

от 09.10.2014 № 479-р

О подборе кадров для замещения
должностей государственной
гражданской службы Ярославской
области в Правительстве области

В соответствии со статьями 22, 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», указами Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» и от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», указом Губернатора области 18.09.2013 № 493 «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Ярославской области»:

1. Утвердить прилагаемую методику подбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы Ярославской области в Правительстве области.

2. Рекомендовать органам государственной власти и иным государственным органам Ярославской области при подборе кадров для замещения должностей государственной гражданской службы Ярославской области руководствоваться методикой, указанной в пункте 1 распоряжения.

3. Распоряжение вступает в силу с момента подписания.

Губернатор области

С.Н. Ястребов

Приложение
к указу (распоряжению)
Губернатора области
от 09.10.2014 № 479-р

МЕТОДИКА
подбора кадров для замещения должностей
государственной гражданской службы Ярославской области
в Правительстве области

1. Общие положения

1. Методика подбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы Ярославской области в Правительстве области (далее – методика) разработана в целях обеспечения единого подхода к организации и проведению подбора кадров в Правительстве области.

2. Методика разработана на основании положений следующих нормативных правовых актов:

- Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ);

- Закон области от 03.06.2005 № 30-з «О государственной гражданской службе Ярославской области» (далее – Закон области № 30-з);

- Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» (далее – Указ № 110);

- Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – Указ № 112);

- указ Губернатора области 18.09.2013 № 493 «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Ярославской области» (далее – указ № 493).

3. В настоящей методике применяются следующие термины и понятия:

кандидат – гражданин Российской Федерации, соответствующий требованиям, предусмотренным Федеральным законом № 79-ФЗ, или государственный гражданский служащий Ярославской области (далее – гражданский служащий), претендующий на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ярославской области (далее – гражданская служба) или на включение в кадровый резерв Правительства области (далее – кадровый резерв);

квалификация – уровень знаний, умений, навыков, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности;

квалификационные требования к должностям гражданской службы – требования к уровню образования, стажу гражданской службы или опыту работы по специальности, а также к знаниям, навыкам и профессиональными качествам, установленные Федеральным законом № 79-ФЗ и Законом области № 30-з;

метод оценки – способ познания, получения информации об индивидуальных особенностях кандидатов в целях профессионального подбора кадров;

оценка кандидатов – комплекс мероприятий, направленных на качественную и количественную оценку соответствия квалификации кандидатов и их личностных качеств установленным квалификационным требованиям к должностям гражданской службы с помощью методов оценки;

подбор кадров – комплекс процедур привлечения и оценки кандидатов в целях замещения вакантных должностей гражданской службы и (или) формирования кадрового резерва;

привлечение кандидатов – целенаправленные действия по выявлению кандидатов, обладающих необходимой квалификацией для замещения должностей гражданской службы.

4. Принципы подбора кадров в Правительстве области:

- обеспечение реализации права граждан Российской Федерации на равный доступ к гражданской службе в соответствии с их знаниями, навыками и профессиональными качествами и права гражданских служащих на должностной рост;

- формирование высокопрофессионального кадрового состава гражданской службы;

- объективность оценки кандидатов и сопоставимость ее результатов;

- обязательность оценки кандидата для замещения вакантной должности гражданской службы;

- приоритет подбора кадров из кадрового резерва перед иными процедурами подбора кадров.

2. Организация работы по подбору кадров

5. Подбор кадров в Правительстве области производится в целях:

- обеспечения своевременного замещения вакантных должностей гражданской службы;

- формирования и пополнения кадрового резерва для замещения вакантных должностей гражданской службы всех категорий и групп должностей.

6. Организация работы по подбору кадров в Правительстве области осуществляется управлением государственной службы и кадровой политики Правительства области (далее – управление).

В работе по подбору кадров участвуют заместители Губернатора области (в отношении должностей руководителей и заместителей руководителей структурных подразделений аппарата Правительства области (далее – структурное подразделение), функционально подчиненных им в соответствии с указом Губернатора области) и руководители структурных подразделений (в отношении должностей гражданской службы в возглавляемых ими структурных подразделениях).

Заместитель Губернатора области, руководитель структурного подразделения (далее – инициатор подбора кадров) в соответствии со своей компетенцией, установленной настоящим пунктом, постоянно оценивают потребность в подборе кадров, и направляют в управление предложения о привлечении кандидатов в сроки, позволяющие организовать проведение необходимых процедур отбора кадров в соответствии с разделом 3 методики.

