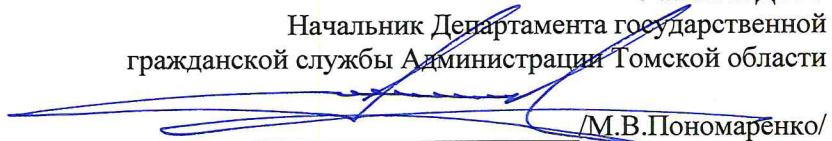


АДМИНИСТРАЦИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ
ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ
АДМИНИСТРАЦИИ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

УТВЕРЖДАЮ
Начальник Департамента государственной
гражданской службы Администрации Томской области



/М.В.Пономаренко/

«01» октября 2018 года

Методические рекомендации
по проведению конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной гражданской службы и
включение в кадровый резерв государственных органов
Томской области

Томск 2018

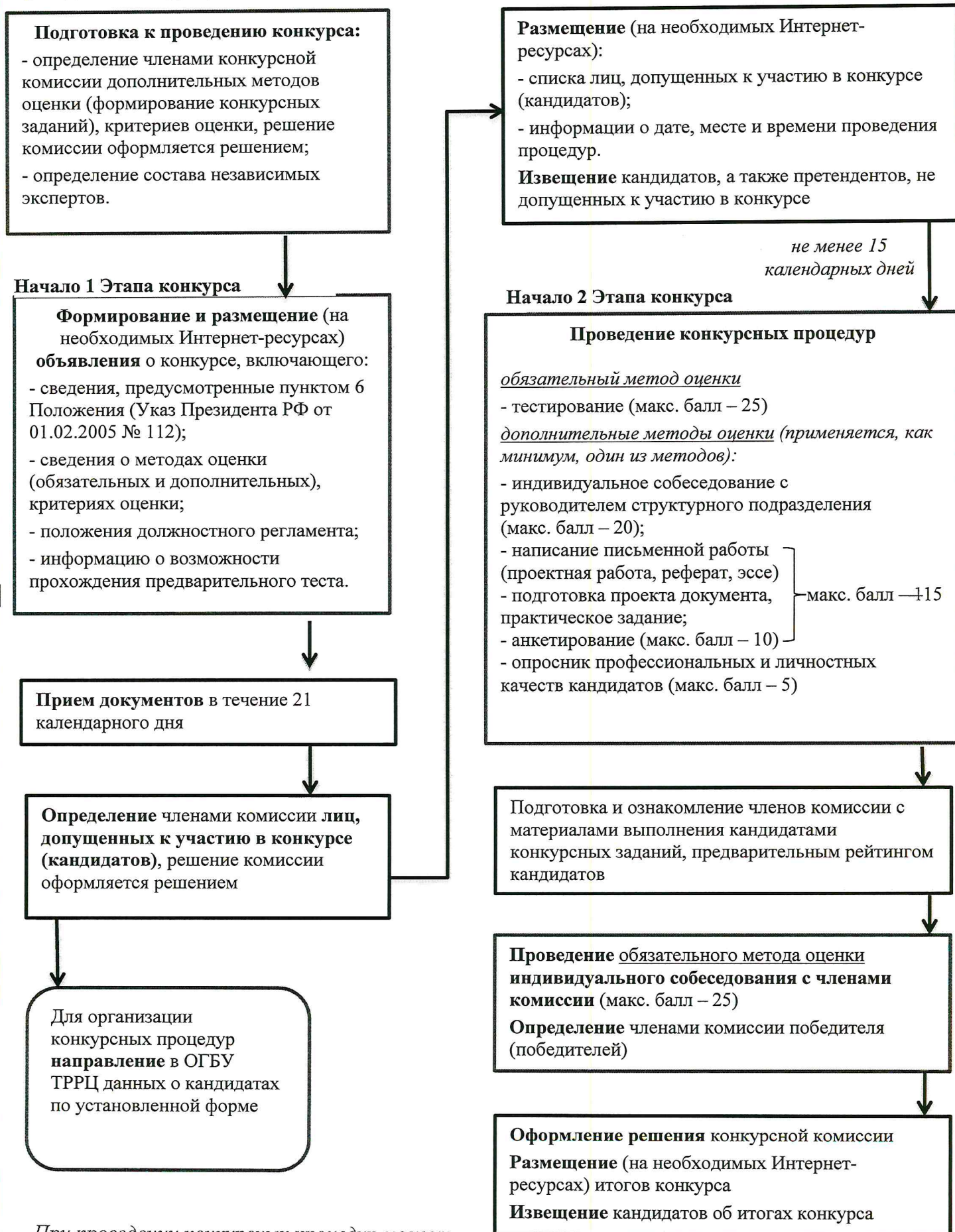
1. Общие положения.

Методические рекомендации разработаны с целью упорядочить работу комиссий по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области для замещения указанных должностей (далее – конкурсы) в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Методические рекомендации содержат:

- определение основных этапов конкурса;
- обоснование выбора методов оценки, позволяющих определить профессиональные и личностные качества кандидатов;
- описание методов оценки, применяемых при проведении конкурсов;
- порядок подсчета баллов по результатам конкурсных процедур, итоговых результатов.

2. Схема проведения конкурса на замещение вакантных должностей (далее – проведение конкурса)



При проведении конкурсных процедур может применяться видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма

3. Обоснование выбора методов оценки

Основу квалификационных требований к знаниям и умениям и процедур их оценки составляют модели компетенций. Данные модели разработаны для четырех групп должностей – высшей, главной, ведущей и старшей. Модели компетенций в виде базовых квалификационных требований к профессиональным знаниям и умениям (качествам) для групп должностей утверждаются должностным регламентом государственного гражданского служащего. В соответствии с характеристиками профессиональных и личностных качеств, которыми должен обладать служащий, разработаны индикаторы их проявления в деятельности, определены методы их оценки (Таблица 1).

Для оценки профессионального уровня кандидатов на втором этапе конкурса применяются не менее трех методов оценки, два из которых являются обязательными (тестирование и индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии). Дополнительные конкурсные процедуры утверждаются конкурсной комиссией в зависимости от знаний и умений (качеств) кандидата, которые необходимо оценить (Таблицы 2, 3).

