

Описание методов оценки

1. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей гражданской службы Воронежской области и включение в кадровый резерв Правительства Воронежской области и исполнительных органов Воронежской области государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, Устава Воронежской области, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, а вторая часть - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. За правильный ответ на каждый тестовый вопрос присваивается 1 балл.

Результаты тестирования оцениваются дифференцированно в зависимости от группы и категории должностей государственной гражданской службы Воронежской области:

Категория должностей	Группа должностей	Интерпретация результатов тестирования
Руководители	Высшая Главная	5 баллов, если даны правильные ответы на 100 % вопросов; 4 балла, если даны правильные ответы на 95 – 99 % вопросов; 3 балла, если даны правильные ответы на 85 – 94 % вопросов; 2 балла, если даны правильные ответы на 75 – 84 % вопросов; 1 балл, если даны правильные ответы на 70 – 74 % вопросов; 0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 70 % вопросов
Специалисты	Главная	5 баллов, если даны правильные ответы на 100 % вопросов; 4 балла, если даны правильные ответы на 95 – 99 % вопросов; 3 балла, если даны правильные ответы на 85 – 94 % вопросов; 2 балла, если даны правильные ответы на 75 – 84 % вопросов; 1 балл, если даны правильные ответы на 70 – 74 % вопросов; 0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 70 % вопросов
Руководители Специалисты	Ведущая	5 баллов, если даны правильные ответы на 100 % вопросов; 4 балла, если даны правильные ответы на 95 – 99 % вопросов; 3 балла, если даны правильные ответы на 81 – 94 % вопросов; 2 балла, если даны правильные ответы на 71 – 80 % вопросов; 1 балл, если даны правильные ответы на 60 – 70 % вопросов; 0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 60 % вопросов
Специалисты	Старшая	5 баллов, если даны правильные ответы на 100 % вопросов;

Обеспечивающие специалисты	Младшая	4 балла, если даны правильные ответы на 85 – 99 % вопросов; 3 балла, если даны правильные ответы на 71 – 85 % вопросов; 2 балла, если даны правильные ответы на 61 – 70 % вопросов; 1 балл, если даны правильные ответы на 50 – 60 % вопросов; 0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 50 % вопросов
----------------------------	---------	---

Тестирование считается пройденным, если кандидат набрал 1 и более баллов.

2. Анкетирование

Анкетирование проводится по вопросам, относящимся к профессиональному опыту, профессиональным качествам, дополнительным сведениям об опыте и образовании кандидата, к профессиональным достижениям. Анкета заполняется кандидатом самостоятельно до проведения конкурсной процедуры.

Анкета оценивается членами конкурсной комиссии, секретарем конкурсной комиссии и представителем исполнительного органа области или структурного подразделения Правительства области:

в 5 баллов, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс;

в 4 балла, если согласно анкете большая часть ранее выполняемых кандидатом должностных обязанностей имеет схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, или кандидат является участником программы стажировки в исполнительных органах Воронежской области и рекомендован руководителем программы стажировки для участия в конкурсе;

в 3 балла, если согласно анкете отдельные ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, или у кандидата есть опыт работы по специальности (направлению подготовки);

в 2 балла, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности никак не связаны с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, однако кандидат в период обучения в образовательной организации успешно прошел практику в исполнительных органах Воронежской области;

в 1 балл, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности никак не связаны с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, однако у кандидата есть опыт работы;

в 0 баллов, если у кандидата отсутствует опыт работы, отсутствует информация о прохождении практики и (или) стажировки в исполнительных органах Воронежской области.

Данное конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 3 и более баллов.

По итогам оценки анкеты оформляется ведомость и подписывается секретарем конкурсной комиссии и представителем исполнительного органа или структурного подразделения Правительства области, в котором объявляется конкурс.

Итоговый балл является средним арифметическим баллом, выставленным членами конкурсной комиссии.

АНКЕТА КАНДИДАТА

Общие сведения

Фамилия, имя, отчество (если изменяли фамилию, имя или отчество, то укажите их, а также когда и по какой причине изменяли)		фото
Дата и место рождения		
Образование (год окончания, наименование вуза, специальность (направление подготовки), квалификация по диплому)		
Адрес проживания		
Телефон, адрес электронной почты		

Информация об опыте работы
(описать в обратном хронологическом порядке трудовую деятельность по следующим направлениям, включая прохождение практики и (или) стажировки в исполнительных органах Воронежской области)

Период работы	
Название организации, замещаемые должности	
Сфера деятельности организации	
График работы	
Выполняемые обязанности	
Основные достижения за период работы в организации	
Уровень заработной платы	
Причина увольнения	
Фамилия, имя, отчество руководителя организации	
Контактный телефон организации	

Информация о перспективах работы на гражданской службе, профессиональных умениях и другая дополнительная информация

