



№ 206004-2019-3056

от 14.05.19

ПРАВИТЕЛЬСТВО ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14 мая 2019 года № 204

Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ленинградской области и включение в кадровый резерв Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов" Правительство Ленинградской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ленинградской области и включение в кадровый резерв Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области (далее – Методика).

2. Аппарату Губернатора и Правительства Ленинградской области:

2.1. Обеспечить проведение конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ленинградской области в органах исполнительной власти Ленинградской области (за исключением Представительства Губернатора и Правительства Ленинградской области при Правительстве Российской Федерации) и аппаратах мировых судей Ленинградской области в соответствии с федеральным законодательством

о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и Методикой.

2.2. Осуществлять методическое обеспечение деятельности конкурсных комиссий.

3. Руководителю Представительства Губернатора и Правительства Ленинградской области при Правительстве Российской Федерации обеспечить проведение конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ленинградской области в Представительстве Губернатора и Правительства Ленинградской области при Правительстве Российской Федерации в соответствии с федеральным законодательством о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и Методикой.

4. Установить, что оплата расходов, связанных с проведением конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ленинградской области в органах исполнительной власти Ленинградской области (за исключением Представительства Губернатора и Правительства Ленинградской области при Правительстве Российской Федерации) и аппаратах мировых судей Ленинградской области, осуществляется по бюджетной смете на содержание органов исполнительной власти Ленинградской области по Управлению делами Правительства Ленинградской области.

5. Установить, что оплата расходов, связанных с проведением конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ленинградской области в Представительстве Губернатора и Правительства Ленинградской области при Правительстве Российской Федерации, осуществляется по бюджетной смете на содержание Представительства Губернатора и Правительства Ленинградской области при Правительстве Российской Федерации.

6. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Ленинградской области от 27 июня 2006 года № 199 "Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ленинградской области в органах исполнительной власти Ленинградской области и аппаратах мировых судей Ленинградской области";

постановление Правительства Ленинградской области от 17 июня 2009 года № 174 "О внесении изменения в постановление Правительства Ленинградской области от 27 июня 2006 года № 199 "Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ленинградской области в органах исполнительной власти Ленинградской области и аппаратах мировых судей Ленинградской области";

пункт 1 постановления Правительства Ленинградской области от 11 марта 2011 года № 48 "О внесении изменений в постановления Правительства Ленинградской области от 27 июня 2006 года № 199

"Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ленинградской области в органах исполнительной власти Ленинградской области и аппаратах мировых судей Ленинградской области" и от 9 октября 2008 года № 304 "Об образовании аттестационных комиссий для проведения аттестации и квалификационных экзаменов гражданских служащих в Администрации Ленинградской области и аппаратах мировых судей Ленинградской области";

постановление Правительства Ленинградской области от 2 августа 2012 года № 240 "О внесении изменений в постановления Правительства Ленинградской области от 1 ноября 2004 года № 242 "Об утверждении Положения о представительстве Правительства Ленинградской области при Правительстве Российской Федерации" и от 27 июня 2006 года № 199 "Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ленинградской области в органах исполнительной власти Ленинградской области и аппаратах мировых судей Ленинградской области";

пункт 1 приложения к постановлению Правительства Ленинградской области от 21 июля 2014 года № 320 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Ленинградской области по вопросам государственной гражданской службы и признании утратившим силу постановления Правительства Ленинградской области от 26 июня 2006 года № 196";

пункт 1 постановления Правительства Ленинградской области от 24 февраля 2016 года № 39 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Ленинградской области в связи с изменением структуры органов исполнительной власти Ленинградской области";

пункт 2 постановления Правительства Ленинградской области от 30 мая 2016 года № 169 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Ленинградской области".

7. Действие пунктов 1 – 6 настоящего постановления не распространяется на конкурсы на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ленинградской области и включение в кадровый резерв Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области, объявленные до вступления в силу настоящего постановления.

Первый заместитель Председателя
Правительства Ленинградской области –
председатель комитета финансов



Р.Марков

УТВЕРЖДЕНА
постановлением Правительства
Ленинградской области
от 14 мая 2019 года № 204
(приложение)

МЕТОДИКА

проведения конкурсов на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Ленинградской области
и включение в кадровый резерв Администрации Ленинградской области
и аппаратов мировых судей Ленинградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящая Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Ленинградской области (далее – гражданская служба) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области (далее – конкурсы, кадровый резерв).

1.2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Ленинградской области), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее – квалификационные требования).

1.3. Организатором конкурсов является аппарат Губернатора и Правительства Ленинградской области (далее – организатор конкурса).

2. Подготовка к проведению конкурсов

2.1. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих конкурсных заданий, актуализацию (при необходимости) положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Ленинградской области (далее – гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (должностей гражданской службы, для замещения которых планируется формирование кадрового резерва).