Таблица 1

Дополнительные методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов

Группы должностей	Знания, умения (качества) подлежащие оценки	Дополнительные методы оценки
Высшая	<ul style="list-style-type: none">- стратегическое видение;- принятие управленческих решений;- планирование деятельности и ресурсов;- способность к управлению изменениями;- мотивирование и развитие подчиненных;- ориентация на достижение результата;- способность к саморазвитию;- укрепление авторитета государственных гражданских служащих;- публичные выступления и коммуникация	<ul style="list-style-type: none">- индивидуальное собеседование с заместителем Губернатора Томской области;- написание письменной работы (проектной работы, реферата);- анкетирование;- опросник профессиональных и личностных качеств кандидатов
Главная	<ul style="list-style-type: none">- постановка задач и организация работы подчиненных;- принятие управленческих решений;- контроль и оценка исполнения;- способность к управлению изменениями;- мотивирование и развитие подчиненных;- ориентация на достижение результата;- способность к саморазвитию;- укрепление авторитета государственных гражданских служащих;- качественная подготовка документов;- убедительность коммуникации	<ul style="list-style-type: none">- индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения государственного органа;- написание письменной работы (проектной работы, реферата, эссе);- анкетирование;- опросник профессиональных и личностных качеств кандидатов
Ведущая	<ul style="list-style-type: none">- ориентация на достижение результата;- работа в команде;- способность к саморазвитию;- способность к бесконфликтному деловому стилю общения;- укрепление авторитета государственных гражданских служащих;- качественная подготовка документов;- умение планировать деятельность и	<ul style="list-style-type: none">- индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения государственного органа;- написание письменной работы (реферат, эссе);- анкетирование;- подготовка проекта документа, практическое задание;

	<p>результат;</p> <ul style="list-style-type: none"> - сбор и анализ информации; - стремление обеспечить качественное и своевременное предоставление государственных услуг; - убедительность коммуникации 	- опросник профессиональных и личностных качеств кандидатов
Старшая	<ul style="list-style-type: none"> - ориентация на достижение результата; - работа в команде; - способность к саморазвитию; - способность к бесконфликтному деловому стилю общения; - укрепление авторитета государственных гражданских служащих; - качественная подготовка документов; - сбор и анализ информации; - стремление обеспечить качественное и своевременное предоставление государственных услуг; - умение планировать деятельность и результат; - убедительность коммуникации 	<ul style="list-style-type: none"> - индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения государственного органа; - анкетирование; - подготовка проекта документа, практическое задание;

Таблица 2

Методы оценки для главной группы должностей

Компетенция / методы оценки	Собеседование с членами конкурсной комиссии	Индивидуальное собеседование с руководителем	Реферат	Проектная работа	Эссе	Анкетирование	Опросник профессиональных и личностных качеств
Ориентация на достижение результата	+	+	+	+	+	+	+
Постановка задач и организация работы подчиненных	+	+				+	+
Контроль и оценка исполнения	+					+	+
Принятие управленческих решений	+	+		+		+	+
Способность к управлению изменениями	+			+	+	+	+
Мотивирование и развитие подчиненных	+	+				+	+
Убедительность коммуникации	+	+			+	+	+
Способность к саморазвитию	+			+	+	+	+
Укрепление авторитета (формирование положительного имиджа ГГС)	+				+		+
Качественная подготовка документов			+	+			+

Методы оценки для ведущей и старшей группы должностей

Компетенция / методы оценки	Собеседование с членами конкурсной комиссии	Индивидуальное собеседование с руководителем	Реферат	Анкетирование	Подготовка проекта документа, практическое задание	Опросник профессиональных и личностных качеств
Профессиональные знания и умения		+	+	+	+	
Ориентация на достижение результата	+	+	+	+	+	+
Умение планировать деятельность и результат	+				+	+
Сбор и анализ информации			+		+	+
Качественная подготовка документов			+		+	
Работа в команде	+	+				+
Убедительность коммуникации	+	+				+
Способность к саморазвитию	+	+		+		+
Укрепление авторитета (формирование положительного имиджа ГГС) Способность к бесконфликтному общению	+					+
Стремление обеспечить качественное и своевременное предоставление госуслуг	+				+	+

4. Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Тестирование, направленное на оценку знаний кандидатов

Тестирование проводится в очном режиме. Организатором тестирования выступает ОГБУ «Томский региональный ресурсный центр». С целью обеспечения соблюдения требований Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» согласие на обработку персональных данных лиц, подающих заявление для участия в конкурсе, содержит пункт об их согласии на передачу персональных данных организатору (ОГБУ «Томский региональный ресурсный центр»).

В целях повышения доступности для кандидатов информации о применяемых методах оценки, а также мотивации к самоподготовке кандидатам предлагается пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса. На сайте Администрации Томской области (вкладка «Кадровая политика» - «Конкурсы на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв») указана ссылка на Портал дистанционного обучения Администрации Томской области, где размещен пробный тест для кандидатов и перечень нормативных, правовых документов для самоподготовки. Вопросы пробного тестирования аналогичны вопросам теста, который кандидаты будут проходить в

рамках конкурсных процедур.

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области, а также на включение в кадровые резервы государственной гражданской службы Томской области для замещения указанных должностей (далее кандидаты):

- знаниями основ Конституции Российской Федерации, Устава Томской области;
- знаниями законодательства Российской Федерации о государственной службе;
- знаниями законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции;
- государственным языком Российской Федерации (русским языком) и основами делопроизводства, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;
- знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом (далее - *профильный блок*).

Каждый раздел включает 10 вопросов. В целом, тест содержит 50 вопросов.

Первые 4 раздела теста формируются по единым унифицированным заданиям, 5-ый раздел теста формируются в соответствии с квалификационными требованиями с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса, а также конкурса на включение в кадровый резерв.

По структуре различают следующие типы тестовых заданий:

- вопросы с выбором единственного ответа – предусматривают выбор одного правильного ответа из нескольких предложенных вариантов;
- задания с пропущенным словом – предлагается вставить недостающее слово.

Профильный блок (10 вопросов) формируется государственным органом Томской области/структурным подразделением государственного органа при объявлении конкурса и направляется по электронной почте организатору в период, начиная с даты объявления конкурса и не позднее даты окончания приема документов кандидатов.

После окончания приема документов кандидатов, секретарь конкурсной комиссии формирует списки лиц для прохождения тестирования, включающие ФИО и СНИЛС, и направляет организатору для внесения данных кандидата в базу тестирования. Организатор составляет график проведения тестирования (с учетом основного и дополнительного дня) и направляет его в кадровую службу госоргана, который проводит конкурс. Секретарь конкурсной комиссии информирует кандидатов о дате, времени и месте проведения тестирования.

Кандидаты проходят тестирование в присутствии представителя конкурсной комиссии.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования (60 минут).

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Максимальный балл за тестирование – 25 (0,5 балла – за правильный ответ на вопрос).

Итоги тестирования оформляются в виде справки, содержащей результаты прохождения теста кандидатами по разделам теста.

Реферат

Подготовка реферата является методом оценки, который позволяет оценить способность к сбору, анализу и систематизации информации, качественной подготовки документов.

Темы реферата определяет:

заместитель Губернатора Томской области - в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности высшей группы должностей государственной гражданской службы Томской области в Администрации Томской области либо в ином исполнительном органе государственной власти Томской области;

руководитель структурного подразделения *государственного органа*, на замещение вакантной должности гражданской службы либо на включение в кадровый резерв в котором проводится конкурс.

