

**ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

От 19.03.2013 № 26

г.Вологда

Об утверждении Положения о порядке проведения оценочных процедур с использованием АПК «Кадры Госслужбы Вологодской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Осуществить пилотное внедрение автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области» для органов исполнительной государственной власти области в срок до 31 декабря 2013 года.
2. Утвердить Положение о порядке проведения оценочных процедур с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области» согласно приложению.
3. Е.С. Кокшаровой, начальнику управления кадровой политики Департамента, в срок до 1 апреля 2013 года настоящий приказ довести до сведения руководителей органов исполнительной государственной власти области.
4. Контроль за исполнением пункта 3 настоящего приказа оставляю за собой.
5. Настоящий приказ вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования.

И.о. начальника Департамента



А.А. Меньшаков

УТВЕРЖДЕНО
приказом Департамента
государственной службы
и кадровой политики
Вологодской области
от 19.03.2013 № 26
(приложение)

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке проведения оценочных процедур с использованием
автоматизированного программного комплекса
«Кадры Госслужбы Вологодской области» (далее - Положение)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок проведения Департаментом государственной службы и кадровой политики области (далее – Департамент) оценочных процедур с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области» (далее - АПК «Кадры Госслужбы Вологодской области») при проведении конкурсного отбора на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области и (или) формирование кадрового резерва в органах исполнительной государственной власти области в период пилотного внедрения автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области».

2. Оценочные процедуры, проводимые с использованием АПК «Кадры Госслужбы Вологодской области», представляют собой компьютерное тестирование по вопросам, связанным с поступлением на государственную гражданскую службу области и (или) формированием кадрового резерва в органах исполнительной государственной власти области (далее – компьютерное тестирование), включающее в себя три вида тестов:

- тест на знание законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы, а также законодательства, отражающего специфику деятельности органа исполнительной государственной власти области (включает 30 вопросов, выбранных компьютером методом генерации случайных чисел);

- тест на знания в области информационно - коммуникационных технологий (включает 15 вопросов, выбранных компьютером методом генерации случайных чисел, и зависит от группы должностей государственной гражданской службы области);

- психологический тест (проводится по письменному согласию кандидата в соответствии с Методикой оценки профессиональных и личностных качеств кандидата, претендующего на замещение вакантной должности государственной гражданской службы области и (или) формирование кадрового резерва в органах исполнительной государственной власти области) (приложение 1).

3. Время прохождения компьютерного тестирования без учета психологического тестирования составляет 90 минут:

- время прохождения теста на знание законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы, а также законодательства, отражающего специфику деятельности органа исполнительной государственной власти области – 60 минут;

- время прохождения теста на знания в области информационно-коммуникационных технологий – 30 минут.

4. Методологическое и техническое сопровождение компьютерного тестирования осуществляется Департаментом.

II. Порядок проведения компьютерного тестирования

1. Подготовительный этап.

1.1. Органы исполнительной государственной власти области:

- определяют лиц, ответственных за работу с Департаментом в рамках организационных мероприятий по проведению компьютерного тестирования;

- при объявлении конкурса на замещение вакантных должностей и (или) формирование кадрового резерва в органах исполнительной государственной власти области направляют в Департамент:

- а) в течение 2 рабочих дней после издания приказа о проведении конкурса - **предварительную заявку** по форме согласно приложению 2;

- б) не позднее следующего рабочего дня после принятия конкурсной комиссией решения о допуске кандидатов ко второму этапу конкурса - **уточненную заявку**, включающую список кандидатов по форме согласно приложению 3;

- осуществляют проверку вопросов по специфике деятельности органа исполнительной государственной власти области, включенных в тесты, и ответов на них, на соответствие действующему законодательству по мере необходимости, в связи с обновлением тестовой базы на основании изменений в законодательстве, но не реже 1 раза в год;

- несут ответственность за соответствие тестовых заданий действующему законодательству по специфике деятельности органа исполнительной государственной власти области, включенных в тесты, и ответов на них;

- обеспечивают кандидатов перечнем нормативных правовых актов для подготовки к компьютерному тестированию;

- информируют кандидатов о дате, месте и времени проведения компьютерного тестирования.