2.2. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным органом

исполнительной власти Ленинградской области по согласованию с управлением государственной службы и кадров аппарата Губернатора и Правительства Ленинградской области.

2.3. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам, другим нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Ленинградской области методы оценки, включая тестирование, анкетирование, написание реферата и иных письменных работ, подготовку проекта ответа на обращение гражданина, проекта нормативного правового акта или иного документа, метод центра оценки персонала, психологическое тестирование, проведение групповых дискуссий, индивидуальное собеседование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (должности гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

2.4. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) на основании методов оценки согласно приложению 1 к Методике.

2.5. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, их профессиональные и личностные качества (стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональную эффективность, гибкость и готовность к изменениям – для всех кандидатов, лидерство и готовность к принятию управленческих решений – дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории "Руководители" всех групп должностей).

2.6. Члены конкурсной комиссии, образованной в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 (далее – Положение), и распоряжением Правительства Ленинградской области от 18 марта 2005 года № 75-р "Об образовании конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ленинградской области в органах исполнительной власти Ленинградской области и в аппаратах мировых судей Ленинградской области" (далее – конкурсная комиссия), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.

2.7. При подготовке к проведению конкурсов организатором конкурса уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее – независимые эксперты).

3. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

3.1. На официальном сайте Администрации Ленинградской области www.lenobl.ru и официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о конкурсе).

3.2. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения, сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

3.3. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендент может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки своего профессионального уровня. Информация о предварительном квалификационном тесте указывается в объявлении о конкурсе.

3.4. Предварительный квалификационный тест включает задания для оценки уровня владения претендентами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаний основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаний и умений в сфере информационно-коммуникационных технологий.

3.5. Предварительный квалификационный тест размещается на официальном сайте Администрации Ленинградской области www.lenobl.ru, доступ претендентам для прохождения указанного теста предоставляется безвозмездно.

3.6. Результаты прохождения претендентом предварительного квалификационного теста не принимаются во внимание конкурсной комиссией и не являются основанием для отказа претенденту в приеме документов для участия в конкурсе.

4. Проведение конкурсов

4.1. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также по результатам конкурсных процедур.

4.2. При обработке персональных данных в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

4.3. В целях обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий при проведении конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии и (или) организатора конкурса.

4.4. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению организатора конкурса ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

4.5. В ходе проведения конкурсных заданий конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов их выполнения, задаются вопросы с целью определения профессионального уровня кандидата.

4.6. По окончании конкурсного задания каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению 2 к Методике, результат оценки кандидата с краткой мотивировкой (при необходимости), обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

4.7. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования с кандидатом не допускается.

4.8. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования и других конкурсных заданий.

4.9. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

4.10. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса принимается открытым голосованием простым большинством голосов членов конкурсной комиссии, присутствующих на заседании. В указанном решении рекомендуется срок испытания при заключении служебного контракта с победителем конкурса.

При равенстве голосов решающим является голос председательствующего на заседании конкурсной комиссии.

4.11. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ленинградской области и включение в кадровый резерв Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области по форме согласно приложению 3 к Методике.

Указанное решение содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

4.12. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

4.13. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Приложение 1
к Методике...

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ

профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Ленинградской области), применяемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ленинградской области и включение в кадровый резерв Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области

1. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ленинградской области (далее – гражданская служба) и включение в кадровый резерв Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области (далее – кандидаты):

государственным языком Российской Федерации (русским языком);
правилами составления делового документа, служебного письма;
знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и законодательства Ленинградской области о государственной службе и о противодействии коррупции;

знаниями Устава Ленинградской области, Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Ленинградской области в органах исполнительной власти и аппаратах мировых судей Ленинградской области и профессиональной культуры органа исполнительной власти Ленинградской области, утвержденного постановлением Губернатора Ленинградской области от 23 апреля 2019 года № 24-пг, Инструкции по делопроизводству в органах исполнительной власти Ленинградской области, утвержденной постановлением Губернатора Ленинградской области от 13 февраля 2018 года № 4-пг;

знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности (в том числе истории, географического и социально-экономического положения Ленинградской области), установленными должностным регламентом.

Разработка теста, тестирование участников конкурса и оценка выполненных тестовых заданий осуществляются аппаратом Губернатора и Правительства Ленинградской области.

При тестировании в рамках одного конкурса используется единый перечень вопросов.

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

В ходе тестирования не допускаются использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, перемещение кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов. Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

По результатам тестирования конкурсной комиссией выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

- 5 баллов – при правильном ответе на 90 – 100 процентов вопросов;
- 4 балла – при правильном ответе на 80 – 89 процентов вопросов;
- 3 балла – при правильном ответе на 70 – 79 процентов вопросов;
- 2 балла – при правильном ответе на 60 – 69 процентов вопросов;
- 1 балл – при правильном ответе на 50 – 59 процентов вопросов;
- 0 баллов – при правильном ответе менее чем на 50 процентов вопросов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 50 и более процентов заданных вопросов и набрал 1 и более баллов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

Максимальный балл – 5.

