения и сомнения и осуществляют защиту своей позиции.

5) Выработка решения - на этой стадии подключаются все желающие выступить на той или иной стороне. Идут взаимная проверка предполагаемых решений, активное противоборство сторон, занимающих разные позиции.

Дискуссия начинает угасать, когда в выступлениях начинаются повторения.

В ходе обмена мнениями председатель конкурсной комиссии Департамента отмечает положительные и отрицательные моменты в аргументации всех кандидатов и высказывает суждение, к которому склоняется большинство.

6) Завершение - конец дискуссии предполагает принятие решения кандидатами.

Участие кандидата в проведении групповой дискуссии оценивается членами конкурсной комиссии по балльной системе.

При подведении итогов лучшим считается кандидат, набравший наибольшее количество баллов.

Критерии оценки групповой дискуссии приведены в приложении 7 к Методике, результаты оценки заносятся в оценочную ведомость.

10. Результаты оценки всех конкурсных процедур заносятся в итоговую ведомость согласно приложению 1 к Методике. Если метод оценки не использовался в конкурсных процедурах, то в итоговой ведомости в соответствующей графе ставится прочерк.

к Методике оценки государственных гражданских служащих (граждан), изъявивших желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв Департамента лесного комплекса области

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

Департамента лесного комплекса области

Секретарь конкурсной комиссии	подпись	расшифровка
" " 20 г.		

Приложение 2
к Методике оценки государственных
гражданских служащих (граждан),
изъявивших желание участвовать в конкурсе
на включение в кадровый резерв
Департамента лесного комплекса области

ОЦЕНКА
кандидата по результатам
индивидуального собеседования

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

(наименование структурного подразделения)

(фамилия, имя, отчество кандидата)

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

(наименование должности, фамилия, имя, отчество лица, проводившего собеседование)

По результатам проведенного собеседования _____
(указать дату и время)

уровень компетенций кандидата в вопросах, относящихся к замещению должности, соответствующих категории и группы (оценивается по 5-балльной шкале):

(отметить соответствующие пункты)

5 баллов - превосходно компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (на уровне самых высоких требований к должности соответствующей категории и группы)

4 балла - высоко компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (в значительной степени)

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

2 балла - ограниченно компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации)

1 балл - некомпетентен для замещения должности соответствующей категории и группы.

Обоснование вывода (в случае присвоения крайних оценок) _____

_____ подпись _____ расшифровка

"__" _____ 20__ г.

Приложение 3
к Методике оценки государственных
гражданских служащих (граждан),
изъявивших желание участвовать в конкурсе
на включение в кадровый резерв
Департамента лесного комплекса области

1. Примерный перечень вопросов в сфере понимания приоритетов государственной гражданской службы и государственного управления

Качества кандидатов	
Основной вопрос	Дополнительные вопросы
1. Чем гражданская служба отличается от других видов профессиональной деятельности?	Какие особенности правового статуса гражданского служащего Вы можете отметить? Назовите запреты и ограничения на гражданской службе. Какие социальные гарантии есть у гражданского служащего? Какие основные задачи решают гражданская служба и государственное управление на современном этапе?
2. Каковы основные функции государственной гражданской службы как социально-правового института?	Каким, по Вашему мнению, является основной принцип государственной гражданской службы? Обоснуйте свою позицию. Как Вы понимаете принцип открытости государственной гражданской службы? Должно ли, по Вашему мнению, денежное содержание государственных гражданских служащих зависеть от среднего уровня заработной платы по экономике?
3. Иные вопросы, предложенные членами конкурсной комиссии	Назовите причины коррупции в современном обществе и государстве, возможные методы осуществления антикоррупционной деятельности (для претендентов на замещение должностей, связанных с коррупционными рисками)