1.2. Департамент:

- определяет лиц, ответственных за проведение компьютерного тестирования;

- после получения уточненной заявки от органа исполнительной государственной власти области:

- а) формирует тесты для прохождения компьютерного тестирования;

- б) в течение 2 рабочих дней письменно информирует орган исполнительной государственной власти области о дате, месте и времени проведения компьютерного тестирования.

Приложение 1
к Положению о порядке проведения
оценочных процедур с
использованием АПК «Кадры
Госслужбы Вологодской области»

**Методика
оценки профессиональных и личностных качеств кандидата,
претендующего на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы и (или) формирование кадрового резерва в органах
исполнительной государственной власти области
(далее – Методика)**

В соответствии со статьями 22, 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пунктом 19 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112, при проведении конкурса на замещение вакантной должности и (или) формирование кадрового резерва подлежит оценке профессиональный уровень кандидатов, в том числе его профессиональные и личностные качества с использованием различных методов оценки, не противоречащих федеральным законами и другим нормативным правовым актам Российской Федерации.

I. Общие положения

1. Настоящая Методика разработана в целях оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, претендующих на замещение вакантной должности и включение в кадровый резерв (далее – кандидаты), повышения эффективности профессионального отбора на государственную гражданскую службу области, повышения качества кадрового состава и регламентирует порядок организации и проведения оценки с использованием методов (методик), рекомендованных Координационно-методическим Советом по психологическому обеспечению деятельности гражданской службы Российской Федерации.

2. Оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов проводится Департаментом с использованием АПК «Кадры Госслужбы Вологодской области».

3. Оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов является составной частью мероприятий, направленных на всестороннее изучение кандидатов и осуществляется специалистами управления кадровой политики Департамента, имеющими высшее профессиональное образование по специальности «Психология», а также имеющими иное высшее образование, при условии прохождения ими профессиональной переподготовки по соответствующей специальности (далее – специалисты), путем проведения психологического тестирования с целью изучения профессионально-личностных характеристик кандидатов.

4. Результаты проведения психологического тестирования учитываются конкурсной комиссией, но не являются основанием для отказа кандидату в прохождении конкурсных процедур.

5. Основные принципы психологического тестирования кандидатов:

- добровольность участия;
- объективность оценки профессиональных и личностных качеств;
- применение методов (методик) для проведения психологического тестирования кандидатов, которые адекватны целям проводимой оценки;
- конфиденциальность использования результатов психологического тестирования.

6. Основные задачи психологического тестирования кандидатов:

- выявление среди кандидатов лиц с нервно-психической неустойчивостью, склонных к проявлению конфликтности, неадекватным поступкам или со сниженными функциональными приспособительными возможностями организма и психики к работе в стрессовых и напряженных условиях;

- оценка психологической готовности кандидатов к профессиональной служебной деятельности на государственной гражданской службе, наличия соответствующих профессиональных интересов и склонностей;

- выявление особенностей мотивации кандидатов к профессиональной служебной деятельности и степени соответствия их мотивационно - потребностной сферы и установок специфике деятельности и задачам, выполняемым органами исполнительной государственной власти области;

- оценка профессионально-личностного, а также управленческого потенциала кандидатов, необходимого для решения актуальных и перспективных задач в сфере государственного управления и позволяющего сделать благоприятный прогноз об устойчивом профессиональном и личностном развитии в случае поступления кандидата на государственную гражданскую службу области;

7. Содержание заключений по результатам оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов является конфиденциальной информацией.

По факту разглашения данной информации проводятся служебные проверки в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации.

II. Порядок проведения оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов

1. Психологическое тестирование кандидатов проводится по заявке руководителя органа исполнительной государственной власти области с письменного согласия кандидата (приложение 1 к Методике).

2. Письменное согласие кандидатов оформляется в управлении кадровой политики Департамента непосредственно перед проведением тестирования.

3. Дату, время и место проведения психологического тестирования сообщает кандидату кадровая служба органа исполнительной государственной власти области, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности или на формирование кадрового резерва.

4. Психологическое тестирование проводится в два этапа.

На первом этапе оценивается общая профессионально-психологическая пригодность кандидата, его психологическая нормативность, отсутствие личностных паттернов, препятствующих прохождению государственной гражданской службы области или мешающих устойчивому профессионально-личностному развитию.

На втором этапе производится оценка ресурсного потенциала личности, позволяющего сделать прогноз успешного профессионально-личностного развития на государственной гражданской службе области, а также оцениваются особенности и перспективы такого развития.

