|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| АДМИНИСТРАЦИЯМУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ«Город Мирный»МИРНИНСКОГО РАЙОНАПОСТАНОВЛЕНИЕ | мирный (герб) 1 | МИИРИНЭЙ ОРОЙУОНУН«Мииринэйкуорат» **МУНИЦИПАЛЬНАЙ ТЭРИЛЛИИ ДЬАhАЛТАТА** УРААХ |

от 23.09. 2014 г. № 563

**Об утверждении методики выявления профессиональных и личных качеств кандидатов на включение в резерв управленческих кадров**

**МО «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)**

В соответствии с Постановлением городской Администрации от 22.08.2013 № 851 «Об утверждении Порядка формирования резерва управленческих кадров МО «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)», **городская Администрация постановляет:**

1. Утвердить прилагаемую методику выявления профессиональных и личных качеств кандидатов на включение в резерв управленческих кадров МО «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия).
2. Опубликовать настоящее Постановление в порядке, установленном Уставом МО «Город Мирный».
3. Контроль исполнения настоящего Постановления оставляю за собой.

**Глава города А.В. Басыров**

УТВЕРЖДЕНА

Постановлением городской Администрации

от 23.09.2014 г. № 563

**МЕТОДИКА**

**выявления профессиональных и личных качеств кандидатов на включение в резерв управленческих кадров МО «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)**

**1. Общие положения**

1. Методика выявления профессиональных и личных качеств кандидатов на включение в резерв управленческих кадров муниципального образования «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия) (далее – Методика)разработана в соответствии с Порядком формирования резерва управленческих кадров МО «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия), утвержденным Постановлением городской Администрации от 22.08.2013 № 851, определяет порядок и критерии отбора лиц для включения в резерв управленческих кадровмуниципального образования «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия) (далее – отбор, кандидаты).
2. Отбор кандидатов осуществляется в два этапа.
3. Первый этап состоит в привлечении граждан к участию в отборе, проверке наличия необходимых документов и предварительной оценке их соответствия необходимым требованиям на основе анализа представленных ими документов.
4. Второй этап включает оценку профессиональных и личных качеств кандидатов по результатам собеседования, групповых дискуссий, на основании выполнения заданий.

**2. Первый этап отбора**

1. На первом этапе информация о формировании резерва управленческих кадров размещается на официальном информационном сайте городской Администрации в сети Интернет ([www.gorodmirny.ru](http://www.gorodmirny.ru)). Для информирования граждан о начале отбора могут использоваться и иные источники средств массовой информации.
2. В публикуемом объявлении указываются наименование должности, на которую формируется резерв, квалификационные требования, предъявляемые к кандидату на включение в резерв по данной должности, место и время приема документов, подлежащих представлению.
3. Сбор документов от кандидатов начинается со дня размещения информации о начале отбора на официальном информационном сайте городской Администрации и заканчивается не ранее чем через 30 дней.
4. Отдел по муниципальной службе и делопроизводству городской Администрации проводит проверку наличия полного пакета документов, подлежащих представлению, а также определяет соответствие кандидатов установленным основным квалификационным требованиям к уровню образования и стажу работы.

Несвоевременное предоставление кандидатами документов без уважительной причины или не в полном объеме, а также с нарушением правил оформления является основанием для отказа кандидату в их приеме.

1. Результатом первого этапа отбора является список кандидатов, соответствующих установленным требованиям и допущенных к дальнейшему участию в отборе, назначении даты, времени и места проведения заседания рабочей группы, создаваемой с целью определения уровня профессиональных, деловых и личностных качеств подготовки каждого из претендентов, их соответствия квалификаци­онным требованиям, установленным для должности, на замещение которой формируется резерв.
2. Кандидаты информируются о проведении второго этапа отбора. Претенденты, которым отказано в допуске к участию во втором этапе отбора, информируются в письменной форме о причинах отказа.

**3. Второй этап отбора**

3.1. При проведении второго этапа отбора рабочая группа оценивает кандидатов с использованием не противоречащих законодательству методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидата, включая индивидуальное собеседование, проведение групповых дискуссий, написание перспективного проекта в сфере деятельности, на которую нацелен кандидат.

