

## **Методика проведения II этапа конкурса на включение в резерв управленческих кадров Республики Коми**

Настоящая Методика регламентирует алгоритм, процедуры и условия проведения конкурсных испытаний II этапа среди кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Республики Коми, отобранных Комиссией по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Республики Коми (далее по тексту – Комиссия) по результатам I этапа конкурса.

### **I. Цель, задачи и требования конкурсного отбора**

1. Конкурсный отбор проводится с целью выявления специалистов, подготовленных к руководящей работе, для формирования резерва управленческих кадров Республики Коми.

1.2. Задачи конкурсного отбора:

– отбор граждан Российской Федерации, соответствующих установленным настоящей Методикой требованиям для замещения групп должностей, предусмотренных п.2.2. настоящего Положения;

– осуществление оценки уровня профессиональных компетенций и деловых качеств участников конкурса на основании объективных профессионально значимых критериев;

– определение потребности в обучении и повышении уровня профессиональных компетенций лиц, прошедших все этапы конкурсного отбора и включенных в резерв управленческих кадров Республики Коми;

– формирование базы данных резерва управленческих кадров Республики Коми;

– формирование позитивного имиджа процедур конкурсного отбора среди талантливых перспективных кандидатов для мотивации их участия в конкурсном отборе.

1.3. Проведение конкурсного отбора должно соответствовать следующим требованиям:

– обеспечение равных условий для всех участников конкурса в выполнении ими конкурсных заданий и процедур;

– соблюдение законных интересов и этических норм в отношении всех лиц, имеющих отношение к конкурсу.

### **II. Общие положения и глоссарий**

2.1. Резерв управленческих кадров Республики Коми - это специально сформированная группа квалифицированных и перспективных специалистов, подготовленных к руководящей работе на региональном и муниципальном уровне, обладающих необходимыми для выдвижения на руководящие должности профессиональными компетенциями, деловыми качествами и потенциалом развития, а также положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях.

2.2. Резерв управленческих кадров представляет собой список граждан, сформированный для замещения следующих должностей:

1) государственных должностей Республики Коми;

2) должностей государственной гражданской службы Республики Коми категории «Руководители»;

3) должностей руководителей государственных учреждений Республики Коми и государственных унитарных предприятий Республики Коми, и их заместителей;

4) должностей руководителей (глав) администраций муниципальных образований в Республике Коми, назначаемых по контракту.

2.3. Методика – это документ, содержащий критерии и описание процедур и методов оценки уровня компетенций кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Республики Коми.

2.4. В соответствии с Европейской системой квалификаций **компетенция** представляет собой интегрированное понятие и выражает способность человека самостоятельно применять в определенном контексте различные элементы знаний и умений<sup>1</sup>.

2.5. Критерии оценки представляют собой требования, предъявляемые к уровню компетенций и деловым качествам, необходимым для замещения групп должностей, предусмотренных п.2.2. настоящей Методики, обусловленные спецификой служебной деятельности и функционалом должности.

**Для оценки выделяется 4 уровня компетенций:**

**Уровень 1** - компетенция не развита (неудовлетворительный уровень).

**Уровень 2** – компетенция недостаточно развита (нормальный уровень, требуется и возможно развитие). Участник конкурса частично проявляет навыки, входящие в состав компетенции, стремится проявлять нужные навыки, понимает их необходимость, но у него это не всегда получается.

**Уровень 3** - базовый уровень, необходимый и достаточный для начинающего руководителя. Базовый уровень является оптимальным для эффективной работы руководителя среднего звена, претендующего на вышестоящую должность.

**Уровень 4** - сильный уровень развития компетенции (требуется для руководящего звена топ-менеджмента). Предполагается особо высокий уровень развития навыков. Участник конкурса владеет сложными навыками, способен активно влиять на происходящее. Этот уровень предусматривает способность человека заранее предвидеть и предотвращать негативные события.

2.6. Методами оценки называются способы выявления и измерения уровня развития компетенций участников конкурса с целью определения кандидатов на включение в резерв управленческих кадров, способных в короткие сроки освоить новый участок работы и обеспечить эффективное решение стоящих перед ними задач.

### **III. Алгоритм и процедуры проведения 2 этапа конкурсного отбора**

3.1. Отбор кандидатов на включение в резерв проводится рабочей группой по отбору кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Республики Коми (далее по тексту - группа по отбору кандидатов). Группа по отбору кандидатов формируется Комиссией.