Темы реферата формулируются исходя из должностных обязанностей на соответствующей должности государственной гражданской службы и доводится до каждого кандидата.

Кандидат выбирает тему реферата из предложенного перечня.

Примеры тем реферата:

1) *Механизмы государственной поддержки инвестиционных проектов в АПК: опыт регионов.*

2) *Опыт внедрения современных кадровых технологий на государственной гражданской службе: оценка эффективности профессиональной служебной деятельности.*

3) *Роль государственных институтов развития в региональной инновационной политике.*

4) *Перспективы развития железнодорожного транспорта на территории Томской области.*

5) *Особенности рынка труда Томской области и обеспечение эффективной занятости населения.*

Подготовленная работа представляется в конкурсную комиссию не позднее, чем за 10 дней до даты проведения индивидуального собеседования с членами конкурсной комиссии в печатном и электронном виде.

Реферат оценивается:

заместителем Губернатора Томской области - в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности высшей группы должностей государственной гражданской службы Томской области в Администрации Томской области либо в ином исполнительном органе государственной власти Томской области;

руководителем структурного подразделения *государственного органа*, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс;

независимым экспертом конкурсной комиссии.

Рекомендуемые требования к оформлению Реферата:

- *объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);*

- *шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал (тип файла, который представляется в конкурсную комиссию «Документ Word»).*

- *ссылки на использованные источники.*

Степень оригинальности текста должна составлять не менее 60%.

Оценка реферата осуществляется по следующим критериям:

- 1) соответствие установленным требованиям оформления;
- 2) раскрытие темы (дана содержательная характеристика всем аспектам предложенной тематики, приведены аргументы);
- 3) наличие анализа ситуации по изучаемой проблеме (аналитические способности): выделены параметры для анализа, проведено сравнение по параметрам, сделаны выводы;
- 4) логичность текста (логичность мышления): все части текста взаимосвязаны и последовательно отражают основную идею текста;
- 5) актуальность, обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Каждый критерий оценивается по 5-ти-балльной шкале. Итоговая оценка вычисляется как среднеарифметическое число. Весовой коэффициент – 3.

Максимальный балл за подготовку реферата - 15.

Проектная работа

Проектная работа является методом оценки, который позволяет оценить аналитические способности, стратегическое видение кандидатов, способность к управлению изменениями.

Темы проектной работы определяет:

заместитель Губернатора Томской области - в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности высшей группы должностей государственной гражданской службы Томской области в Администрации Томской области либо в ином исполнительном органе государственной власти Томской области;

руководитель структурного подразделения государственного органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс.

Тема проектной работы связана с развитием одного из направлений в деятельности структурного подразделения Администрации Томской области, государственного органа Томской области.

Примеры тем проектной работы:

- 1) Мероприятия по оздоровлению ситуации в строительной сфере на территории Томской области.
- 2) Меры по обеспечению эффективной занятости населения на рынке труда Томской области.
- 3) Предложения по совершенствованию практики формирования и использования резерва управленческих кадров в Томской области..
- 4) Предложения по внедрению спутниковой системы ГЛОНАСС на транспорте в Томской области.

Готовая работа представляется в конкурсную комиссию не позднее, чем за 10 дней до даты проведения индивидуального собеседования с членами конкурсной комиссии в печатном и электронном виде.

Содержание проектной работы оценивается:

заместителем Губернатора Томской области - в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности высшей группы должностей государственной гражданской службы Томской области в Администрации Томской области либо в ином исполнительном органе государственной власти Томской области;

руководителем структурного подразделения государственного органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс независимым экспертом конкурсной комиссии.

Рекомендуемые требования к оформлению Проектной работы:

- объем текста – не более 5 страниц;
- шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал (тип файла, который представляется в конкурсную комиссию «Документ Word»).
- ссылки на использованные источники.

Степень оригинальности текста должна составлять не менее 60%.

Оценка проектной работы осуществляется по следующим критериям:

- 1) наличие анализа ситуации по изучаемой проблеме: выделены параметры для анализа, проведено сравнение по параметрам, сделаны выводы;
- 2) новое представление или новое видение вариантов решения известной проблемы, основанное на аналитической информации;
- 3) достижения автора (личный вклад в проектную работу);
- 4) логичность текста (логичность мышления): все части текста взаимосвязаны и последовательно отражают основную идею текста;
- 5) грамотность и стиль изложения.

Каждый критерий оценивается по 5ти-балльной шкале. Итоговая оценка вычисляется как среднеарифметическое число. Весовой коэффициент – 3.

Максимальный балл за подготовку проектной работы - 15.

Эссе

Эссе как метод оценки нацелен на выявление ценностных ориентаций кандидата, способность выражать индивидуальную точку зрения по рассматриваемому вопросу.

Темы эссе определяются руководителем структурного подразделения Администрации Томской области, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс.

Кандидат выбирает тему эссе из предложенного перечня.

Примеры тем эссе:

- 1) Применение профессионального опыта в позиционируемой сфере государственного управления.
- 2) Этапы и результаты моей управленческой деятельности
- 3) Мой опыт командной работы и возможность его применения на государственной гражданской службе
- 4) Моя должностная позиция в исполнительном органе государственной власти.

Подготовленная работа представляется в конкурсную комиссию не позднее, чем за 10 дней до даты проведения индивидуального собеседования с членами конкурсной комиссии в печатном и электронном виде.

Эссе оценивается:

заместителем Губернатора Томской области - в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности высшей группы должностей государственной гражданской службы Томской области в Администрации Томской области либо в ином исполнительном органе государственной власти Томской области;

руководителем структурного подразделения *государственного органа*, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс независимым экспертом конкурсной комиссии.

Рекомендуемые требования к оформлению Эссе:

- объем текста – не более 5 страниц;
- шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал (тип файла, который представляется в конкурсную комиссию «Документ Word»).

Эссе оценивается по следующим критериям:

- 1) наличие авторской позиции, собственной точки зрения;
- 2) наличие обоснований предложенной точки зрения (приведены аргументы);
- 3) логичность текста: все части текста взаимосвязаны и последовательно отражают основную идею текста;
- 4) грамотность, стиль изложения, соответствие требованиям оформления.

Каждый критерий оценивается по 5ти-балльной шкале. Итоговая оценка вычисляется как среднеарифметическое число. Весовой коэффициент – 3.

Максимальный балл за подготовку эссе - 15.

Подготовка проекта документа, практическое задание

Подготовка кандидатом проекта документа, практического задания позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствии с областью и видом профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Выполнение практического задания осуществляется в очном режиме.

Кандидату предлагается выполнить практическое задание или подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка (подготовка) которого входит в должностные обязанности кандидата. В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащего выполнения практического задания или подготовки проекта документа.