При отсутствии указанных предложений управление инициирует работу по подбору кадров самостоятельно по предложению начальника отдела подбора и оценки кадров управления (далее – начальник отдела подбора и оценки кадров).

7. Предложения о привлечении кандидатов должны содержать:

- обоснование потребности в подборе кадров на соответствующие должности гражданской службы;
- требования к кандидатам в соответствии с должностными регламентами;
- обоснованные предложения по выбору процедур подбора и срокам их проведения.

8. Потребность в подборе кадров обосновывается одним из следующих обстоятельств:

8.1. Наличие вакантных должностей гражданской службы.

8.2. Прогнозирование возникновения потребности в замещении должностей гражданской службы в результате:

- внесения изменений в законодательство, наделения Правительства области новыми полномочиями или функциями, иных действий и решений, реализация которых с высокой долей вероятности приведет к введению новых должностей гражданской службы;

- истечения срока действия срочных служебных контрактов, заключенных с гражданскими служащими, достижения гражданскими служащими предельного возраста пребывания на гражданской службе, иных обстоятельств, которые могут стать основанием для освобождения гражданских служащих от замещаемых должностей;

- длительных периодов временной нетрудоспособности гражданских служащих, предоставления гражданским служащим отпусков по беременности и родам или отпусков по уходу за ребенком, иных обстоятельств, которые с высокой долей вероятности свидетельствуют о возможности продолжительного временного отсутствия гражданских служащих на службе.

8.3. Необходимость формирования или пополнения кадрового резерва в случае:

- отсутствия в резерве управленческих кадров Ярославской области и кадровом резерве конкретных кандидатов для замещения должностей руководителей структурных подразделений и их заместителей;

- отсутствия в кадровом резерве достаточного количества кандидатов для замещения иных должностей гражданской службы в структурном подразделении, соответствующих квалификационным требованиям к указанным должностям.

9. В случае признания потребности в подборе кадров обоснованной, начальник управления принимает решение о начале работы по подбору кадров и определяет порядок его реализации.

С учетом мнения инициатора подбора кадров, предложений начальника отдела подбора и оценки кадров и наличия ресурсов, необходимых для проведения требуемых процедур подбора кадров, предложение по привлечению кандидатов включается в план работы по подбору кадров с указанием сроков его реализации либо принимается к немедленной реализации.

3. Привлечение кандидатов

10. Привлечение кандидатов для замещения вакантных должностей гражданской службы и формирования кадрового резерва осуществляется в Правительстве области с использованием следующих процедур подбора кадров:

- подбор кандидатов из кадрового резерва;
- подбор кандидатов на конкурсной основе (далее также – конкурс);
- подбор кандидатов без проведения конкурса;
- включение в кадровый резерв по результатам аттестации;
- включение в кадровый резерв при увольнении с гражданской службы.

11. Привлечение кандидатов для замещения вакантной должности гражданской службы начинается с подбора кандидатов из кадрового резерва.

С этой целью управление анализирует кадровый резерв, а при необходимости – региональный кадровый резерв и резерв управленческих кадров Ярославской области на предмет выявления кандидатов, соответствующих квалификационным требованиям к вакантной должности, и, при наличии таких кандидатов, представляет их на рассмотрение инициатору подбора кадров.

Если кандидатов, соответствующих квалификационным требованиям к вакантной должности, не выявлено, управление информирует об этом инициатора подбора кадров, и, по согласованию с ним, организует проведение иной процедуры подбора кадров в соответствии с методикой.

12. При одобрении одного или нескольких кандидатов, предложенных управлением, инициатор подбора кадров информирует об этом управление, которое организует оценку выбранных кандидатов в соответствии с разделом

4 методики. При отклонении одного или нескольких кандидатов, предложенных управлением, инициатор подбора кадров письменно информирует об этом управление с обоснованием своего решения по каждому из кандидатов.

При отклонении всех предложенных управлением кандидатов инициатор подбора кадров информирует об этом управление с обоснованием своего решения по каждому из кандидатов, после чего управление по согласованию с ним организует проведение иной процедуры подбора кадров в соответствии с методикой.

13. Привлечение кандидатов путем подбора на конкурсной основе проводится по решению начальника управления для замещения вакантной должности гражданской службы или для включения в кадровый резерв в соответствии с Указом № 112.

Оценка кандидатов в ходе подбора на конкурсной основе производится в соответствии с разделом 4 Методики.

Если конкурс не состоялся либо по результатам конкурса не выявлено победителя и (или) кандидатов для включения в кадровый резерв, управление совместно с инициатором подбора кадров принимают решение о проведении нового конкурса или иных процедур подбора кадров и сроках их проведения.