Критерии оценки по перечню 1

№ п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий уровень	3	Обладает глубоким пониманием целей и приоритетов государственной гражданской службы, имеет целостное представление о системе государственного управления и принципах ее функционирования. Отлично ориентируется в нормативной правовой базе
2.	Средний уровень	2	Имеет представление об основных приоритетах государственной службы Российской Федерации и системе государственного управления. Уровень владения знаниями нормативной правовой базы удовлетворительный
3.	Низкий уровень	1	Знания поверхностные, несистемные. Отсутствует четкое

			понимание приоритетов и задач государственной гражданской службы, государственного управления. Знание законодательства неудовлетворительное
--	--	--	---

Примерный перечень вопросов в сфере профессиональных знаний и умений

Качества кандидатов	Основной вопрос	Дополнительные вопросы
1. Уровень профессиональной подготовки	Какими основными профессиональными навыками Вы обладаете для исполнения будущих должностных обязанностей?	Назовите основные нормативные правовые документы, регламентирующие деятельность подразделения. Есть ли у Вас практический опыт в данной сфере деятельности? Ваши возможные предложения по улучшению эффективности государственного управления в данной сфере
2. Выявление профессиональных навыков	Какими Вы обладаете способностями (склонностями) 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 навыки являются Вашим достоинством, а какие - недостатком? Оцените Вашу способность к публичным выступлениям и докладам. Приведите примеры. Укажите положительные и отрицательные стороны таких выступлений. Имеете ли Вы какие-либо дополнительные квалификационные навыки?
3. Выявление уровня владения информационными технологиями	Как Вы оцениваете свой уровень владения информационными технологиями?	Какими знаниями в области информационно-коммуникационных технологий Вы обладаете? Какие знания Вы используете в своей профессиональной деятельности?
4. Выявление навыков стратегического планирования	Приходилось ли вам а вашей практической деятельности разрабатывать стратегические планы? Умеете ли Вы организовать эффективную деятельность подразделения, которым Вы руководите (для кандидатов, претендующих на руководящую	Приведите конкретные примеры, в какой области Вы осуществляли планирование, на какие сроки? С какими трудностями Вы сталкивались при разработке стратегического плана? Принимали ли Вы участие в реализации этих

	должность)?	планов? Расскажите, как Вы осуществляли контроль и координацию в процессе реализации стратегического плана? Имели ли Вы подобный опыт? Как Вы продумываете распределение рабочих заданий между сотрудниками?
5. Выявление навыков принятия управленческих решений	Приведите примеры делегирования полномочий своим подчиненным (для кандидатов, претендующих на руководящую должность)	Часто ли Вы вынуждены откладывать важную задачу, чтобы выполнить другие? Часто ли Вы выполняете за других работу, с которой вполне могли бы справиться и без Вашего участия? Знают ли Ваш коллега, подчиненный Ваши задачи в сфере деятельности достаточно хорошо, чтобы заменить Вас?
6. Выявление навыков нормотворческой деятельности	Имеете ли Вы навыки нормотворческой деятельности?	Имеется ли у Вас практический опыт разработки нормативно-правовых документов, приведите конкретные примеры?
7. Выявление навыков систематизации и подготовки информационных материалов	Имеете ли Вы представление о систематизации и подготовке информационных материалов?	Как Вы себе представляете механизм подготовки аналитического отчета? Имеете ли Вы опыт самостоятельной подготовки подобных информационных материалов? Расскажите об этом. Что Вы понимаете под компиляцией информационных материалов? Есть ли у Вас практический опыт в данной сфере?
8. Выявление наличия навыков разрешения конфликтов	Владеете ли Вы навыками оценки и разрешения конфликтной ситуации в малой группе?	Какие способы преодоления конфликтов внутри малой группы Вы знаете? Владеете ли Вы методиками определения психологического климата в группе? Можете ли Вы продиагностировать структуру межличностных отношений в группе?