Оба этапа оценки профессионально-личностных качеств кандидатов осуществляются в течение одного рабочего дня.

5. В случае получения недостоверных результатов или выраженном установочном поведении кандидатов, специалистами делается соответствующая отметка в документах, фиксирующих результаты психологического тестирования.

6. После проведения психологического тестирования кандидата специалистом составляются заключение по результатам психологического тестирования (приложение 2 к Методике) и заключение о профессиональной пригодности (приложение 3 к Методике).

Заключение о профессиональной пригодности содержит только выводы о профессиональной пригодности, без обоснования этих выводов.

Заключение по результатам психологического тестирования содержит развернутую психологическую характеристику кандидата, а также выводы о его профессиональной пригодности к замещению должности государственной гражданской службы области, уровне и перспективах развития профессионально-личностного потенциала:

- *рекомендуется в первую очередь* (полностью соответствует требованиям предполагаемой должности, высокий уровень профессионально-личностного развития и ресурсного потенциала личности);

- *рекомендуется* (в основном соответствует требованиям предполагаемой должности, в целом благоприятный прогноз профессионально-личностного развития);

- *рекомендуется условно* (уровень развития профессионально-личностного потенциала минимально соответствует требованиям предполагаемой должности, допускается к профессиональной деятельности.);

- *не рекомендуется* (не соответствует требованиям предполагаемой должности, неблагоприятный прогноз профессионально-личностного развития, выраженные психологические затруднения).

Вывод «*рекомендуется в первую очередь*» выносится в отношении кандидатов, у которых специалисты выявили индивидуальные особенности, обеспечивающие оптимальную адаптацию к условиям и характеру предстоящей профессиональной служебной деятельности, включая деятельность в особых условиях и при разрешении сложных, в том числе конфликтных ситуаций. Для этих лиц прогнозируется высокая успешность профессиональной служебной деятельности, быстрое и устойчивое развитие профессионально-личностных качеств, высокий уровень профессионального и

управленческого потенциала. Прогнозируется высокая эффективность и результативность их профессиональной служебной деятельности.

У таких кандидатов:

- высокоразвитые интеллектуальные качества способствуют пониманию целей профессиональной служебной деятельности, ее специфических особенностей, самостоятельности выбора способа решения и прогнозирования развития ситуации, уровень развития аналитических и творческих способностей позволяет решать профессиональные задачи высокого уровня сложности в условиях неопределенности;

- контроль поведения должен соответствовать реакции окружающих, изменению обстановки и задач как в обычных условиях профессиональной служебной деятельности, так и в особых условиях, а также при разрешении сложных и конфликтных ситуаций, навыки межличностного взаимодействия являются высокоразвитыми;

- мотивационная направленность должна соответствовать профессионально одобряемой, зрелость мотивационно-потребностной сферы и уровень духовно-нравственного развития обеспечивают благоприятный прогноз профессионально-личностного развития;

Вывод *«рекомендуется»* выносится в отношении кандидатов, у которых индивидуальные особенности позволяют устойчиво развиваться профессиональным и личностным качествам, однако могут затруднить (удлинить) период адаптации к профессиональной служебной деятельности в наиболее ответственных или особых и сложных ситуациях. После завершения адаптации профессиональная деятельность этих лиц прогнозируется как достаточно эффективная и надежная. Для данной категории кандидатов важным моментом, обеспечивающим личный профессиональный успех, а также достаточную эффективность и результативность деятельности является выработка устойчивых профессиональных навыков, наличие развитой системы внешнего контроля, оценки и стимулирования деятельности.

Вывод *«рекомендуется условно»* выносятся для кандидатов, у которых индивидуальные особенности не позволяют надежно прогнозировать успешность профессиональной служебной деятельности на предполагаемой должности даже при качественной профессиональной подготовке и эффективной системе внешнего контроля. Профессионально-личностное развитие затруднено из-за неразвитости мотивационно-потребностной сферы, недостаточно высокой обучаемости или отсутствия необходимых способностей. Эффективная деятельность таких кандидатов на протяжении длительного периода может быть невозможна в связи с быстрым истощением функциональных резервов из-за постоянного перенапряжения.

