ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Методике проведения конкурсов

на замещение вакантных должностей

государственной гражданской службы

Новосибирской области в администрации Губернатора

Новосибирской области и Правительства Новосибирской

области, областных исполнительных органах

государственной власти Новосибирской области

**Описание методов оценки**

**профессиональных и личностных качеств граждан (гражданских служащих), рекомендуемых при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Новосибирской области**

**I. Тестирование**

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами, участвующими в конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новосибирской области (далее – должность гражданской службы) и на включение в кадровый резерв категории «руководители» в областных исполнительных органах государственной власти Новосибирской области, назначение на которые осуществляется Губернатором Новосибирской области, государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе и противодействии коррупции, Устава Новосибирской области, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности в соответствии с требованиями, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Первая часть теста может состоять из нескольких блоков и формируется с учетом группы должностей гражданской службы, а вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от группы должностей гражданской службы.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

Максимальная оценка за выполнение каждого блока тестирования – 10 баллов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой аналитической справки.

**II. Анкетирование**

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и другое), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в  печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Максимальная оценка за выполнение анкетирования – 10 баллов.

**III. Написание реферата**

Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы предлагается руководителем областного исполнительного органа государственной власти Новосибирской области, в структуру которого входит вакантная должность гражданской службы, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

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

шрифт – Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя областного исполнительного органа государственной власти Новосибирской области, в структуру которого входит вакантная должность гражданской службы. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка (в баллах) по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы;

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Максимальная оценка за написание реферата – 15 баллов.

**IV. Индивидуальное собеседование**

В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем областного исполнительного органа государственной власти Новосибирской области, в структуру которого входит вакантная должность гражданской службы, или заместителем Губернатора Новосибирской области, заместителем Председателя Правительства Новосибирской области, в полномочия каждого из которых входит координация деятельности конкретного областного исполнительного органа государственной власти Новосибирской области, в структуру которого входит вакантная должность гражданской службы.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

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

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

Максимальная оценка за собеседование – 20 баллов.

**V. Проведение групповой дискуссии**

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии предлагается руководителем областного исполнительного органа государственной власти Новосибирской области, в структуру которого входит вакантная должность гражданской службы. В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Максимальная оценка при проведении групповой дискуссии – 20 баллов.

**VI. Подготовка проекта документа**

Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается подготовить проект правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки), проект ответа на обращение гражданина или иной документ, разработка которого входит в должностные обязанности по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем областного исполнительного органа государственной власти Новосибирской области, в структуру которого входит вакантная должность гражданской службы, или заместителем Губернатора Новосибирской области, заместителем Председателя Правительства Новосибирской области, к чьим полномочиям относится координация деятельности конкретного областного исполнительного органа государственной власти Новосибирской области, в  структуру которого входит вакантная должность гражданской службы. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм федерального законодательства и законодательства Новосибирской области;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

Максимальная оценка за подготовку проекта документа – 15 баллов.

**VII. Психологическое тестирование**

В целях диагностики личностных качеств кандидатов могут применяться методы психологического тестирования.

Психологические тесты используются для выявления локуса контроля кандидата, индивидуальных интересов и предпочтений, особенностей поведения в командной работе, степени развития интеллекта, готовности к оперативному принятию управленческих решений и иных характеристик личности кандидата.

Также психологические тесты позволяют характеризовать память, внимание, пространственное мышление и другие психологические характеристики кандидата.

Максимальная оценка за психологическое тестирование – 10 баллов.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_