3.2. С целью методического сопровождения работы группы по отбору кандидатов, разработки конкурсных заданий и оценки результатов их выполнения участниками II этапа конкурса привлекаются независимые эксперты.

3.3. Независимым экспертом признается специалист, не состоящий в штате государственного органа Республики Коми, имеющий высокий уровень компетенций и (или) опыт в оцениваемой в рамках конкурса предметной области.

3.4. 2 этап Конкурсного отбора, оценивающий уровень компетенций претендентов, проходит в два подэтапа:

- первый подэтап включает в себя тестирование нацеленное на оценку профессионально важных качеств и написание эссе;

---

<sup>1</sup> Рабочий документ Комиссии Европейских сообществ SEC(2005) 957 от 08.07.2005

- второй подэтап проходит в формате структурированного интервью (собеседования).

3.5. Первый подэтап нацелен на выявление у кандидатов на включение в резерв уровня развития профессионально важных компетенций.

3.5.1. На прохождение тестирования кандидату отводится 90 минут, на подготовку эссе -60 минут, объем эссе – 2 страницы формата А4. Написание теста и эссе осуществляется индивидуально каждым кандидатом в специально оснащенный учебный класс, о месте и времени проведения первого подэтапа кандидатам сообщается не позднее чем за 15 календарных дней до даты проведения второго этапа конкурса.

3.5.2. Критерии оценки эссе:

- соответствие целей правилу SMART <sup>1</sup>
- степень проработки проблемы (задачи), стоящей перед претендентом или его организацией;
- учет приоритетов и стратегических целей развития Республики Коми,
- степень эффективности предлагаемых подходов к решению проблемы/задачи.

3.5.3. Оценка эссе, подготовленного претендентом, осуществляется не менее чем двумя независимыми экспертами.

3.6. Положительным результатом прохождения первого подэтапа отборочных мероприятий признается:

- для первой и четвертой групп должностей - от 7 баллов и выше;
- для второй и третьей групп должностей – от 6 баллов и выше;

3.6.1. Информация об итогах первого подэтапа публикуется на сайте Управления в течение 10 рабочих дней после прохождения конкурсных испытаний.

3.7. Вторым подэтапом отбора, позволяющим выявить уровень профессионально важных компетенций претендентов, включает индивидуальное собеседование с лицами, получившими положительные результаты по первому подэтапу.

3.8. Оценка профессионально важных компетенций при проведении собеседования осуществляется экспертным путем по итогам ответов претендентов на вопросы, заданные в соответствии с описанием тестируемых компетенций, наблюдения за поведением, реакциями претендентов по 4-х балльной шкале.

3.9. Положительным результатом собеседования для всех групп признается если кандидат набрал от 80% и выше от максимального числа баллов.

3.10. Результаты оценки в отношении каждого кандидата оформляются в форме заключения, в котором указываются следующие выводы:

- перечень компетенций, по которым претендент продемонстрировал достаточный и высокий уровень развития;
- основные сложности, которые возникли у кандидата при ответе на вопросы структурированного интервью;
- о возможности включения кандидата в резерв управленческих кадров;
- о рекомендуемых мероприятиях по развитию профессиональных знаний и навыков, а также личностных качеств кандидата в случае принятия Комиссией по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Республики Коми решения о включении кандидата в резерв управленческих кадров;
- об уровне готовности к замещению должностей (высший или базовый), в который включается претендент.

3.10.1. по каждой группе должностей определяется уровень готовности к замещению должностей :

---

<sup>1</sup> Цели должны быть: конкретными (Specific); измеримыми (Measurable); согласованными\* (Agreeable, Accordant): с миссией организации; между собой; с теми, кому предстоит их выполнять; достижимыми (Realistic); определенными во времени (Timebounded).

1) высший уровень готовности к замещению должностей - компетенции, опыт и общий уровень подготовки достаточны для назначения на должность;

2) базовый уровень готовности к замещению должностей - компетенции, опыт и общий уровень подготовки требуют дополнительного развития для назначения на должность.

3.11. Заключение направляется для принятия решения в Комиссию по формированию и подготовке резерва управленческих кадров.

3.12. Для сведения конкурсантов в течение 15 рабочих дней со дня подведения итогов, результаты письменных конкурсных испытаний (после обработки независимыми экспертами) будут размещены на сайте Управления государственной гражданской службы Республики Коми ([www.uggs.rkomi.ru](http://www.uggs.rkomi.ru)), а также каждому конкурсанту будет выслано письмо с извещением о результатах испытаний.