Критерии оценки по перечню 2

№ п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий уровень	3	Отлично ориентируется в предмете будущей деятельности, обладает высоким уровнем развития профессиональных навыков. Имеет развитые способности к выполнению различных видов работ, необходимых в профессиональной деятельности. Уровень владения информационно-коммуникационными технологиями высокий
2.	Средний уровень	2	Ориентируется в предмете деятельности, обладает средним уровнем развития профессиональных навыков, имеет ряд способностей к выполнению отдельных видов работ. Уровень владения информационными технологиями средний
3.	Низкий уровень	1	Знание предмета будущей деятельности слабое, профессиональные навыки развиты недостаточно. Набор способностей к выполнению профессиональной деятельности недостаточный. Владение информационными технологиями низкое

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

Качество кандидатов	
Основной вопрос	Дополнительные вопросы
1. Вспомните ситуацию, когда Вам приходилось решать сложную проблему, и расскажите об этом подробно	Как часто Вам приходится задерживаться на работе? С чем Вы это связываете?
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 3

№ п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий уровень	3	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	2	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	1	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 постоянного напоминания и контроля со стороны руководства

4. Примерный перечень вопросов для определения коммуникативных навыков

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

Критерии оценки по перечню 4

№ п/п	Критерии оценки	Шкала	Показатель	Показатель для руководителей
-------	-----------------	-------	------------	------------------------------

1.	Высокий	3	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	2	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	1	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

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

Качество кандидатов	
Основной вопрос	Дополнительные вопросы
1. Причины ухода с предыдущих мест работы (должности)?	Как Вы оказались на должности, которую занимали последнее время? Почему Вы уволились (собираетесь увольняться или переходить на другую должность)? Что входило в Ваши обязанности? Что Вы ценили больше всего на прежних местах работы? Что Вас больше всего раздражало на предыдущих местах работы? Какие обязанности Вы выполняли с наибольшим удовольствием?
2. Каковы Ваши представления о возможных негативных моментах или трудностях предполагаемой деятельности?	Как Вы относитесь к переработкам? Что может вызвать у Вас стресс на работе? Бывали ли такие ситуации, когда Вам приходилось рисковать или жертвовать ради работы временем, силами и т.д.?
3. Ваши представления о перспективах на новом месте работы?	Какие виды стимулирования для Вас наиболее приемлемы (премия, перспективы продвижений по службе, объявление благодарности, награждение грамотами и др.)?

Критерии оценки по перечню 5

№ п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий	3	Отлично ориентируется в предмете своей будущей

	уровень		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	2	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	1	Знание предмета своей деятельности слабое. Уровень заинтересованности замещения должности четко не определяется. Мотивационный профиль кандидата размыт

Приложение 4
к Методике оценки государственных
гражданских служащих (граждан),
изъявивших желание участвовать в конкурсе
на включение в кадровый резерв
Департамента лесного комплекса области

ОЦЕНКА
кандидата по результатам собеседования
с членами конкурсной комиссии (интервью)

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые качества кандидатов в баллах					Итоговая оценка (от 5 до 15)
		понимание приоритетов гражданской службы (от 1 до 3)	профессиональные знания и умения (от 1 до 3)	ориентированность на качество и результат (от 1 до 3)	коммуникативные навыки (от 1 до 3)	мотивация для занятия искомой должности (от 1 до 3)	
1.							
2.							

" " 20__ г.

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

Приложение 5
к Методике оценки государственных
гражданских служащих (граждан),
изъявивших желание участвовать в
конкурсе на включение в кадровый
резерв Департамента лесного
комплекса области

**КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕФЕРАТА**

Для оценки реферата используются следующие критерии.

1. Постановка проблемы, обоснование актуальности проблемы (недостатки существующей нормативной правовой базы, ограниченные возможности правоприменения, социально-экономические аспекты проблемы), постановка цели и задач:

в работе отсутствует постановка проблемы - 0 баллов;

в целом проблема определена - 1 балл;

проблема определена и дана ее содержательная характеристика, представлены ее основные аспекты - 2 балла.