К кандидату применяются методы оценки по выбору рабочей группы. Применение всех перечисленных методов оценки не требуется.

3.1.1. Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах на вопросы, охватывающие основные, интересующие рабочую группу темы, и позволяющие определить уровень необходимых профессиональных знаний кандидата, а также самооценку кандидатом его уровня профессиональных знаний и навыков, планах их совершенствования, мотивах служебной деятельности и т.д. Собеседование должно быть направлено на проверку знаний претен­дентов в области государственного и муниципального управления, развития экономики, культуры и социальной сферы, выявление навыков делового общения, творческого подхода к решению задач, грамотности ответов на по­ставленные вопросы и так далее. В ходе собеседования задаются уточняю­щие вопросы и оцениваются личностные качества участников отбора (способность к самостоятельной работе, активная жиз­ненная позиция, умение работать в команде, культурный уровень, коммуни­кативные качества, заинтересованность в повышении своего профессиональ­ного мастерства, управленческого статуса и так далее).

3.1.2. Тематика проведения групповой дискуссии определяется рабочей группой. Проведение групповых дискуссий осуществляется в свободной форме среди кандидатов по вопросам знания законодательства и функциональных особенностей должности, для замещения которой кандидат дал согласие на рассмотрение и включение его кандидатуры в резерв управленческих кадров.

Данный метод оценки дает возможность выявить наиболее самостоятельных, активных, информированных, логично рассуждающих, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

3.1.3. Разработка перспективного проекта в сфере деятельности, на которую нацелен кандидат (далее – проект) включает в себя написание работы по предложенной теме.

Требования к тексту:

1) объем текста от 3 до 10 страниц;

2) шрифт 14, Times New Roman через 1 интервал;

3) наличие стандартных ссылок на использованные источники литературы.

Проект представляется кандидатом до установленного рабочей группой срока.

Разработанный кандидатом проект оценивается рабочей группой по основным критериям:

1) соответствие формальным требованиям (объем, сроки, оформление);

2) раскрытие темы, умение анализировать и давать оценку сложившейся ситуации по указанной теме;

3) обоснованность и практическая реализуемость предложений по совершенствованию данного вида деятельности;

4) логическая последовательность;

5) научность, широта знаний;

6) умение выделять главное, делать выводы;

7) видение сути проблемы;

8) видение альтернативных вариантов решения той или иной проблемы;

9) наличие ссылок на нормативные правовые акты, инструкции, положения.

3.2. При оценке профессиональных и личностных качеств кандидата на втором этапе отбора рабочая группаиспользует бальную систему оценки. Каждый претендент оценивается каждым членом рабочей группы.

Оценка претендентов производится с учетом сведений, полученных  
рабочей группой путем сбора информации о профессиональной деятельности кандидата, его деловых и личностных качествах, способами, не запрещенными законода­тельством Российской Федерации.

Бальная система оценки содержит следующие критерии:

|  |  |
| --- | --- |
| Неудовлетворительно | от 0 до 45 |
| Удовлетворительно | от 46 до 60 |
| Хорошо | от 61 до 85 |
| Отлично | от 86 до 100 |

Рабочая группа с учетом оценок кандидатов, результатов собеседований оценивает профессиональные, деловые и лично­стные качества кандидатов, стаж и опыт работы, наличие профессиональ­ных знаний и навыков, необходимых для выполнения обязанностей по должности, на которую формируется резерв

Кандидаты, набравшие по результатам оценки профессиональных и личностных качеств среднее количество баллов не менее 75, включаются в резерв управленческих кадров МО «Город Мирный».

3.3. Результатом второго этапа и одновременно итоговым результатом отбора является включение кандидата в резерв (действующий или перспективный) управленческих кадров или отказ во включении в резерв управленческих кадров.

Список лиц, включенных в резерв управленческих кадров, утверждается рабочей группой. Решение рабочей группы оформляется протоколом.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
|  |