Примеры практического задания:

1) Подготовить проект ответа на обращение гражданина: «Подскажите, пожалуйста, как мне действовать для того, чтобы попасть в кадровый резерв Департамента социальной защиты населения?»;

2) Подготовить проект заявления о прекращении исполнительного производства, возбужденного судебным приставом-исполнителем по административному делу;

3) Составить проект ответа на обращение гражданина о порядке предоставления государственных услуг органами ЗАГС;

4) Дать правовую оценку возможности предоставления государственной поддержки инвестиционной деятельности ООО «Агропромышленный Комплекс «Майский». Определить на какой вид государственной поддержки инвестиционной деятельности в Томской области может рассчитывать организация в соответствии с Законом Томской области от 18.03.2003 № 29-ОЗ? Каков максимальный размер государственной поддержки?

5) Дать правовую оценку возможности заключения концессионного соглашения в соответствии с действующим законодательством.

Оценка выполненного практического задания или подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения государственного органа, на замещение вакантной должности в котором проводится конкурс.

Оценка проекта документа осуществляется по следующим критериям:

- 1) соответствие установленным требованиям оформления;
- 2) понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- 3) обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- 4) правовая грамотность: апелляция к соответствующим правовым нормам;
- 5) грамотность и стиль изложения.

Оценка выполнения практического задания осуществляется по следующим критериям:

- 1) точность выполнения задания (отсутствие ошибок);
- 2) полнота выполнения задания (выполнение всех разделов практического задания);
- 3) понимание контекста и сути вопроса.

Каждый критерий оценивается по 5ти-балльной шкале. Итоговая оценка вычисляется как среднеарифметическое число. Весовой коэффициент – 3.

Максимальный балл за подготовку проекта документа, практического задания - 15.

Анкетирование

Анкетирование проводится по вопросам, составленным в соответствии с квалификационными требованиями по вакантной должности гражданской службы.

В анкету включаются вопросы:

- о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях за

последние 3 года;

- о мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом-;
- об опыте управленческой деятельности.

Примерные вопросы для анкеты:

- *Перечислите наиболее значимые достижения, достигнутыми Вами в профессиональной деятельности.*
- *Есть ли у вас опыт организации мероприятий? Какого уровня?*
- *В чем конкретно проявлялись организаторские способности?*

Оценивается уровень сложности, масштабности результатов, проектов, соответствие указанных мероприятий, результатов области и виду профессиональной служебной деятельности по должности (группе должностей), на которую проводится конкурс.

Каждый критерий оценивается по 5ти-балльной шкале. Итоговая оценка вычисляется как среднеарифметическое число. Весовой коэффициент – 2.

Максимальная оценка за анкетирование – 10 баллов.

Анкета оценивается:

заместителем Губернатора Томской области - в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности высшей группы должностей государственной гражданской службы Томской области в Администрации Томской области либо в ином исполнительном органе государственной власти Томской области;

руководителем структурного подразделения *государственного органа*, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс.

Индивидуальное собеседование с заместителем Губернатора Томской области/ руководителем структурного подразделения Администрации Томской области

В рамках индивидуального собеседования с заместителем Губернатора Томской области/ руководителем структурного подразделения *государственного органа* задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы определяется *перечень* критериев, по которым будет проводиться оценка. Составляется перечень вопросов, позволяющих оценить *профессиональный уровень кандидата*.

Например, критериями оценки профессионального уровня при собеседовании могут выступать:

- 1) *знание основных направлений развития профильной сферы;*
- 2) *наличие предложений по решению актуальных для профильной сферы проблем;*
- 3) *наличие опыта и результатов работы в профильной сфере;*
- 4) *мотивация кандидата для замещения вакантной должности;*
- 5) *убедительность (аргументированность) речи.*

Каждый критерий оценивается по 5-ти-балльной шкале. Итоговая оценка вычисляется как среднеарифметическое число. Весовой коэффициент – 4.

Перед проведением собеседования можно предложить кандидату заполнить бланк самооценки (приложение 1), результаты которого обсудить на собеседовании с руководителем структурного подразделения.

Максимальный балл по итогам индивидуального собеседования – 20.

Индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии

Проведение индивидуального собеседования с конкурсной комиссией является завершающим этапом в оценке кандидатов, претендующих на замещение вакантной должности гражданской службы или включение в кадровый резерв.

Индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии проводится в форме критериального структурированного интервью для оценки личностных и профессиональных качеств.

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы определяются критерии, по которым будет проводиться оценка. Составляется перечень вопросов, позволяющий оценить обозначенные критерии.

В приложениях 2-5 приведены примеры вопросов, ответы на которые позволяют оценить уровень проявленности качества кандидата по обозначенным критериям. Из предложенных примеров составляется список вопросов для проведения индивидуального интервью.

Каждый критерий оценивается по 5-ти балльной шкале. Итоговая оценка вычисляется как среднеарифметическое число. Весовой коэффициент – 5.

Максимальный балл по итогам индивидуального собеседования с членами конкурсной комиссии - 25.

Опросник профессиональных и личностных качеств кандидатов

В целях повышения качества отбора кандидатов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Томской области разработан опросник профессиональных и личностных качеств кандидатов. Перечень оцениваемых качеств составлен в соответствии с базовыми квалификационными требованиями к умениям для каждой группы должностей государственной гражданской службы Томской области и включает в себя управленческие умения, общие профессиональные и прикладные профессиональные умения.

Проведение опроса осуществляется вместе с проведением тестирования на знание законодательства в очном режиме. Организатором данной процедуры выступает ОГБУ «Томский региональный ресурсный центр».

Для обеспечения процедуры сбора данных используется программный комплекс AProf работающий в локальной сети, состоящей из одного центрального компьютера, с установленным сервером данных и нескольких рабочих компьютеров. Для обеспечения

сохранности данных данной локальной сети к глобальной сети "Интернет" не подключена. В соответствии с частью 2 статьи 6 федерального закона 152-ФЗ, согласия субъекта персональных данных, предусмотренного частью 1 статьи 6 не требуется, если "обработка персональных данных осуществляется для статистических или иных научных целей при условии обязательного обезличивания персональных данных".

По итогам прохождения опросника автоматически формируется профиль профессиональных и личностных качеств участника исследования. Кроме графического профиля результат обработки данных содержит текстовое описание, уточняющее степень выраженности требуемых качеств (умений).

Пример профиля профессиональных и личностных качеств кандидата представлен в Приложении 5. Один экземпляр профиля профессиональных и личностных качеств, полученного по результатам прохождения опросника, отдается кандидату для ознакомления.

Максимальный балл по итогам опросника профессиональных и личных качеств – 5.