14. Привлечение кандидатов для замещения вакантной должности гражданской службы путем подбора кандидатов без проведения конкурса проводится по решению начальника управления в случаях, установленных статьей 22 Федерального закона № 79-ФЗ, если подбор кандидатов из кадрового резерва не дал результатов. При этом все кандидаты подлежат обязательной оценке в соответствии с разделом 4 методики.

Если в результате подбора кандидатов без проведения конкурса не выявлено кандидата, готового к замещению должности гражданской службы, управление совместно с инициатором подбора кадров принимают решение о проведении конкурса или иных процедур подбора кадров и сроках их проведения.

15. Привлечение кандидатов из числа гражданских служащих для включения в резерв по результатам аттестации или при увольнении с гражданской службы проводится в случаях и порядке, установленных Федеральным законом № 79-ФЗ и указом 493.

16. В случае привлечения кандидатов для включения в резерв при увольнении с гражданской службы их оценка в соответствии с разделом 4 методики не производится.

4. Оценка кандидатов

17. Оценка кандидатов осуществляется по нескольким направлениям с использованием комплекса взаимно дополняющих друг друга методов оценки, описание которых приведено в приложении 1 к методике.

18. Оценка кандидатов проходит в два этапа:

18.1. Первый этап предполагает:

- оценку профессионального опыта кандидата посредством оценки анкетных данных и представленных документов (далее – анализ документов);

- оценку соответствия кандидатов базовым квалификационным требованиям в области права, в сферах IT-технологий, менеджмента и делового русского языка (далее – оценка базовых компетенций);

- оценку соответствия кандидатов специальным квалификационным требованиям к должностям гражданской службы, для замещения которых производится подбор кадров (далее – оценка специальных профессиональных компетенций).

18.2. Второй этап предполагает:

- оценку личностных качеств с помощью методов психологической диагностики;

- проведение интервью (собеседования).

19. Для выбора методов оценки при проведении конкретных процедур подбора кадров и оперативного решения иных вопросов, связанных с проведением процедур оценки кандидатов, создается рабочая группа, в которую входят начальник управления, начальник отдела подбора и оценки кадров и инициатор подбора кадров.

Выбор методов оценки осуществляется рабочей группой коллегиально в соответствии с требованиями методики с учетом целей и процедуры подбора, категорий и групп должностей гражданской службы, для замещения которых производится подбор кадров, а также иных обстоятельств, учитываемых членами рабочей группы.

20. Анализ документов проводится рабочей группой и является обязательным методом оценки кандидатов, предвещающим непосредственное общение с ним. Предметом оценки выступают сведения, представленные кандидатом в процессе подбора, пригодные для характеристики его профессионального опыта в соответствии с приложением 2.

21. Оценка базовых компетенций проводится отделом подбора и оценки кадров методами тестирования и решения практических задач по специально разработанным методикам. Содержание тестов и заданий для оценки базовых компетенций и критерии оценки их выполнения разрабатываются отделом подбора и оценки кадров.

При проведении конкурса оценка базовых компетенций обязательна для всех кандидатов.

При подборе кандидатов из кадрового резерва и при подборе кандидатов без проведения конкурса оценка базовых компетенций обязательна для всех кандидатов, за исключением кандидатов, прошедших такую оценку в последние пять лет, если результаты оценки имеются в распоряжении отдела подбора и оценки кадров.

При привлечении кандидатов для включения в резерв по результатам аттестации оценка базовых компетенций не проводится.

22. Оценка специальных профессиональных компетенций проводится отделом подбора и оценки кадров с использованием метода тестирования, а также одного или нескольких дополнительных методов оценки (написание реферата, мотивационного эссе, решение кейсов, экспертная оценка), если иное не установлено настоящим пунктом. Применение всех указанных методов оценки в одной процедуре подбора кадров не является обязательным, но для повышения объективности оценок кандидатов помимо тестирования рекомендуется использовать от одного до трех дополнительных методов оценки. При необходимости к разработке методик оценки специальных профессиональных компетенций и к оценке результатов оценочных процедур привлекаются независимые эксперты.

23. Содержание тестов и заданий для оценки специальных профессиональных компетенций разрабатываются структурным подразделением в соответствии с направлениями деятельности, квалификационными требованиями к должностям гражданской службы, должностными обязанностями гражданских служащих и согласуются с управлением. Руководители структурных подразделений несут ответственность за наличие тестов и заданий для оценки специальных профессиональных компетенций по всем должностям гражданской службы в возглавляемых ими структурных подразделениях. Вопрос об актуализации тестов и заданий рассматривается руководителями структурных подразделений ежегодно не позднее 25 января текущего года, а также по мере необходимости (в случае введения новых должностей гражданской службы, изменения должностных обязанностей гражданских служащих, внесения существенных изменений в законодательство и т.д.).

