Приложение 6

к Объявлению о приеме документов для участия в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики

Управления по работе с сельхозпроизводителями Тельмановского района

Донецкой Народной Республики

Информационная справка о методах оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов

1. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур конкурсная комиссия использует методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов в виде тестирования и индивидуального собеседования по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

2. Во время тестирования и индивидуального собеседования оценивается профессиональный уровень кандидатов в зависимости от сферы служебной деятельности, а также такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям – для всех кандидатов, лидерство и принятие управленческих решений – дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей.

3. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы государственным языком Донецкой Народной Республики (русским языком), знаниями основ Конституции Донецкой Народной Республики, законодательства Донецкой Народной Республики о государственной службе, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями, необходимыми для исполнения должностных обязанностей.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

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

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, а вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности.

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.

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

Всем кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования – 60 минут.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на 100 % вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 95 – 99 % вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 85 – 94 % вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 75 – 84 % вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 70 – 74 % вопросов.

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

4. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им тестирования, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы.

Профессиональный уровень по результатам индивидуального собеседования оценивается по 5-балльной шкале (от 0 до 5 баллов):

5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание поставленных вопросов, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей и виде профессиональной служебной деятельности, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание поставленных вопросов, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе собеседования показал достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей и профессиональной служебной деятельности, аналитических способностей и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

3 балла, если кандидат последовательно, качественно раскрыл содержание поставленных вопросов, правильно использовал категории, понятия и термины, но не проявил достаточную активность, не показал навыков аргументированного отстаивания своей точки зрения и не в полной мере проявил умение самостоятельно принимать решения;

2 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание поставленных вопросов, допустил неточности в использовании категорий, понятий и терминов, навыки аргументированного отстаивания своей точки зрения отсутствуют;

1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание поставленных вопросов, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, навыки в самостоятельном принятии решений отсутствуют;

0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответах неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, навыки аргументированного отстаивания своей точки зрения отсутствуют.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме, установленной приложением 3 к Единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 15 января 2021 года № 2-1 (далее – Единая методика), результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом комиссии решение.

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

После каждого индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом конкурсные бюллетени членов комиссии передаются секретарю конкурсной комиссии, которым определяются итоговые баллы.

5. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату по итогам тестирования, и баллов, набранных кандидатом по результатам индивидуального собеседования.

Итоговые баллы, выставленные всем кандидатам, заносятся в решение (протокол) конкурсной комиссии.

6. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов. Проходным баллом считается 6 баллов.

По совокупности результатов тестирования и индивидуального собеседования максимальным баллом считается 10 баллов. Для успешного прохождения конкурса кандидат обязан набрать не менее 6 баллов.

7. Конкурсная комиссия принимает решение об определении победителя конкурса в соответствии с пунктом 4.11 Единой методики.

8. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 60 процентов максимального балла.

Начальник управления И.В. Моць