Приложение 2

к Порядку проведения

конкурса на замещение вакантной

должности государственной гражданской

службы Донецкой Народной Республики

и включение в кадровый резерв

Министерства финансов

Донецкой Народной Республики

(пункт 2.15)

Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств

граждан Донецкой Народной Республики (государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Министерства финансов

Донецкой Народной Республики

1. **Тестирование**

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв Министерства финансов (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв):

уровня владения 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 (далее - базовые знания);

знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности (далее - профессиональное тестирование) исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы.

Тестирование кандидатов проводится в письменном виде на бумажном носителе.

Вопросы для проведения профессионального тестирования кандидатов составляются руководителем заинтересованного структурного подразделения по согласованию с кадровой службой.

Организацию проведения тестирования кандидатов осуществляет кадровая служба.

Секретарь конкурсной комиссии является ответственным лицом за проведение тестирования кандидатов (далее - ответственное лицо).

При проведении тестирования для оценки уровня базовых знаний, профессионального тестирования тест представляет собой перечень вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый вопрос, среди которых один ответ является правильным.

Продолжение приложения 2

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.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест для оценки уровня базовых знаний и профессионального тестирования содержит не менее 40 и не более 60 вопросов:

высшая группа должностей гражданской службы – 60 вопросов;

главная группа должностей гражданской службы – 50 вопросов;

ведущая группа должностей гражданской службы – 40 вопросов.

Тест состоит из двух частей.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям и включает 30 вопросов, направленных на оценку уровня базовых знаний (Конституции Донецкой Народной Республики - 8 вопросов; законодательства о государственной гражданской службе Донецкой Народной Республики - 8 вопросов; государственного языка Донецкой Народной Республики - русского языка - 7 вопросов; информационно-коммуникационных технологий - 7 вопросов);

Вторая часть теста состоит из вопросов, направленных на оценку уровня знаний по тематике профессиональной служебной деятельности:

высшая группа должностей гражданской службы – 30 вопросов;

главная группа должностей гражданской службы – 20 вопросов;

ведущая группа должностей гражданской службы –10 вопросов.

На выполнение теста кандидатам дается от 40 до 60 минут соответственно.

Кандидат допускается к прохождению тестирования после предъявления документа, удостоверяющего личность.

В аудитории для проведения тестирования кандидатов должны быть обеспечены следующие условия:

подготовлены часы, находящиеся в поле зрения кандидатов, присутствующих в аудитории;

подготовлены места для непосредственного прохождения тестирования и для личных вещей кандидатов;

созданы условия, учитывающие состояние здоровья, особенности психофизического развития и индивидуальных возможностей лиц, проходящих тестирование, с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в случае их участия в тестировании;

каждый кандидат, участвующий в тестировании, обеспечивается отдельным рабочим местом, канцелярскими средствами (ручка, бумага).

Во время проведения тестирования кандидатам запрещается:

иметь при себе средства связи, электронно-вычислительную технику, фото-, аудио- и видеоаппаратуру, справочные материалы, письменные заметки и иные средства хранения и передачи информации, а также выносить из  
 Продолжение приложения 2

аудитории материалы, содержащие информацию, полученную в ходе тестирования, на бумажном или электронном носителях;

разговаривать между собой;

обмениваться любыми материалами и предметами между собой;

выходить из аудитории.

В случае нарушения кандидатом запретов, указанных в настоящей методике, он отстраняется от тестирования с вынесением нулевой оценки по итогам тестирования.

Кандидату предоставляется одна попытка для решения теста.

Перед началом проведения тестирования кандидатов ответственное лицо информирует о форме проведения тестирования, о запретах при проведении тестирования и порядке заполнения теста на бумажном носителе, времени прохождения тестирования, а также разъясняет систему подсчета результатов тестирования.

Ответственное лицо анализирует результаты тестирования, оформляет и заверяет их в виде справки.

Максимальный балл по тестированию составляет 5 баллов.

Подведение результатов тестирования кандидатов основывается на количестве правильных ответов и оценивается следующим образом:

5 баллов - если количество правильных ответов, данных кандидатом, составило от 90 до 100 процентов включительно;

4 балла - если количество правильных ответов, данных кандидатом, составило от 80 до 89 процентов включительно;

3 балла - если количество правильных ответов, данных кандидатом, составило от 70 до 79 процентов включительно;

2 балла - если количество правильных ответов, данных кандидатом, составило от 50 до 69 процентов включительно;

1 балл - если количество правильных ответов, данных кандидатом, составило от 30 до 49 процентов включительно;

0 баллов - если количество правильных ответов, данных кандидатом, составило менее 30 процентов.

При подсчете правильных ответов их количество исчисляется исходя из количества вопросов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат набрал не менее 3 баллов (не менее 70 процентов) включительно по результатам тестирования.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

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

Кандидаты, ответившие правильно менее чем на 70 процентов вопросов, не допускаются к дальнейшим конкурсным процедурам и признаются решением конкурсной комиссией непрошедшими конкурс.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

Продолжение приложения 2

**II. Индивидуальное собеседование**

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Министерства финансов, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства финансов, в котором проводится конкурс на включение в кадровый резерв по группе должностей гражданской службы.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется стенограмма (с возможным осуществлением аудиозаписи).

После каждого индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом конкурсные бюллетени членов комиссии передаются секретарю конкурсной комиссии, которым определяются итоговые баллы. Итоговые баллы, выставленные всем кандидатам, заносятся в решение (протокол) конкурсной комиссии.