5. Порядок определения итогового балла кандидата по результатам прохождения конкурсных процедур и выполнения конкурсных заданий

1. Определение общего балла по итогам прохождения тестирования основывается на количестве правильных ответов, 0,5 балла – за правильный ответ на вопрос.

Количество вопросов – 50 (5 разделов по 10 вопросов), максимальный балл за тестирование – 25.

Пример оформления справки об итогах тестирования:

Результаты прохождения тестирования кандидатами на включение в кадровый резерв Администрации Томской области для замещения вакантных должностей Ведущей группы:

№ п/п	ФИО кандидата	Оценки уровня владения кандидатами по разделам					Общий балл (максим. балл - 25)
		знаниями основ Конституции РФ, Устава (Основного Закона) Томской области	знаниями законодательства РФ о государственной службе	знаниями законодательства РФ о противодействии коррупции	государственным языком РФ и основами делопроизводства, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий	знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом	
1	Петров А.Н.	4	4,5	5	3	5	21,50
2	Дунаев И.К.	5	5	5	4	5	24,00
3	Ильина В.И.	4	5	5	4	4,5	22,50

(должность члена комиссии)

(подпись)

(ФИО)

Подпись секретаря комиссии:

(ФИО)

2. Общий балл по результатам выполнения конкурсного задания, относящегося к одному из дополнительных методов оценки, определяется как среднеарифметическое баллов, выставленных по каждому критерию оценки по 5 бальной шкале, с дальнейшим применением числового коэффициента значимости («веса»).

Коэффициент значимости («вес») равен:

для индивидуального собеседования с руководителем подразделения – 4;

для письменных заданий – 3

для анкетирования - 2.

Максимальный балл равен:

по итогам индивидуального собеседования с руководителем подразделения – 20.

по итогам выполнения письменных заданий – 15

по итогам анкетирования – 10.

Пример оформления оценочного листа:

Оценочный лист

выполнения реферата кандидатами на включение в кадровый резерв Администрации Томской области для замещения вакантных должностей Ведущей группы

№ п/ п	ФИО кандидата	Критерии оценки / оценки по 5 бальной шкале				Среднее арифметиче- ское значение	Коэффицие- нт значимости («вес»)	Общий балл (максим. балл - 15)
		Знание.....	Наличие...	Уровень.....	...			
1	Петров А.Н.	4	5	3	5	4,25	3,00	12,75
2	Дунаев И.К.	5	4	5	5	4,75	3,00	14,25
3	Ильина В.И.	4	4	5	5	4,50	3,00	13,50

(должность члена комиссии (независимого эксперта),
проводившего оценку)

(подпись)

(ФИО)

3. Порядок подсчета общего балла по итогам индивидуального собеседования с членами конкурсной комиссии:

- определяются баллы, выставленные кандидатам каждым членом комиссии, как среднеарифметическое баллов, выставленных по каждому критерию оценки по 5 бальной шкале, с дальнейшим применением числового коэффициента значимости («веса»).

Коэффициент значимости («вес») равен – 5.

Максимальный балл равен – 25.

Пример оформления оценочного листа членом комиссии:*

Оценочный лист

прохождения индивидуального собеседования с членами конкурсной комиссии кандидатами на включение в кадровый резерв Администрации Томской области для замещения вакантных должностей Ведущей группы

№	ФИО	Критерии оценки / оценки по 5	Среднее	Коэффицие	Общий
---	-----	-------------------------------	---------	-----------	-------

п/ п	кандидата	бальной шкале				арифметическое значение	нт значимости («вес»)	балл (максим. балл - 25)
		Знание.....	Наличие...	Уровень.....	...			
1	Петров А.Н.	4	5	3	5	4,25	5,00	21,25
2	Дунаев И.К.	5	4	5	5	4,75	5,00	23,75
3	Ильина В.И.	4	4	5	5	4,50	5,00	22,50

Уткин В.А.

(должность члена комиссии (независимого эксперта),
проводившего оценку)

(подпись)

(ФИО)

* - количество оценочных листов определяется количеством членов комиссии

- определяется общий балл, как среднеарифметическое баллов, выставленных кандидату всеми членами конкурсной комиссии.

Пример оформления сводного оценочного листа:

Сводный оценочный лист

прохождения индивидуального собеседования с членами конкурсной комиссии кандидатами на включение в кадровый резерв Администрации Томской области для замещения вакантных должностей Ведущей группы

№ п/ п	ФИО кандидата	ФИО членов комиссии				Среднее арифметическое значение, общий балл
		Уткин В.А.	
1	Петров А.Н.	21,25	21,50	22,00	25,00	22,43
2	Дунаев И.К.	23,75	24,50	25,00	25,00	24,56
3	Ильина В.И.	22,50	23,75	24,00	25,00	23,81

Подпись секретаря комиссии: _____ (ФИО)

4. Итоговый балл кандидата определяется как сумма баллов, набранных кандидатом по итогам всех конкурсных процедур.

Пример оформления сводной таблицы по результатам прохождения конкурсных процедур

Результаты прохождения конкурсных процедур
кандидатами на включение в кадровый резерв Администрации Томской области для замещения
вакантных должностей Ведущей группы

№ п/ п	ФИО кандидата	Методы оценки			Итоговый балл (макс. балл – 65)
		Тестирование	Подготовка реферата	Собеседование с членами	

				конкурсной комиссии	
1	<i>Петров А.Н.</i>	<i>21,50</i>	<i>12,75</i>	<i>22,43</i>	<i>56,68</i>
2	<i>Дунаев И.К.</i>	<i>24,00</i>	<i>14,25</i>	<i>24,56</i>	<i>62,81</i>
3	<i>Ильина В.И.</i>	<i>22,50</i>	<i>13,50</i>	<i>23,81</i>	<i>59,81</i>

Подпись секретаря комиссии: _____ (ФИО)

Самооценка по компетенциям
(Заполняется участником конкурса собственноручно)

1. Фамилия, Имя, Отчество _____
2. Оцените, пожалуйста, по 10-бальной шкале, степень выраженности Ваших профессиональных и личностных компетенций, где 1 – наименьшее значение (min), 10 – наибольшее (max)

Компетенции (главная группа должностей)	Степень выраженности									
Ориентация на достижение результата	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Постановка задач и организация работы подчиненных	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Контроль и оценка исполнения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Принятие управленческих решений	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Способность к управлению изменениями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Мотивирование и развитие подчиненных	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Убедительность коммуникации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Способность к саморазвитию	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Укрепление авторитета (<i>формирование положительного имиджа</i>)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Качественная подготовка документов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Укажите Ваши достижения в профессиональной деятельности за последние три года

4. Какую информацию Вы хотели бы добавить о себе _____

5. Кто мог бы дать Вам рекомендацию (*не обязательно к заполнению*) _____

Благодарим за ответы!

