

Утверждена
Решением Комиссии по
формированию кадрового резерва
для замещения вакантных
управленческих должностей и
должностей муниципальной
службы в Дрожжановском
муниципальном районе
от 20.05.2014 г. № 2

Методика
проведения оценки профессиональных и личностных качеств
претендентов для включения в кадровый резерв на замещение вакантных
управленческих должностей и должностей муниципальной службы
в Дрожжановском муниципальном районе

1. Настоящая методика определяет порядок оценки профессиональных и личностных качеств в ходе конкурсного отбора претендентов для включения в кадровый резерв на замещение вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы в Дрожжановском муниципальном районе.

2. При проведении конкурсного отбора Комиссия по формированию кадрового резерва для замещения вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы в Дрожжановском муниципальном районе (далее – Комиссия) оценивает претендентов на основании представленных ими документов, а также на основании конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам, законам Республики Татарстан и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Республики Татарстан методов оценки профессиональных и личностных качеств претендентов.

3. При оценке претендентов на основании представленных ими документов Комиссией присваиваются баллы за наличие у претендента:

- стажа работы на должностях муниципальной (государственной, военной, правоохранительной) службы, для включения в кадровый резерв на замещение должностей муниципальной службы, стажа работы по специальности соответствующей сфере деятельности муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений, для включения в кадровый резерв на замещение управленческих должностей:

- от 1 до 5 лет – 4 балла;
- от 6 до 9 лет – 6 баллов;
- от 10 до 15 лет – 8 баллов;
- свыше 15 лет – 10 баллов;

- высшего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности, и дополнительного профессионального образования (курсов повышения квалификации) – 3 балла;

- ученой степени и (или) ученого звания – 4 балла;
- государственных наград – 5 баллов.

4. Баллы, присвоенные Комиссией по итогам оценки претендентов на основании представленных ими документов, суммируются. Суммированный балл на каждого претендента заносится секретарем Комиссии в протокол заседания Комиссии.

5. Для оценки профессиональных и личностных качеств претендентов для включения в кадровый резерв Комиссией применяется индивидуальное собеседование.

6. Индивидуальное собеседование проводится членами Комиссии в форме свободной беседы с претендентом, в ходе которой члены Комиссии задают претендентам вопросы. Тематика вопросов должна быть направлена на проверку уровня знаний и профессионально важных (управленческих) умений, необходимых претенденту для замещения конкретных управленческих должностей и должностей муниципальной службы.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются каждым членом Комиссии:

- от 8 до 10 баллов, если претендент последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

- от 5 до 7 баллов, если претендент последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

- от 1 до 4 баллов, если претендент последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

- в 0 баллов, если претендент не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

7. Комиссия оценивает претендента в его отсутствие.

8. По итогам индивидуального собеседования каждый член Комиссии присваивает претенденту соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень (приложение к настоящей Методике), предварительно выданный секретарем Комиссии председателю и членам Комиссии.

9. Баллы, присвоенные в конкурсных бюллетенях всеми членами конкурсной комиссии, суммируются. Суммированный балл на каждого претендента заносится секретарем Комиссии в протокол заседания Комиссии.

10. Баллы на каждого претендента, присвоенные по итогам проведения оценки претендентов на основании представленных ими документов и индивидуального собеседования, суммируются и определяется итоговый балл претендента. Итоговый балл на каждого претендента заносится секретарем Комиссии в протокол заседания Комиссии.

11. Если в результате конкурса не были выявлены претенденты, набравшие не менее 50 процентов от максимально возможного количества итоговых баллов, Комиссией принимается решение о проведении повторного конкурсного отбора, начиная с первого этапа, в порядке, установленном Положением о кадровом резерве на замещение вакантных управленческих должностей и должностей, относящихся к высшей и главной группам должностей муниципальной службы в Дрожжановском муниципальном районе (далее – Положение).

12. Победителями по итогам проведения конкурсного отбора признаются два претендента, набравшие наибольшее количество итоговых баллов и отвечающие требованиям, предусмотренным пунктом 11 настоящей Методики.

13. В случае если по результатам конкурсного отбора был выявлен только один претендент, отвечающий требованиям, предусмотренным пунктом 11 настоящей Методики, Комиссией принимается решение о проведении повторного конкурсного отбора, начиная с первого этапа, в порядке, установленном Положением.

При этом в повторном конкурсном отборе претендент, указанный в абзаце первом настоящего пункта Методики, не участвует. Повторный конкурсный отбор в данном случае проводится для выявления одного победителя.

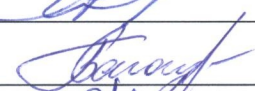
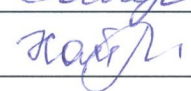
По результатам повторного конкурсного отбора его победитель и претендент, указанный в абзаце первом настоящего пункта Методики, по решению Комиссии включаются в кадровый резерв.

14. При равенстве наибольшего количества баллов у более чем двух претендентов, отвечающим требованиям, предусмотренным пунктом 11 настоящей Методики, решение Комиссии о включении в кадровый резерв двух претендентов принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

15. Итоговые баллы и результаты голосования каждого из претендентов конкурсного отбора фиксируются в протоколе заседания и оформляются решением Комиссии, которые подписываются председателем, секретарем и членами Комиссии.

16. Результаты конкурсного отбора сообщается всем претендентам, участвовавшим в конкурсном отборе, в порядке установленном Положением.

17. При включении муниципальных служащих в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста по результатам проведенной аттестации, в отношении данных муниципальных служащих осуществляется процедура оценки профессиональных и личностных качеств, предусмотренная пунктами 1 – 10 настоящей Методики.

Председатель комиссии		Э.С. Ахметов
секретарь комиссии		Р.А. Багаутдинов
члены комиссии		Г.Ф. Алиуллова
		Д.Р. Сабирзянова
		Э.Ж. Хайруллина

Приложение
к Методике проведения
оценки профессиональных и
личностных качеств
претендентов для включения в
кадровый резерв на замещение
вакантных управленческих
должностей и должностей
муниципальной службы в
Дрожжановском
муниципальном районе

Конкурсный бюллетень

(полное наименование должности (группы должностей),
для замещения которой формируется кадровый резерв)

(Ф.И.О. претендента)

№ п/п	Ф.И.О. члена Комиссии	Оценка	Краткая мотивировка выставленной оценки	Подпись члена Комиссии и дата