



Автоматизированный программный комплекс «Кадры Госслужбы Вологодской области»



Оценка профессиональных качеств (компетенций)



Матрица компетенций

Кластер компетенций	Компетенции по группам должностей				
	Младшие должности (специалист 1,2 категории)	Старшие должности (главный, ведущий специалист)	Ведущие должности (главный, ведущий консультант, консультант)	Главные должности (начальник управления, отдела)	Высшие должности (начальник, заместитель начальника департамента)
Кл. 1. Эффективное мышление (специальная компетентность)	К. 1.1. Ответственное мышление (техническая поддержка)	К. 1.2. Результат ориентированное мышление	К. 1.3. Экспертное мышление (экспертная компетентность)	К. 1.4. Системное мышление	К. 1.5. Стратегическое мышление
Кл. 2. Решение задач развития	К. 2.1. Работа о порядке, качестве и аккуратности	К. 2.2. Инициатива	К. 2.3. Ориентация на инновации		К. 2.4. Системная инновационность
Кл. 3. Воздействие и оказание влияния (эффективная коммуникация)	К. 3.1. Построение отношений			К. 3.2. Убедительное общение	К. 3.3. Личное влияние
Кл. 4. Профессиональный рост и саморазвитие	К. 4.1. Способность к саморазвитию		К. 4.2. Помощь в развитии	К. 4.3. Развитие сотрудников	
Кл. 5. Энергичность (способность работать напряженно)	К. 5.1. Работоспособность			К. 5.2. Умение мотивировать других	
Кл. 6. Лидерство	-	-	К. 6.1. Лидерство в проекте	К. 6.2. Лидерство в команде	К. 6.3. Лидерство как стиль управления
Кл. 7. Организация работы	К. 7.1. Самоорганизация			К. 7.2. Управление исполнением	К. 7.3. Управление деятельностью (интегральная координация)
Кл. 8. Приверженность и помощь другим	К. 8.1. Лояльность и соответствие нормам	К. 8.2. Вовлеченность	К. 8.3. Преданность делу	К. 8.4. Приверженность миссии и вовлекающее управление	
Кл. 9. Личная эффективность	К. 9.1. Эмоциональная устойчивость	К. 9.2. Уверенность в себе		К. 9.3. Проактивность	

Оценка профессиональных качеств (компетенций)



Матрица оценочных процедур

Категории должностей	Группы должностей и должности	Рекомендуемые методы оценки
Руководители	Высшая	1. Интервью 2. Тестирование 3. Центр оценки персонала
	Главная	
	Ведущая	
Специалисты	Высшая	1. Анкетирование 2. Интервью 3. Разъяснение на обращение 4. Тестирование 5. Экспертное заключение
	Главная	
	Ведущая	
Специалисты	Старшая	1. Анкетирование 2. Интервью 3. Разъяснение на обращение 4. Тестирование



Правовые основы проекта АПК «Кадры Госслужбы Вологодской области»



**Федеральный закон
Российской Федерации
от 27 июля 2004 г.
N 79-ФЗ
«О государственной
гражданской службе
Российской
Федерации»**

в части обеспечения
права граждан РФ на
**равный доступ к
государственной
гражданской службе** и
права государственных
гражданских служащих
области на должностной
рост на конкурсной
основе

**Указ Президента
Российской Федерации
от 7 мая 2012 г. № 601
«Об основных
направлениях
совершенствования
системы государствен-
ного управления»**

в части создания
**объективных и прозрачных
механизмов конкурсного
отбора** кандидатов на
замещение должностей
государственной
гражданской службы,
включая проведение
дистанционных экзаменов с
использованием
информационно-теле-
коммуникационных сетей

**Новая методология
Министерства труда и
социальной защиты
Российской Федерации
современных технологий
кадровой работы
(Методический
инструментарий, 2015 г.)**

в части проверки
соответствия кандидата на
замещение должности
государственной
гражданской службы
**квалификационным
требованиям**,
предполагающей оценку как
базовых, так и
функциональных
квалификационных
требований



Динамика внедрения



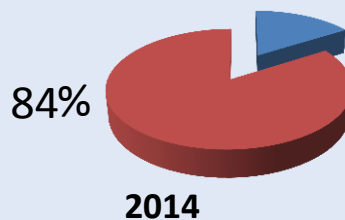
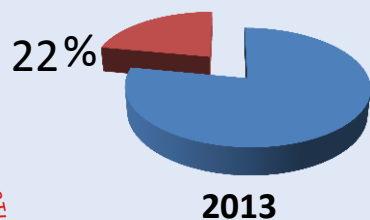
Количество проведенных конкурсных процедур