**Критерии и примеры вопросов для проведения интервью с кандидатами
на высшую группу должностей**

Компетенции	Индикаторы (проявления)	Вопросы компетентностного интервью
Стратегическое видение	<ul style="list-style-type: none"> -видит перспективу и развитие отрасли - способен определять приоритеты -устанавливает причинно-следственные связи 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какой вы видите перспективу развития отрасли? Какую роль вы отводите себе? 2. Назовите основные проблемы в той сфере (организации), где Вы работаете (планируете работать). 3. Какие основные стратегические направления развития сферы (организации) Вы могли бы назвать. 4. Что может помешать осуществлению ваших целей? 5. Что вы предпринимаете для предотвращения помех, барьеров?
Принятие управленческих решений	<ul style="list-style-type: none"> -предлагает и рассматривает альтернативы -выбирает вариант решения -называет возможные последствия предлагаемых вариантов решений 	<ol style="list-style-type: none"> 1. На какие критерии вы опираетесь при выборе управленческого решения? 2. Сколько альтернатив вы рассматриваете обычно при выработке важного управленческого решения? 3. Опишите самое трудное решение из тех, которые вы когда – либо принимали. Оглядываясь назад, было ли ваше решение наилучшим из возможных? Почему – да или почему – нет? 4. Что для вас означает термин «управленческая ответственность»? Приведите конкретный пример из вашей жизни, когда вы несли ответственность за принятое вами управленческое решение?
Планирование деятельности и ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> -определяет и обосновывает сроки исполнения -определяет приоритеты -проявляет проактивность на случай изменения ситуации 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Как вы обычно планируете свой рабочий день? 2. Каким образом вы расставляете приоритеты в делах? (или по какому принципу вы расставляете приоритеты) 3. Назовите ваши ближайшие и долгосрочные цели. 4. Приведите пример предупреждения вами рискованной ситуации.
Ориентация на достижение результата	<ul style="list-style-type: none"> - определяет критерии достижимости результата -определяет способы пути достижения -аккумулирует ресурсы на достижение результата 	<ol style="list-style-type: none"> 1. С какой из наиболее сложных задач вы сталкивались в последнее время в вашей работе? Как вы её решали? 2. За счет каких качеств вы, как правило, достигаете намеченной цели? 3. Каких профессиональных успехов вы добились за последние 3 года? 4. Какими успехами в своей трудовой деятельности вы особенно гордитесь? Почему? Что вы сделали, чтобы их достичь?
Способность к управлению изменениями	<ul style="list-style-type: none"> -находит позитивное в предложениях об изменениях -предлагает новые правила игры -оценивает последствия изменений с учетом 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Как вы относитесь к новым идеям со стороны коллег? 2. Можете привести пример проведения вами изменений в организационном или концептуальном плане? 3. К каким последствиям привело осуществление вашей идеи?

	социальных интересов	
Мотивирование и развитие подчиненных	<ul style="list-style-type: none"> -вовлекает других в процесс деятельности -владеет разнообразными инструментами мотивации -сохраняет баланс между потребностями сотрудников и организации 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Каким стилем руководства должен обладать руководитель высшего уровня? Обоснуйте вашу точку зрения. 2. Какие показатели эффективности работы подразделения (организации в целом) вы бы назвали? 3. Как вы ведете себя с подчиненными, которые не достигают определенных результатов? 4. Какие способы мотивации сотрудников считаете наиболее продуктивными? 5. Как вы соблюдаете баланс интересов сотрудника и организации?
Способность к саморазвитию	<ul style="list-style-type: none"> -знает, что хочет -видит свои недостатки -видит динамику собственного роста 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Перечислите ваши достоинства и недостатки. (Назовите ваши сильные и слабые стороны) 2. Каким вы себя видите через 5 лет? 3. Когда вы последний раз проходили обучение? Насколько полезным оно оказалось? Как вы используете полученные знания?
Укрепление авторитета госслужащих	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдает требования к внешнему виду - соблюдает этику, правила делового общения - проявляет участие к людям в любой ситуации 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы ваши жизненные ценности и принципы? 2. Что бы вы сделали для укрепления имиджа государственной гражданской службы? 3. Почему Вы хотите работать на госслужбе? 4. По каким критериям вы выбираете работу?
Публичные выступления и коммуникация	<ul style="list-style-type: none"> -образная речь -держится свободно -изъясняется простым, понятным языком -ответы лаконичные и ясные 	Оценивается по внешним проявлениям

**Критерии и примеры вопросов для проведения интервью с кандидатами
на главную группу должностей**

Компетенции	Индикаторы (проявления)	Вопросы компетентностного интервью
Постановка задач и организация работы подчиненных	<ul style="list-style-type: none"> -дает четкие формулировки -определяет необходимые ресурсы и приоритеты -запрашивает обратную связь на понимание задачи 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Как вы распределяете работу среди подчиненных? Что является основанием? 2. Каким образом вы оцениваете вероятность выполнения задачи сотрудником? 3. Как вы понимаете, что подчиненный не подведет вас при сдаче работы?
Принятие управленческих решений	<ul style="list-style-type: none"> -предлагает и рассматривает альтернативы -выбирает вариант решения -называет возможные последствия предлагаемых вариантов решений 	<ol style="list-style-type: none"> 1. На какие критерии вы опираетесь при выборе управленческого решения? 2. Сколько альтернатив вы рассматриваете обычно при выработке важного управленческого решения? 3. Что для вас означает термин «управленческая ответственность»? Приведите конкретный пример из вашей жизни, когда вы несли ответственность за принятое вами управленческое решение?
Контроль и оценка исполнения	<ul style="list-style-type: none"> - определяет сроки, форму, качество работ - устанавливает промежуточные контрольные точки, корректирует пути достижения - оценивает исполнение, дает обратную связь 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Как вы оцениваете качество работы? В каком случае не принимаете работу? 2. Как часто контролируете процесс исполнения? По какому принципу назначаете контрольные точки? 3. В каком случае возможна коррекция путей достижения?
Способность к управлению изменениями	<ul style="list-style-type: none"> -находит позитивное в предложениях об изменениях -предлагает новые правила игры -оценивает последствия изменений с учетом социальных интересов 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Как вы относитесь к новым идеям со стороны руководителя, коллег? 2. Можете привести пример проведения вами изменений? 3. К каким последствиям привело осуществление вашей идеи?
Мотивирование и развитие подчиненных	<ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует уверенность в том, что сотрудник справится с заданием - поддерживает сотрудника в процессе выполнения работы - хвалит сотрудника, выражает благодарность, признает результаты 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какой вы руководитель (назовите 2-3 характеристики)? 2. По каким критериям вы оцениваете работу сотрудников? 3. На примере расскажите, за что можно было получить вашу похвалу. 4. Какие недостатки вы менее всего хотели бы встретить у своих будущих подчиненных? 5. Подчиненный не выполнил работу в срок. Ваши действия? 6. Каким образом будут исправляться ошибки, допущенные вашими сотрудниками, когда