Вывод *«не рекомендуется»* выносится в отношении кандидатов, имеющих выраженные признаки нервно-психической неустойчивости, неудовлетворительную мотивацию к профессиональной служебной деятельности, негативные личностные особенности, склонных к конфликтным формам поведения. К этой же категории относятся лица, имеющие низкий уровень профессионально значимых психологических и психофизиологических качеств, сниженные резервы функциональных систем.

Указанные выводы имеют рекомендательный характер и должны учитывать степень соответствия индивидуальных психологических качеств кандидата критериям психологической пригодности к основным видам деятельности в системе государственной гражданской службы области, а также уровень его резервных возможностей и профессионально-личностного потенциала.

III. Порядок получения, хранения, передачи результатов психологического тестирования

1. Заключение по результатам психологического тестирования остаются в Департаменте и хранятся у специалиста, проводящего психологическое тестирование, способом, исключающим несанкционированный доступ к ним.

2. Заключение о профессиональной пригодности кандидата передается секретарю конкурсной комиссии органа исполнительной государственной власти области в течение 2-х рабочих дней после дня проведения психологического тестирования исключительно на бумажных носителях. Копирование заключений о профессиональной пригодности и уровне профессионально-личностного потенциала запрещено.

3. Члены конкурсной комиссии органа исполнительной государственной власти области знакомятся с заключением о профессиональной пригодности кандидатов до проведения голосования.

4. Руководитель органа исполнительной государственной власти области и лица, имеющие доступ к результатам психологического тестирования, несут ответственность за поддержание режима защиты результатов психологического тестирования кандидатов от использования для целей, не предусмотренных настоящей Методикой в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

5. Результаты психологического тестирования хранятся в Департаменте в течение одного года.

Приложение 1
к Методике оценки профессиональных
и личностных качеств кандидата
претендующего на замещение вакантной
должности государственной гражданской
службы и (или) формирование кадрового
резерва в органах исполнительной
государственной власти области

Наименование органа исполнительной государственной власти области

СОГЛАСИЕ
на прохождение психологического тестирования с использованием АПК «Кадры Госслужбы Вологодской области»

Я, _____ (Ф.И.О)

паспорт _____ (серия) _____ (номер)

_____ (кем и когда выдан)

проживающий (ая) по адресу: _____

даю свое согласие на прохождение психологического тестирования и оценку моих профессионально-личностных качеств с использованием АПК «Кадры Госслужбы Вологодской области».

Сообщаю, что непосредственно перед прохождением теста чувствую себя здоровым и работоспособным.

С данными психологического тестирования могут быть совершены следующие действия: сбор, передача, систематизация, накопление, автоматизированная обработка, хранение и уничтожение вышеуказанных данных.

Данные сведения должны обрабатываться на средствах организационной техники, а также в письменном виде на бумажных носителях.

Данное согласие действует на весь период хранения моих персональных данных в Департаменте государственной службы и кадровой политики Вологодской области до уничтожения.

Дата: _____ г.

Подпись: _____

Приложение 2
к Методике оценки профессиональных
и личностных качеств кандидата
претендующего на замещение вакантной
должности государственной гражданской
службы и (или) формирование кадрового
резерва в органах исполнительной
государственной власти области

Наименование органа исполнительной государственной власти области _____

**Заключение № _____
по результатам психологического тестирования**

На кандидата _____ 19 ____ г.р.
(фамилия, имя, отчество)

Предполагаемая к замещению должность _____
(наименование вакантной должности)

Данные психологического обследования

СМИЛ (ММИЛ) (Т-баллы)

L F K 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0

1-й												
2-й												

Блок оценки уровня развития познавательных способностей (уровень общего интеллектуального развития – ОИР)

ОИР	стены
П	
Э	
Н	
КСИД	

Показатель	П	Э	Н
ВП			
Сг			
ИС			
СА			
СРВ			

Дополнительные методы: _____
указать использованные методы и их результаты

1. Психологическая характеристика

Выраженные особенности личности _____

Уровень и особенности интеллекта, аналитические и творческие способности _____

Уровень психической устойчивости _____

Коммуникативные качества _____

Ведущие мотивы _____

Моральная нормативность _____

Другие личностные качества _____

2. Дополнительная информация

ВЫВОД: _____

Рекомендации _____

" " _____ г. Специалист _____
(ф.и.о.) (подпись)