2. Полнота использования нормативных правовых актов и научной литературы, наличие ссылок на федеральные законы, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, иные нормативно-правовые акты по теме реферата:

библиография не отражает специфики и современного состояния проблемы - 0 баллов;

библиография частично отражает специфику и современное состояние проблемы - 1 балл;

библиография полностью отражает специфику и современное состояние проблемы - 2 балла.

3. Правильность использования нормативных правовых актов и научной литературы (соответствие нормативно-правовой и научной литературы выбранной теме):

содержание реферата полностью не соответствует теме - 0 баллов;

содержание реферата отчасти соответствует теме - 1 балл;

содержание реферата полностью соответствует теме - 2 балла.

4. Логичность изложения материала (последовательное и непротиворечивое изложение основных идей по заданной теме, в работе выдерживается общая линия рассуждений, выводы (в каждой главе и в заключении) соответствуют общему содержанию реферата, теме, а также цели и задачам):

работа полностью не соответствует требованию - 0 баллов;

работа отчасти соответствует требованию - 1 балл;

работа полностью соответствует требованию - 2 балла.

5. Наличие предложений по совершенствованию нормативно-правовой базы, деятельности органа исполнительной государственной власти области, организации

управленческих процессов и т.п.:

предложения отсутствуют - 0 баллов;

наличие предложений, не имеющих вероятность (или имеющих ничтожно малую вероятность) реализации в условиях существующей практики, - 1 балл;

наличие реализуемых предложений в условиях существующей практики - 2 балла.

6. Качество оформления реферата (соответствие оформления работы предъявленным требованиям: наличие введения, основной части (глав и/или параграфов), заключения; объем, размещение текста на странице, правильность оформления цитат, ссылок, сносок библиографического списка, правильность оформления таблиц, диаграмм, приложений):

полное несоответствие к требованиям - 0 баллов;

частичное соответствие требованиям - 1 балл;

полное соответствие требованиям - 2 балла.

Приложение 6
к Методике оценки государственных
гражданских служащих (граждан),
изъявивших желание участвовать
в конкурсе на включение в кадровый резерв
Департамента лесного комплекса области

ОЦЕНКА
кандидата по результатам написания реферата

№ п/п	Ф.И.О. кандидатов	Критерии оценки реферата в баллах					Итоговая оценка (от 0 до 12)
		постановка проблемы, обоснование актуальности темы (от 0 до 2)	полнота использования материала (от 0 до 2)	правильность использования нормативных правовых актов и научной литературы (от 0 до 2)	логичность изложения материала (от 0 до 2)	наличие предложений по совершенствованию (от 0 до 2)	
1.							
2.							

" " 20 г.

/ (подпись председателя конкурсной комиссии) (расшифровка подписи)

Приложение 7
к Методике оценки государственных
гражданских служащих (граждан),
изъявивших желание участвовать
в конкурсе на включение в кадровый резерв
Департамента лесного комплекса области

ОЦЕНКА
кандидата по результатам групповой дискуссии

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые качества кандидатов в баллах				Итоговая оценка (от 0 до 15)
		способность работать в команде (от 0 до 3)	мотивация к достижению результата (ориентация на результат) (от 0 до 3)	творческий подход к решению задач (от 0 до 3)	стрессоустойчивость (психологическая устойчивость, выдержка, умение спокойно действовать в сложной ситуации) (от 0 до 3)	активность и лидерские качества (от 0 до 3)
1.						
2.						

" " 20 г.

Критерии оценки:

- 0 баллов - качество развито недостаточно, неблагоприятный прогноз профессионально-личностного развития;
1 балл - качество развито на минимально приемлемом - базовом - уровне, соответствует базовым требованиям к деятельности;
2 балла - качества развито хорошо, на достаточно сильном уровне, полностью соответствует требованиям к деятельности;
3 балла - качество развито превосходно, на лидерском уровне, высокий уровень развития ресурсного потенциала.

(подпись члена конкурсной комиссии)

(расшифровка подписи)