		<p>времени на исправление нет?</p> <p>7. Какие способы мотивации сотрудников считаете наиболее продуктивными?</p>
Ориентация на достижение результата	<ul style="list-style-type: none"> - проговаривает пути достижения результата - проявляет настойчивость при возникновении трудностей - понимает смысл своей работы 	<p>1. С какой из наиболее сложных задач вы сталкивались в последнее время в вашей работе? Как вы её решали?</p> <p>2. За счет каких качеств вы, как правило, достигаете намеченной цели?</p> <p>3. Каких профессиональных успехов вы добились за последние 3 года?</p> <p>4. Какими успехами в своей трудовой деятельности вы особенно гордитесь? Почему? Что вы сделали, чтобы их достичь?</p>
Способность к саморазвитию	<ul style="list-style-type: none"> - знает, что хочет - видит свои недостатки - видит динамику собственного роста 	<p>1. Перечислите ваши достоинства и недостатки. (Назовите ваши сильные и слабые стороны)</p> <p>2. Когда вы последний раз проходили обучение? Насколько полезным оно оказалось? Как вы используете полученные знания?</p>
Укрепление авторитета госслужащих	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдает требования к внешнему виду - соблюдает этику, правила делового общения - проявляет участие к людям в любой ситуации 	<p>1. Каковы ваши жизненные ценности и принципы?</p> <p>2. Что бы вы сделали для укрепления авторитета госслужащего?</p> <p>3. Почему для вас важен статус госслужащего?</p> <p>4. Как укреплять авторитет госслужащего, по вашему мнению?</p>
Качественная подготовка документов	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдает формальные требования к составлению документов, внимателен к деталям - понимает смысл и предназначение документа - расставляет акценты 	<p>1. Как вы расставляете акценты при подготовке документа? Что считаете наиболее важным?</p> <p>2. Каким образом вы обеспечиваете полноту информации в документе?</p> <p>3. Расскажите про свой самый красивый документ?</p> <p>4. Укажите на ошибки в документе? (кейс)</p>
Убедительность коммуникаций	<ul style="list-style-type: none"> - приводит аргументы - рассуждает логично - воздействует эмоционально 	Оценивается по внешним проявлениям

**Критерии и примеры вопросов для проведения интервью с кандидатами
на ведущую и старшую группу должностей**

Компетенции	Индикаторы (проявления)	Вопросы компетентностного интервью
Ориентация на достижение результата	<ul style="list-style-type: none"> - уточняет критерии результата, который нужно достичь - проявляет настойчивость при возникновении трудностей -понимает смысл своей работы 	<ol style="list-style-type: none"> 1. С какой из наиболее сложных задач вы сталкивались в последнее время в вашей работе? Как вы её решили? 2. За счет каких качеств вы, как правило, достигаете намеченной цели? 3. Какими достижениями вы особенно гордитесь? Почему? Что вы сделали, чтобы их достичь?
Работа в команде	<ul style="list-style-type: none"> -готов включаться в решение общей задачи (проблемы) -видит общий результат и свою роль в нем -прислушивается и принимает мнение участников команды 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сотрудничаете ли вы с коллегами при решении сложной задачи, если она поставлена только перед вами? 2.Есть ли у вас опыт работы в команде? Ваша роль и трудности? 3.Готовы ли поделиться своими знаниями и умениями с коллегами? 4.Вам комфортнее работать одному или с коллегами?
Способность к саморазвитию	<ul style="list-style-type: none"> -знает, что хочет -видит свои недостатки -видит динамику собственного роста 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Перечислите ваши достоинства и недостатки. (Назовите ваши сильные и слабые стороны) 2. Каким вы себя видите через 5 лет? 3. Когда вы последний раз проходили обучение? Насколько полезным оно оказалось? Как вы используете полученные знания?
Способность к бесконфликтному деловому стилю общения	<ul style="list-style-type: none"> -соблюдает этику общения, проявляет уважение -использует безоценочные суждения - сохраняет самообладание в ситуации стресса 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Как вы считаете, какие факторы могут способствовать эффективному деловому взаимодействию? 2. Как вы реагируете в ситуации конфликта? 3. Что вас может вывести из себя? 4. Как вы себя обычно ведете, когда не согласны с точкой зрения другого человека? 5. Удается ли вам сохранить деловые отношения, если человек вам не нравится?
Планирование деятельности и результатов	<ul style="list-style-type: none"> -определяет и укладывается в срок исполнения - строит алгоритмы решения задач -оценивает свои возможности 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Как вы обычно планируете свой рабочий день? 2. Кто определяет ваши приоритеты в делах? 3. Назовите ваши ближайшие и долгосрочные цели. 4. Каковы ваши действия, если вы не видите способа решения поставленной перед вами задачи?

Укрепление авторитета госслужащих	<ul style="list-style-type: none"> -соблюдает правила деловой этики -проявляет участие к людям в любой ситуации - соблюдает требования к внешнему виду 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы ваши жизненные ценности и принципы? 2. Что бы вы сделали для укрепления авторитета госслужащего? 3. Почему для вас важен статус госслужащего? 4. Как укреплять авторитет госслужащего, по вашему мнению?
Качественная подготовка документов	<ul style="list-style-type: none"> -соблюдает формальные требования к составлению документов, внимателен к деталям -понимает смысл и предназначение документа -расставляет акценты 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Расскажите о вашем опыте подготовки презентационных, аналитических материалов, деловых писем. 2.Каким образом вы обеспечиваете полноту информации в документе? 3. Расскажите про свой самый сложный и интересный документ, который вы когда-либо готовили?
Сбор и анализ информации	<ul style="list-style-type: none"> -структурирует информацию -делает выводы -осознает цель и озвучивает результат, к которому стремится 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какие информационные источники вы используете при поиске информации? 2. По каким критериям выбираете надежный источник? 3. Как понимаете, что достигли нужной полноты информации? 4. Назовите основные законы, которыми вам придется руководствоваться при исполнении обязанностей по направлению деятельности?
Стремление обеспечить качественное и своевременное предоставление государственных услуг	<ul style="list-style-type: none"> - знает линейку услуг -корректно и не формально отвечает на запрос -предлагает варианты решений, проявляет творчество 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Как вы понимаете, что человек удовлетворен качеством, предоставленной вами услуги? 2. Ваши действия, если у вас не хватает знаний и опыта, как удовлетворить просьбу человека? 3. Что, по вашему, является необходимым элементом для обеспечения качества оказываемой государственной услуги?
Убедительность коммуникаций	<ul style="list-style-type: none"> -приводит аргументы -рассуждает логично -воздействует эмоционально 	Оценивается по внешним проявлениям