Пользователь психологической информации
обязан обеспечить ее конфиденциальность
и принять меры по ее защите

Приложение 3
к Методике оценки профессиональных
и личностных качеств кандидата
претендующего на замещение вакантной
должности государственной гражданской
службы и (или) формирование кадрового
резерва в органах исполнительной
государственной власти области

Наименование органа исполнительной государственной власти области

Заключение
о профессиональной пригодности

На кандидата _____ 19 ____ г.р.
(фамилия, имя, отчество)

Предполагаемая к замещению должность _____
(наименование вакантной должности)

На основании оценки профессиональной пригодности:

(рекомендуется в первую очередь; рекомендуется; рекомендуется условно; не рекомендуется)

" ____ " _____ г. Специалист _____
(ф.и.о.) (подпись)

Пользователь психологической информации
обязан обеспечить ее конфиденциальность
и принять меры по ее защите

Приложение 2
к Положению о порядке
проведения оценочных
процедур с использованием
АПК «Кадры Госслужбы
Вологодской области»

Бланк органа исполнительной государственной
власти области

Начальнику Департамента
государственной службы и
кадровой политики области

(ФИО)

Предварительная заявка
на проведение оценочных процедур в виде компьютерного тестирования с
использованием АПК «Кадры Госслужбы Вологодской области»

от

(наименование органа исполнительной государственной власти области)

Прошу обеспечить проведение процедуры компьютерного тестирования с
использованием АПК «Кадры Госслужбы Вологодской области» по
предоставленному списку вакантных должностей * :

№ п/п	вакантная должность, на которую объявлен конкурс и (или) формируется кадровый резерв (выбрать нужное)	предполаг аемая дата тестирова ния	перечень нормативных правовых актов, рекомендованных для использования при компьютерном тестировании с учетом специфики вакантной должности (вид НПА, номер, дата принятия, наименование)	предполагаемое количество вопросов по каждому нормативному правовому акту

*В заявке указать необходимость проведения психологического тестирования.

Руководитель
органа исполнительной
государственной власти области

_____ **ПОДПИСЬ**

Приложение 3
к Положению о порядке
проведения оценочных
процедур с использованием
АПК «Кадры Госслужбы
Вологодской области»

Бланк органа исполнительной государственной
власти области

Начальнику Департамента
государственной службы и
кадровой политики области

(ФИО)

Уточненная заявка
на проведение оценочных процедур в виде компьютерного тестирования с
использованием АПК «Кадры Госслужбы Вологодской области»

от

(наименование органа исполнительной государственной власти области)

Прошу обеспечить проведение процедуры компьютерного тестирования с
использованием АПК «Кадры Госслужбы Вологодской области» по
предоставленному списку:

№ п/п	вакантная должность, на которую претендует кандидат и (или) формируется кадровый резерв (выбрать нужное)	Ф.И.О кандидата	дата рождения (число, месяц, год)

Руководитель
органа исполнительной
государственной власти области

ПОДПИСЬ

Согласие
на передачу и обработку персональных данных лиц,
участвующих в компьютерном тестировании с использованием
АПК «Кадры Госслужбы Вологодской области»

Я, _____,

(число, месяц, год рождения)

Документ удостоверяющий личность _____ серия _____ № _____
выдан (кем, когда) _____

Место работы _____

Должность _____

в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» даю Департаменту государственной службы и кадровой политики Вологодской области (г. Вологда, ул. Мира, д.1) согласие на обработку моих персональных данных:

фамилия, имя, отчество,

паспортные данные,

дата рождения,

сведения о должности государственной гражданской службы, на которую претендует кандидат,

сведения о месте работы и должности, замещаемой на момент прохождения компьютерного тестирования.

С вышеуказанными персональными данными могут быть совершены следующие действия: сбор, систематизация, накопление, автоматизированная обработка, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, передача вышеуказанных данных по запросу вышестоящего руководителя, передача данных в конкурсную (аттестационную) комиссию органа исполнительной государственной власти области, где кандидат проходит конкурсные процедуры, обезличивание, блокирование и уничтожение персональных данных.

Данные сведения должны обрабатываться на средствах организационной техники, а также в письменном виде на бумажных носителях.

Данное согласие действует на весь период хранения моих персональных данных в Департаменте государственной службы и кадровой политики Вологодской области до уничтожения.

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

« _____ » _____ 20 _____ г.