24. При проведении конкурса оценка специальных профессиональных компетенций обязательна для всех кандидатов.

В иных случаях оценка специальных профессиональных компетенций обязательна для всех кандидатов вне зависимости от процедуры подбора, за исключением кандидатов, прошедших такую оценку в последние пять лет, если результаты оценки имеются в распоряжении отдела подбора и оценки кадров.

При подборе кандидатов для включения в резерв по результатам аттестации оценка специальных компетенций проводится методом экспертной оценки и самооценки.

25. По завершении первого этапа оценки кандидатов рабочая группа подводит итоги каждой из проведенных оценочных процедур в соответствии с приложением 2. Результаты каждой оценочной процедуры выражаются в баллах в соответствии с методикой проведения соответствующей оценочной процедуры. Затем отдел подбора и оценки кадров производит стандартизацию баллов с использованием единой шкалы оценки.

Средний балл, полученный участником при оценке базовых компетенций, позволяет делать заключение о степени соответствии кандидата базовым квалификационным требованиям, предъявляемым к государственным служащим (Приложение 2). В случае, если средний балл,

полученный участником при оценке базовых компетенций, равен значению, находящемуся в интервале $[-3; 0]$, кандидат признается несоответствующим базовым требованиям, предъявляемым к гражданским служащим, дальнейшие оценочные процедуры в отношении него не проводятся.

По завершении всех оценочных процедур первого этапа оценки, суммируются стандартизированные баллы, набранные кандидатом при оценке анкетных данных и специальных профессиональных компетенций, и средний стандартизированный балл, полученный кандидатом при оценке базовых компетенций.

При проведении конкурса в зависимости от количества баллов, полученных кандидатом на первом этапе оценки, составляется рейтинг кандидатов. К участию во втором этапе оценки допускаются кандидаты, у которых общее количество баллов больше, чем среднее значение итоговых баллов по всем участникам оценочных процедур.

В случаях подбора кандидатов способами, не связанными с проведением конкурсных процедур, ко второму этапу оценки допускаются кандидаты, у которых общее количество баллов больше, чем половина от максимально возможного по итогам оценочных процедур первого этапа.

Кандидаты, признанные несоответствующими базовым требованиям, предъявляемым к гражданским служащим, ко второму этапу оценки не допускаются.

26. Оценка личностных качеств кандидатов проводится отделом подбора и оценки кадров с использованием специальных психологических методик.

Оценка личностных качеств кандидатов на должности гражданской службы ведущей, главной и высшей групп является обязательной. Оценка личностных качеств кандидатов на должности гражданской службы старшей группы должностей проводится по решению рабочей группы. Оценка личностных качеств кандидатов на должности гражданской службы младшей группы должностей не проводится.

Для количественной оценки результатов измерения личностных качеств учитывается соответствие индивидуальных показателей эталонным моделям, разработанным для разных групп должностей разных сфер деятельности. По итогам измерения баллы переводятся в стандартную шкалу в соответствии с приложением 3 к методике. Стандартизацию баллов осуществляет отдел подбора и оценки кадров.

Стандартизированные баллы, полученные кандидатами при оценке личностных качеств, суммируются со стандартизированными баллами, полученными на первом этапе оценки. С учетом этого корректируется рейтинг кандидатов (при проведении конкурса).

27. Проведение интервью (собеседования) является обязательной процедурой, которой завершается второй этап оценки кандидата. Оценке подлежат особенности коммуникативной культуры кандидата, навыки рассуждения, особенности мотивации; также в ходе интервью уточняются

профессиональные знания, сведения о кандидате, полученные ранее с помощью оценочных процедур.

28. По завершении второго этапа оценки кандидата конкурсная комиссия (при подборе кадров по конкурсу), аттестационная комиссия (при включении в кадровый резерв по результатам аттестации) или рабочая группа (в иных случаях) принимает окончательное решение о результатах подбора кандидатов.

Назначение кандидата, отобранного для замещения вакантной должности гражданской службы по итогам подбора кадров, осуществляется представителем нанимателя с соблюдением требований, установленных законодательством о гражданской службе, на основании служебной записки инициатора подбора кадров.

Включение в кадровый резерв кандидата, отобранного для формирования кадрового резерва, осуществляется управлением в соответствии с требованиями указа № 493.