Критерии и универсальные примеры вопросов для проведения интервью с кандидатами

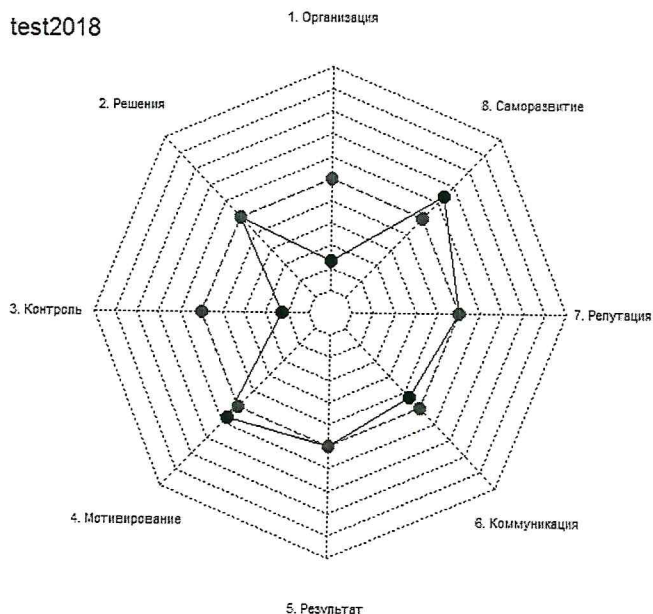
Группы должностей	Знания, умения (качества) подлежащие оценке	Вопросы компетентностного интервью
Высшая	<ul style="list-style-type: none"> - стратегическое видение; - принятие управленческих решений; - планирование деятельности и ресурсов; - способность к управлению изменениями; - мотивирование и развитие подчиненных; - ориентация на достижение результата; - способность к саморазвитию; - укрепление авторитета государственных гражданских служащих; - публичные выступления и коммуникация 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приходилось ли вам разрабатывать и реализовывать стратегические планы? Расскажите кратко об этом опыте. 2. Кратко расскажите об опыте, когда вы ставили перед собой большую задачу и достигали ее, не смотря на препятствия? Что вы предприняли для их преодоления и каков был результат? 3. Что для вас командный дух и что вы предпринимаете для его поддержания? 4. Что для вас есть управленческая ответственность? 5. Как вы поступаете с подчиненными, которые не достигают ожидаемых результатов? 6. Как вы преодолеваете сопротивление изменениям? Расскажите про свой лучший опыт.
Главная	<ul style="list-style-type: none"> - постановка задач и организация работы подчиненных; - принятие управленческих решений; - контроль и оценка исполнения; - способность к управлению изменениями; - мотивирование и развитие подчиненных; - ориентация на достижение результата; - способность к саморазвитию; - укрепление авторитета государственных гражданских служащих; - качественная подготовка документов; - убедительность коммуникации 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Каким образом победа в конкурсе поможет вам в достижении ваших целей? 2. Как вы расставляете приоритеты в работе? От чего зависит, что делаете сначала? 3. Расскажите, как вы убеждаетесь, что подчиненный правильно понял смысл задания? 4. Какими качествами должен обладать хороший подчиненный? 5. Опишите последний случай, когда вам не удалось выполнить работу к установленному сроку? Какова степень вашей ответственности? 6. Расскажите о самом сложном документе, который вы когда-либо готовили?
Ведущая Старшая	<ul style="list-style-type: none"> - ориентация на достижение результата; - работа в команде; - способность к саморазвитию; - способность к бесконфликтному деловому стилю общения; - укрепление авторитета государственных гражданских служащих; - качественная подготовка документов; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приведите пример ситуации, когда вам пришлось отстаивать собственную позицию по определенному вопросу? Удалось ли это сделать и каким образом? 2. Почему вы подходите на предлагаемую должность? (Почему мы должны выбрать именно вас?) 3. Вам удобнее работать одному или

	<ul style="list-style-type: none"> - умение планировать деятельность и результат; - сбор и анализ информации; - стремление обеспечить качественное и своевременное предоставление государственных услуг; - убедительность коммуникации 	<p>в команде?</p> <p>4. Какие ваши качества помогают вам достигать результата?</p> <p>5. Какие критерии используете для оценки качества результата?</p>
--	--	---

Профиль профессиональных и личностных качеств кандидата на должность государственной гражданской службы Томской области (кандидата в резерв) (результаты опросника профессиональных и личностных качеств)

Главная группа должностей

test2018



Управленческие профессиональные компетенции

1. Постановка задач и организация работы подчиненных (сотрудников)
2. Принятие управленческих решений
3. Контроль и оценка исполнения
4. Мотивирование и развитие подчиненных

Общие профессиональные качества

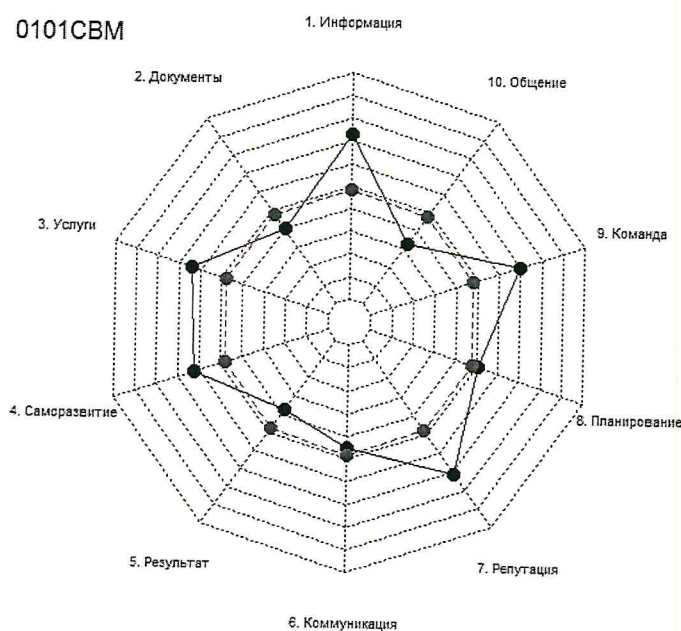
5. Ориентация на достижение результата
6. Убедительность коммуникации
7. Укрепление авторитета госслужащих (репутация)

Личностные качества

8. Саморазвитие

Ведущая группа должностей

0101CBM



Прикладные профессиональные компетенции

1. Сбор и анализ информации
2. Качественная подготовка документов
3. Стремление обеспечить качественное и своевременное предоставление государственных услуг

Общие компетенции

4. Саморазвитие
5. Ориентация на достижение результата
6. Убедительность коммуникации
7. Укрепление авторитета госслужащих

Личностные компетенции

8. Умение планировать деятельность и ресурсы
9. Готовность работать в команде на общий результат
10. Межличностное понимание, деловой стиль общения