На какую должность Вы претендуете?	
Укажите мотивы и стимулы, побудившие Вас принять участие в конкурсе по вакантной должности гражданской службы	
Как Вы представляете свое положение в нашем министерстве (управлении, инспекции) через год?	
Какие параметры являются для Вас важными при выборе места работы?	
Какие цели Вы ставите перед собой в профессиональной деятельности?	
В каких мероприятиях, направленных на личностно-	

профессиональное развитие, Вы участвовали за последние 3 года?	
Каково Ваше отношение к возможным командировкам?	
На какой среднемесячный доход Вы претендуете?	
Ф.И.О. и контактные телефоны людей, которые работали с Вами в прошлом и могут дать Вам характеристику (бывшие руководители, коллеги или клиенты)	

Дата заполнения: " ____ " _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество
кандидата

(подпись)

(расшифровка подписи)

3. Индивидуальное собеседование

Индивидуальное собеседование с кандидатами проводится руководителем исполнительного органа области или структурного подразделения Правительства области или лицом, им уполномоченным.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидата на вопросы о мотивах его поступления на гражданскую службу и замещения должности гражданской службы, оценке своих возможностей и планах относительно дальнейшего профессионального развития, иные интересующие вопросы.

В этих целях заведомо с учетом должностных обязанностей по вакантным должностям гражданской службы или должностных обязанностей по должностям, на замещение которых проводится конкурс на включение в кадровый резерв, составляется исчерпывающий перечень вопросов относительно каждой вакантной должности гражданской службы или группы должностей гражданской службы в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв.

О результатах проведения индивидуального собеседования конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада.

Индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии - завершающая конкурсная процедура, целью которой является получение дополнительных сведений о кандидате, оценки его профессиональных знаний и умений, профессиональных и личностных качеств с учетом результатов ранее проведенных конкурсных процедур.

В ходе индивидуального собеседования кандидат отвечает на вопросы членов конкурсной комиссии. При этом учитываются:

- 1) сумма баллов, полученных за выполнение тестирования и специальных заданий;
- 2) уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание им действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями;
- 3) представления кандидата об основных должностных обязанностях по должности гражданской службы, на которую объявлен конкурс, о перспективах работы в данной должности;

4) наличие у кандидата способности четко, кратко и содержательно отвечать на поставленные вопросы, способности аргументированно отстаивать собственную точку зрения;

5) наличие у кандидата мотивации к профессиональной самореализации на государственной гражданской службе, наличие ориентации на служебный рост в сфере государственного управления;

6) иные профессиональные и личностные качества кандидата.

По итогам индивидуального собеседования каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл от 0 до 5 баллов, который заносится в конкурсный бюллетень с краткой мотивировкой, послужившей основанием принятия решения о соответствующей оценке. Конкурсный бюллетень приобщается к решению (протоколу заседания) конкурсной комиссии.

Индивидуальное собеседование считается пройденным, если кандидат набрал 3 и более баллов. Балл за индивидуальное собеседование конкурсной комиссии с кандидатом является средним арифметическим баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии.

4. Решение практических задач

Решение практических задач позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения кандидатами должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается выполнить практическое задание, решить задачу с учетом специфики должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Для проверки решения практических задач привлекается представитель исполнительного органа Воронежской области или структурного подразделения Правительства Воронежской области, для замещения вакантных должностей (формирования кадрового резерва) в которых объявляется конкурс, являющийся членом конкурсной комиссии (далее - представитель исполнительного органа Воронежской области или структурного подразделения Правительства Воронежской области), а также иные члены конкурсной комиссии.

В целях создания равных условий для кандидатов при проведении данной конкурсной процедуры всем кандидатам выдаются одинаковые задания и устанавливается одно и то же время на их решение.

Кандидаты в течение установленного времени готовят письменный ответ. При этом при проведении проверки практических задач обеспечивается их анонимность.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

- полнота и верность решения практических задач;

- верное применение понятий, категорий и терминов, положений законодательства Российской Федерации и Воронежской области.

Решение практических задач оценивается:

в 5 баллов, если кандидат полностью и верно решил практические задачи;

в 4 балла, если кандидат при решении практических задач допустил 2 - 3 несущественные ошибки;

в 3 балла, если кандидат верно решил практические задачи не менее чем наполовину;

в 2 балла, если кандидат при решении практических задач допустил 2 - 3 существенные ошибки;

в 1 балл, если кандидатом при решении практических задач допущено 4 и более существенных ошибок;

в 0 баллов, если кандидатом практические задачи не решены.

Кандидат считается справившимся с данным конкурсным заданием, если набрал 3 и более баллов.

Итоговый балл является средним арифметическим баллов, выставленных членами конкурсной комиссии по итогам проверки практических задач.