2. Анкетирование

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по должности гражданской службы, по которой проводится конкурс, а также квалификационных требований для замещения указанной должности.

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

По результатам анкетирования конкурсной комиссией выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

2 балла – если ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по должности гражданской службы, по которой проводится конкурс, кандидат участвовал в большом количестве профессиональных мероприятий, добился значительных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет большое количество публикаций в печатных изданиях, а также имеет положительные рекомендации с прежнего места работы;

1 балл – если большая часть ранее выполняемых кандидатом должностных обязанностей имеет схожий характер с должностными обязанностями по должности гражданской службы, по которой проводится конкурс, кандидат участвовал в профессиональных мероприятиях, добился определенных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, но не имеет положительных рекомендаций с прежнего места работы;

0 баллов – если у кандидата отсутствуют показатели, оцениваемые в 1 и 2 балла.

Анкетирование считается пройденным, если кандидат набрал 1 и более баллов.

Максимальный балл – 2.

3. Написание реферата или иных письменных работ

Для написания реферата или иной письменной работы (далее – реферат) используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по должности гражданской службы, по которой проводится конкурс, а также квалификационных требований для замещения указанной должности.

Тема реферата определяется руководителем органа исполнительной власти Ленинградской области, на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв) в котором проводится конкурс, по согласованию 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.

На реферат дается письменное заключение руководителя органа исполнительной власти Ленинградской области, на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв) в котором проводится конкурс, с обязательным выводом об обоснованности

и практической реализуемости представленных предложений по заданной теме.

На основе указанного заключения конкурсной комиссией выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

3 балла – если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, представленные в реферате предложения обоснованы и практически реализуемы;

2 балла – если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, большая часть представленных в реферате предложений не обоснована и практически не реализуема;

1 балл – если кандидат раскрыл содержание темы, но непоследовательно и не в полном объеме, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, допустил много неточностей и ошибок, представленные предложения обоснованы и практически реализуемы;

0 баллов – если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, предложения отсутствуют или не обоснованы и практически не реализуемы.

Конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 1 и более баллов.

В целях объективной оценки кандидатов обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

Максимальный балл – 3.

4. Подготовка проекта ответа на обращение гражданина, проекта нормативного правового акта или иного документа

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по должности гражданской службы, по которой проводится конкурс (далее – проект документа). Кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

На подготовленный проект документа дается письменное заключение руководителя органа исполнительной власти Ленинградской области, на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв) в котором проводится конкурс, в соответствии с критериями, установленными для оценки проекта документа.

В целях объективной оценки кандидатов обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Итоговая оценка выставляется конкурсной комиссией по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления;
 - понимание сути вопроса, выявление претендентом 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 законодательства Российской Федерации;
 - обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
 - аналитические способности, логичность мышления;
 - правовая и лингвистическая грамотность.
- Максимальный балл – 5.

5. Центр оценки персонала

Процедура центра оценки персонала используется при отборе претендентов на должности гражданской службы категории "Руководители" высшей, главной и ведущей групп должностей гражданской службы в целях оценки психологических и профессиональных особенностей претендентов.

В рамках центра оценки персонала претендентам предлагают выполнить упражнения в форме деловой игры, имитирующие служебные задачи, которые им предстоит решать в дальнейшем, а также выявляющие профессиональные и личностные качества, умения, необходимые для успешного осуществления профессиональной служебной деятельности. За поведением участников при выполнении заданий наблюдают специально подготовленные эксперты (наблюдатели). На одного кандидата должно приходиться не менее двух наблюдателей.

Эксперты отмечают поведенческие модели, демонстрируемые претендентами в ходе выполнения заданий. Полученные данные сравниваются с моделью профессиональных качеств, описывающей ожидаемое поведение. На основании сравнения определяется степень соответствия кандидата требуемым профессиональным качествам и делается вывод о том, насколько поведение кандидатов соответствует поведению, необходимому для качественного исполнения должностных обязанностей по должности гражданской службы.

По итогам центра оценки персонала осуществляется подготовка справки со сведениями об оценках экспертов и делается в целом вывод о том, насколько поведение кандидатов соответствует поведению, необходимому для качественного исполнения должностных обязанностей по должности гражданской службы. Справка передается председателю конкурсной комиссии, не содержит оценки в баллах, носит

рекомендательный характер, однако при равных итоговых баллах кандидатов учитывается при принятии итогового решения.

6. Психологическое тестирование

Процедура психологического тестирования используется при отборе претендентов на должности гражданской службы категории "Руководители" высшей, главной и ведущей групп должностей государственной гражданской службы Ленинградской области.