Таким образом, итоговые баллы рассчитываются секретарем конкурсной комиссии по ходу заседания конкурсной комиссии.

Максимальный балл по результатам индивидуального собеседования  
составляет 5 баллов.

Каждый член конкурсной комиссии, присутствующий на заседании, заносит в конкурсный бюллетень балл от 1 до 5 по результатам индивидуального собеседования в отношении каждого кандидата.

Секретарь конкурсной комиссии на основании выставленных членами конкурсной комиссии баллов определяет средний  балл по результатам индивидуального собеседования в отношении каждого кандидата.

При определении среднего балла десятые доли до 0,5 округляются в  
меньшую сторону, десятые доли от 0,5 включительно и выше округляются в  
большую сторону.

**III. Проведение групповых дискуссий**

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Продолжение приложения 2

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Министерства финансов, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Министерства финансов, в котором проводится конкурс на включение в кадровый резерв по группе должностей гражданской службы.

При проведении групповой дискуссии группа должна состоять не менее чем из двух, но не более чем из восьми кандидатов.

В случае неявки кандидатов либо при наличии одного кандидата групповая дискуссия не проводится. При этом всем кандидатам начисляется 0 баллов.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени (как правило, 20 минут) кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Групповая дискуссия разделяется на два типа - с распределенными и нераспределенными ролями:

в основе групповой дискуссии с распределенными ролями лежат различия взглядов на описанную ситуацию. Участники, в соответствии с предписанными им ролями, имеют конкурирующие интересы и презентуют индивидуальное решение проблемы;

в дискуссии с нераспределенными ролями всем участникам предоставляется одна и та же краткая информация, которая в большинстве случаев состоит из некоторого числа разнообразных условий, требующих немедленных действий.

На выполнение задания выделяется 20 минут, по истечении времени конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии. Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерий | Проявление | Балл  (да/нет) |
| 1 | 2 | 3 |
| Раскрытие содержания решения в ходе | Кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл решение поставленных в ходе групповой дискуссии проблем | 4/0 |

Продолжение приложения 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| поставленных групповой дискуссии проблем | Кандидат правильно использовал понятия и термины | 1/0 |
| Аргументация | Кандидат аргументированно отстаивает собственную точку зрения, приводит соответствующие доводы | 3/0 |
| Кандидат обладает навыками ведения деловых переговоров на достаточном уровне | 3/0 |
| Культура речи | Кандидат свободно владеет навыками быстрого включения в диалог и построения предложений | 2/0 |
| Кандидат грамотно, точно и ясно изъясняется; демонстрирует достаточный словарный запас; выразительно интонирует | 1/0 |
| Командное взаимодействие | Кандидат общается в уважительной и  доброжелательной манере | 2/0 |
| Кандидат уверенно и четко выражает свою точку зрения | 2/0 |
| Кандидат заручается поддержкой других для продвижения собственной точки зрения, развит навык активного слушания | 2/0 |
| Максимальный балл | | 20 |

Максимальный балл по результатам групповой дискуссии составляет 20 баллов.

Групповая дискуссия считается пройденной, если кандидат набрал не менее 10 баллов (не менее 50 процентов) включительно по результатам групповой дискуссии.

**IV. Подготовка проекта документа**

Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей.

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Продолжение приложения 2

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Министерства финансов, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства финансов, в котором проводится конкурс на включение в кадровый резерв по

группе должностей гражданской службы. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки. Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерий | Проявление | Балл (да/нет) |
| 1 | 2 | 3 |
| Соответствие установленным требованиям оформления | Проект документа соответствует  установленным требованиям оформления (требованиям инструкции по делопроизводству, правил юридико- технического оформления проекта документа или иным требованиям, установленным для подготовки проекта документа) | 1/0 |
| Понимание сути вопроса, выявление ключевых факторов | В проекте документа правильно определена проблема (суть вопроса) интерпретирована представленная информация | 1/0 |
| В проекте документа выявлены ключевые факторы и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа | 1/0 |
| Отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, учетом правильного применения норм законодательства Донецкой Народной Республики | В проекте документа правильно применены нормы законодательства Донецкой Народной Республики при определении путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа | 2/0 |
| В проекте документа отражены пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа | 2/0 |
| Обоснованность подходов к решению проблем, послуживших | В проекте документа имеется четкая аргументация подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа | 2/0 |

Продолжение приложения 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| основанием для разработки проекта документа | При подготовке проекта документа проведен системный анализ норм законодательства  Донецкой Народной Республики | 2/0 |
| Аналитические способности, логичность мышления | В проекте документа рассмотрена проблематика в широком контексте с учетом влияния максимального количества факторов | 3/0 |
| В проекте документа имеется логическая последовательность | 1/0 |
| В проекте документа имеется точность и однозначность, доказательность в рассуждениях | 3/0 |
| Правовая и лингвистическая грамотность | В проекте документа имеется понимание содержания правовых норм, правильно использованы понятия и термины | 1/0 |
| В проекте документа отсутствуют грамматические и речевые ошибки или содержатся таковые всего в сумме не более трех | 1/0 |
| Максимальный балл | | 20 |

Если кандидат не предоставил проект документа, ему начисляется   
0 баллов.

Максимальный балл по результатам подготовки проекта документа составляет 20 баллов.

Подготовка проекта документа считается выполненной, если кандидат набрал не менее 10 баллов (50 процентов от максимального балла) по результатам оценки проекта документа.