

Методы оценки кандидатов

На втором этапе конкурса проводится оценка профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям с использованием методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая тестирование и индивидуальное собеседование.

Тестирование

При тестировании используется единый перечень, состоящий из:

40 вопросов для замещения «старшей» группы должностей категории «специалисты»;

50 вопросов для замещения «ведущей» группы должностей категории «специалисты», «руководители»;

60 вопросов для замещения «главной» группы должностей категории «руководители»:

первая часть теста (50 процентов от общего числа вопросов) состоит из общих вопросов на соответствие базовым квалификационным требованиям (для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий);

вторая часть теста (50 процентов от общего числа вопросов) состоит из профессиональных вопросов (для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности).

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Для прохождения тестирования кандидатам предоставляется 60 минут.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

Индивидуальное собеседование

В рамках индивидуального собеседования члены конкурсной комиссии задают вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

В этих целях с учетом должностных обязанностей по должности гражданской службы составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (должности гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению министра ведется видео- и (или) аудиозапись, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.