Количество кандидатов, принявших участие в оценочных процедурах



Доля кандидатов на должности ГГС области, принявших участие в конкурсных процедурах (при замещении вакантных должностей и формировании кадрового резерва)



Назначение АПК «Кадры Госслужбы Вологодской области»



АПК «Кадры Госслужбы Вологодской области»



1

Методический инструментарий

по установлению **квалификационных требований** к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим (версия 2.0)

Установка Минтруда России:

необходимо применять подходы, содержащиеся в методических инструментариях в комплексе!

2

Методический инструментарий

по внедрению **системы комплексной оценки** профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку)

3

Методический инструментарий

по планированию найма и организации **отбора кадров** для замещения должностей государственной гражданской службы (версия 2.0)

3

Проведение конкурсного отбора на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Вологодской области

1

Формирование кадрового резерва в органах исполнительной власти Вологодской области

2

Проведение оценочных процедур в части соответствия государственных гражданских служащих квалификационным требованиям (квалификационный экзамен, аттестация)



Оценка кандидатов на участие в проектах: «Команда Губернатора: муниципальный уровень», «Лучший государственный гражданский служащий Вологодской области», «Команда Губернатора: Ваше будущее», Молодежное правительство»

Виды тестирования



Модули:



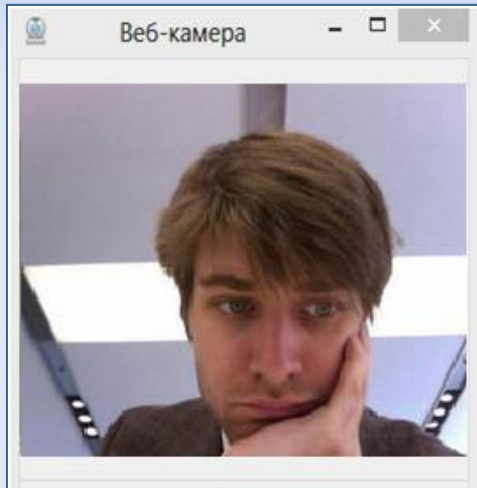
Исключена возможность влияния кадровых служб на формирование тестов, процедуру проведения конкурса, интерпретации результатов



Процесс тестирования



Испытуемый



Особенности:

От испытуемого требуется только ввести код, и можно приступать к тестированию

Отображение оставшегося времени, количества тестов и вопросов внизу экрана

Возможность продолжить прерванный сценарий

Оператор может остановить процесс тестирования в любой момент

Удаленное тестирование с возможностью видеонаблюдения

В тестовую базу
АПК «Кадры
Госслужбы
Вологодской
области
включено
6550
документов

Тестовая база
составлена
с учетом
специфики
деятельности
всех **(34)**
ОИГВО

Модуль сбора аналитической информации

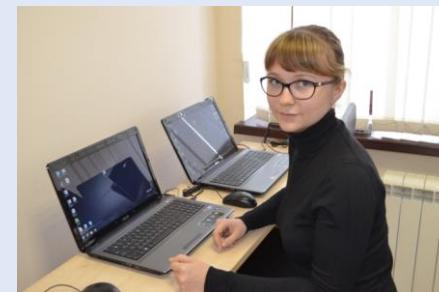


опция программы, позволяющая проводить анализ статистических данных:

уровень сложности вопросов

процент положительных ответов

процент отрицательных ответов



и на основе анализа осуществлять:

Внесение изменений в тестовую базу

Планирование обучения госслужащих по компетенциям, требующим развития



Объективность оценки АПК «Кадры госслужбы Вологодской области»



Отдельное
помещение

Отдельная
локальная
сеть

Система
видео-
наблюдения

Защита
программы
(ключ защиты,
журнал событий)

Возможность
просмотра
изображения с
web-камеры
компьютера
испытываемого



Условия эксплуатации АПК «Кадры госслужбы Вологодской области» исключают возможность влияния на формирование тестов, процедуру проведения конкурса, интерпретацию результатов, обеспечивают соблюдение конфиденциальности и сохранности информации.





**Департамент государственной службы
и кадровой политики
Вологодской области**