В рамках психологического тестирования оцениваются личностные качества.

Тестирование для оценки числовых и вербальных способностей кандидатов может проводиться аналогично тестированию для оценки соответствия претендента квалификационным требованиям. Для оценки числовых и вербальных способностей кандидатов используются специально разработанные тесты, представляющие собой серию коротких стандартизированных заданий, выполняемых за ограниченный интервал времени. Тесты должны включать нормы их верификации, основанные на данных статистики, и формализованный механизм обработки результатов. Нормой верификации является результат тестирования не менее 100 претендентов аналогичной квалификации, прошедших тесты ранее, с которым будет сравниваться результат конкретного кандидата в части доли правильных ответов.

Тестирование для оценки личностных качеств проводится с помощью психометрических опросников, представляющих собой серию вопросов, направленных на выявление предпочитаемого стиля поведения человека в деловых ситуациях, не имеющих правильных или неправильных ответов, ответы на которые не ограничены по времени. Нормой верификации является результат тестирования не менее 500 претендентов аналогичной квалификации, прошедших тесты ранее, с которыми будет сравниваться результат конкретного кандидата в части доли правильных ответов, и формализованный механизм обработки результатов на основе правил статистики.

Тестирование проводится в компьютерной форме, в том числе удаленно посредством онлайн-системы, или в бумажном виде. Содержание вопросов должно учитывать личностные качества, необходимые для замещения конкретной должности гражданской службы.

Справка с результатами интерпретации психологического тестирования по каждому кандидату передается председателю конкурсной комиссии, не содержит оценки в баллах, носит рекомендательный характер, однако при равных итоговых баллах кандидатов учитывается при принятии итогового решения.

7. Проведение групповых дискуссий

Групповые дискуссии представляют собой групповые упражнения, которые выполняются одновременно несколькими участниками.

Групповая дискуссия проводится при необходимости оценки следующих профессиональных и личностных качеств кандидатов: стратегическое мышление, командное взаимодействие, гибкость и готовность к изменениям, лидерство.

Тема для проведения групповой дискуссии определяется руководителем органа исполнительной власти Ленинградской области, на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв) в котором проводится конкурс.

Круг лиц, проводящих групповую дискуссию, и регламент проведения групповой дискуссии определяются аппаратом Губернатора и Правительства Ленинградской области.

После завершения групповой дискуссии в случае организации групповой дискуссии конкурсной комиссией решение об ее итогах принимается конкурсной комиссией.

В ином случае баллы за выполнение оценочного задания выставляются лицами, проводившими групповую дискуссию, в число которых могут быть включены независимые эксперты, и передаются членам конкурсной комиссии.

Максимальный балл – 5.

8. Индивидуальное собеседование

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем органа исполнительной власти Ленинградской области, заместителем руководителя органа исполнительной власти Ленинградской области, руководителем структурного подразделения органа исполнительной власти Ленинградской области, на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв) в котором проводится конкурс.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется членом конкурсной комиссии – представителем органа исполнительной власти Ленинградской области, на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв) в котором проводится конкурс, в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным, за исключением случая, когда кандидат ответил правильно менее чем на 50 процентов

вопросов при тестировании. В указанном случае решение о проведении индивидуального собеседования с кандидатом принимается конкурсной комиссией.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета.

Максимальный балл – 10.

Приложение 2
к Методике ...

КОНКУРСНЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

_____ " ____ " _____ 20__ года
(место проведения конкурса) (дата проведения конкурса)

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,
или наименование должности, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв)

(наименование метода оценки)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по результатам проведенного метода оценки:

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

Приложение 3
к Методике ...

РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ленинградской области и включение в кадровый резерв Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области

Санкт-Петербург

"__" _____ 20__ года

(наименование должности)

1. Персональный состав конкурсной комиссии утвержден распоряжением аппарата Губернатора и Правительства Ленинградской области от _____ № _____.

На заседании присутствовало ____ из ____ членов конкурсной комиссии:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствующего на заседании конкурсной комиссии	Наименование должности

2. Допущены ко второму этапу конкурса:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество кандидата	Явился (не явился) на заседание конкурсной комиссии

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество кандидата	Результат голосования		
		"за"	"против"	"воздержался"

По результатам голосования победителем конкурса признан:

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем конкурса	Продолжительность испытания, рекомендованная к установлению при заключении служебного контракта

5. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области следующих кандидатов:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного конкурсной комиссией к включению в кадровый резерв	Результат голосования		
		"за"	"против"	"воздержался"

6. Кандидаты ознакомлены с результатами конкурса.

Приложение: (конкурсные бюллетени, результаты тестирования, справки о результатах примененных методов оценки и другое).

Председатель конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Члены конкурсной комиссии:

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты:

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Представитель общественного совета

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)