



**О порядке
проведения конкурса на
включение в кадровый резерв,
замещение вакантной должности**

Управление государственной гражданской
службы Республики Коми

2012 год



Приказ органа власти

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Образовать постоянно действующую конкурсную комиссию органа власти.
2. Определить, что конкурсная комиссия создана для проведения:
 - конкурса на включение в кадровый резерв;
 - конкурса на замещение вакантной должности.
3. Утвердить:
 - порядок и сроки работы конкурсной комиссии;
 - методику проведения конкурса на включение в кадровый резерв, замещение вакантной должности.
4. Признать утратившими силу прежние приказы.



Состав конкурсной комиссии

1. Председатель комиссии
2. Заместитель председателя комиссии
3. Секретарь комиссии
4. Члены комиссии:
 - представитель подразделения по вопросам государственной службы и кадров;
 - юридического (правового) подразделения;
 - подразделения в котором проводится конкурс;
 - представитель Управления;
 - независимые эксперты (по согласованию) – не менее одной четверти от общего числа членов комиссии

Рекомендуем обезличивать состав комиссии!!!



Порядок и сроки работы конкурсной комиссии

1. Нормативно-правовое основание действий комиссии.
2. Состав комиссии, функции председателя и секретаря комиссии.
3. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее состава.
4. Заседание комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.
5. Порядок заседания комиссии.



Методика проведения конкурса

1. Подготовительный этап:
 - конкурс на включение в кадровый резерв;
 - конкурс на замещение вакантной должности.
2. Проведение конкурса.
3. Подведение итогов конкурса.



Подготовительный этап

1. Конкурс на включение в кадровый резерв

- срок и ответственные за подготовку:

а) аналитической записки о составе кадрового резерва органа власти;

б) ходатайства о необходимости формирования кадрового резерва органа власти.

2. Конкурс на замещение вакантной должности

Запрос информации о лицах, включенных в кадровый резерв органа власти и Республики Коми;

- при наличии подходящих кандидатур – согласование порядка их отбора;

- при отсутствии подходящих кандидатур – подготовка ходатайства о необходимости проведения конкурса.

3. Перечень документов, прилагаемый к ходатайству.



Проведение конкурса

1. этап конкурса:
 - 1.1. размещение объявления о конкурсе;
 - 1.2. прием документов от кандидатов;
 - 1.3. рассмотрение документов кандидатов и принятие решения:
 - о допуске кандидатов к участию в конкурсе;
 - о дате, месте и времени проведения 2 этапа конкурса;
 - о методах оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.
 - 1.4. размещение информации на сайте и направление кандидатам



Проведение конкурса

2. этап конкурса

- 2.1. оценка профессионального уровня знаний, навыков и умений кандидата;
- 2.2. принятие решения по итогам конкурса;
- 2.3. подготовка и подписание протокола;
- 2.4. размещение информации на сайте и направление кандидатам



Методы оценки кандидата

1. тестирование;
2. письменные задания:
 - реферат,
 - эссе,
 - экспертное заключение,
 - практическое задание;
3. собеседование.



Тестирование

- Тестирование проводится в целях определения уровня знания кандидатом правовых основ государственного управления и гражданской службы, нормативных правовых актов, необходимых для выполнения обязанностей по должностному регламенту.
- При проведении тестирования используется компьютерная форма, которая предполагает предъявление тестовых заданий посредством специально разработанной компьютерной программы с последующей компьютерной обработкой.



Письменные задания, собеседование

При оценке письменного задания, собеседования выделяют 3 уровня компетенции:

1 уровень - компетенция не проявлена и не выявлена (оцениваемый не знает, как применить ее в работе); демонстрирует интуитивный подход – **1 балл**;

2 уровень – оцениваемый знает, как применять компетенцию в типовых, знакомых рабочих ситуациях, при возникновении новых, не типовых рабочих ситуаций эффективность использования компетенции снижается; испытывает затруднения при написании алгоритмов поведения, путается в терминологии, знания не системны – **2 балла**;

3 уровень – уровень владения компетенцией позволяет оцениваемому достигать цели в большинстве не типовых, новых ситуаций и во всех базовых, типовых, рабочих ситуациях; не допускает ошибок при описании алгоритмов поведения, знания системны, актуальны, не путается в терминологии – **3 балла**.



Собеседование

При **собеседовании** оцениваются следующие компетенции кандидата:

- а) владение предметной областью;
- б) системное и аналитическое мышление;
- в) инициативность;
- г) коммуникабельность;
- д) стрессоустойчивость;
- е) умение управлять эмоциями.



Подведение итогов конкурса

- при проведении конкурса на включение в кадровый резерв:

а) о включение участника конкурса в кадровый резерв.

б) о не включении участника конкурса в кадровый резерв.

- при проведении конкурса на замещение вакантной должности:

а) о признании участника конкурса победителем конкурса.

б) о включении участника конкурса в кадровый резерв.



Проведение конкурса на включение в кадровый резерв

а) о включении участника конкурса в кадровый резерв.

Данное решение выносится комиссией в случае, если по итогам оценочных процедур кандидат набрал **более 2/3** от максимально возможного **количества баллов**.

б) о не включении участника конкурса в кадровый резерв.

Данное решение выносится комиссией в случае, если по итогам оценочных процедур кандидат набрал **менее 2/3** от максимально возможного **количества баллов**.



Проведение конкурса на замещение вакантной должности

а) о признании участника конкурса победителем конкурса.

Данное решение выносится комиссией в случае, если одновременно достигнуты следующие значения:

Победителем конкурса признается кандидат, набравший **наибольшее количество баллов** по итогам оценочных процедур, но не менее 2/3 от максимально возможного **количества баллов** :

б) о включении участника конкурса в кадровый резерв.

Данное решение выносится комиссией в случае, если по итогам оценочных процедур кандидат набрал **более 2/3** от максимально возможного **количества баллов**.

в) о том, что ни один из участников конкурса не признается победителем конкурса.

Данное решение выносится комиссией в случае, если по итогам оценочных процедур кандидат набрал **менее 2/3** от максимально возможного **количества баллов**.