

Утверждена  
Комиссией по формированию и  
подготовке резерва управленческих  
кадров муниципальных учреждений  
культуры, подведомственных  
муниципальному учреждению «Отдел  
культуры Администрации города Горно-  
Алтайска»,  
протокол № 2 от 15.11.2016г.

**МЕТОДИКА**  
**оценки кандидатов и отбора кандидатов для включения в Резерв на**  
**замещение должностей управленческих кадров муниципальных**  
**учреждений культуры, подведомственных муниципальному**  
**учреждению «Отдел культуры Администрации города Горно-Алтайска»,**  
**включенных в Перечень должностей, на которые формируется резерв**  
**управленческих кадров муниципального образования**  
**«Город Горно-Алтайск»**

1. Во втором этапе конкурса Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров муниципальных учреждений культуры, подведомственных муниципальному учреждению «Отдел культуры Администрации города Горно-Алтайска» (далее – Комиссия) оценивает профессиональные и личностные качества кандидатов на основе применения в соответствии с настоящей Методикой следующих процедур – задание, тест и индивидуальное собеседование.

В целях более качественной оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов устанавливается следующий порядок проведения конкурсных процедур – выполнение задания, тестирование, индивидуальное собеседование.

В ходе проведения конкурсных процедур не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы кабинета, в котором проходят конкурсные процедуры, ведение переговоров с другими кандидатами. При нарушении кандидатом указанных требований он отстраняется от конкурсных процедур с вынесением нулевой оценки по итогам второго этапа конкурса.

**1. Задание:**

Задание представляет собой написание письменной работы в форме эссе – описание актуальных проблем сферы культуры города в целом и учреждения в частности. Индивидуальное видение и понимание конкретной проблемы кандидатом. Предложение путей решения проблемных вопросов с точки зрения кандидата.

Критериями оценки являются:  
самостоятельность выполнения работы;

творческий подход к осмыслению предложенной темы;  
способность аргументировать основные положения и выводы;  
обоснованность, доказательность и оригинальность постановки и решения проблемы;  
четкость и лаконичность изложения собственных мыслей;  
отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок.

Оценка выполнения задания проводится членами Комиссии. Максимальное количество баллов при оценке задания составляет 30 баллов, которые являются суммой набранных баллов за указанные выше критерии, где максимальное количество баллов за критерий составляет 5 баллов.

## **2. Тест: психологическая диагностика с использованием специализированных программ.**

Тест (или Психодиагностика) представляет собой компьютерное тестирование с использованием специализированных программ, предназначенных для выявления профессионально важных качеств личности кандидата. Тестирование является составной частью этапа оценки кандидатов.

Объективность проведения тестирования обеспечивается стандартностью условий, времени, подсчета результатов и содержания тестов.

Тестирование проходит в письменной форме в присутствии психолога и членов комиссии. Продолжительность тестирования 60 минут.

Перед началом тестирования проводится подробный инструктаж кандидатов о правилах и условиях проведения тестирования под роспись.

По окончании тестирования кандидатам составляется портрет профессиональных качеств кандидата как будущего руководителя.

Кандидаты, не прошедшие тестирование, считаются не прошедшими второй этап конкурса и к дальнейшей процедуре не допускаются.

## **3. Индивидуальное собеседование:**

Основная цель собеседования — получение информации, которая позволит:

оценить, насколько данный кандидат подходит для предполагаемой должности, то есть провести оценку его профессиональной пригодности (его профессиональных знаний и навыков, профессиональных и личностных качеств);

определить, насколько данный кандидат выделяется из числа лиц, заявивших свои кандидатуры для участия в конкурсе (какие качества и навыки преобладают, а какие, наоборот, нуждаются в дальнейшем развитии; насколько эти качества важны для должности);

установить, достоверна ли предоставленная кандидатом информация (имеется в виду только первичная оценка достоверности информации).

Индивидуальное собеседование проводится отдельно с каждым кандидатом в отсутствие других кандидатов и представляет собой устные ответы кандидатов на вопросы, задаваемые членами Комиссии.

На собеседовании кандидату следует задавать вопросы, касающиеся уточнения полученных из анкеты сведений об его образовании, опыте, полученных навыках и знаниях. Также возможны вопросы личного характера: цели, устремления в жизни, карьерные планы.

Индивидуальное собеседование состоит из нескольких этапов.

1 этап. Самопрезентация кандидата, в ходе которой он кратко информирует Комиссию:

- об автобиографических данных;
- о профессиональном опыте и возможностях применения его на должности;
- о причинах (мотивах) участия в конкурсе;
- об увлечениях, интересах, видах занятий в свободное время.

Время презентации не должно превышать 3-5 минут.

2 этап. Члены Комиссии задают вопросы для уточнения сведений, содержащихся в представленных документах и самопрезентации кандидата:

- образование, специализация (тема дипломной или иной исследовательской работы);
- дополнительная квалификация (курсы, стажировки, тренинги, гранты, участие в научно-исследовательских и опытно-конструкторских работах, наличие сертификатов и т.п.);
- характер выполняемой прежде работы;
- причины ухода с предыдущего места работы;
- представление о функциях по искомой должности;
- представление кандидата о возможных негативных моментах или трудностях в предполагаемой деятельности;
- перспективы карьерного роста.

3 этап. Профессиональные вопросы – основная часть собеседования.

Профессиональные вопросы нужно подбирать, ориентируясь на общие и специфические требования к конкретной должности.

Вопросы предлагаются открытые, предполагающие развернутый ответ с аргументацией позиции. Часть этих вопросов должна носить проективный характер: отвечая на них, кандидат может продемонстрировать свой профессиональный опыт, проявить личностные и профессиональные качества, важные для данной должности.

Вопросы должны способствовать выявлению уровня профессиональной подготовки кандидата, и в частности:

- знание законодательства и нормативных правовых актов, необходимых для выполнения обязанностей;
- знание правовых основ управления, антикоррупционного законодательства;
- понимание основных проблем в соответствующей сфере деятельности;
- наличие специализированных навыков (владение компьютером, ведение баз данных, аналитические работы, подготовка докладов, выступлений, презентаций).

При подготовке профессиональных вопросов используются должностные инструкции, профессиональные стандарты и иные документы, содержащие требования по конкретной должности. Кандидат должен иметь

четкое представление о должности, о которой будет идти речь во время разговора: компетенция, права и обязанности, задачи, методы и средства их решения, объем работы, ответственность, служебные взаимоотношения, условия и место работы.

Третий (профессиональный) блок вопросов оценивается по следующим критериям оценки, основанные на количестве правильных ответов:

- «хорошо» (5 баллов) - более 70%;
- «удовлетворительно» (3 балла) - от 50 до 70 %;
- «неудовлетворительно» (1 балл) - менее 50%.

Примерное распределение времени индивидуального собеседования:

20% - на изложение вопросов;

80% - на выслушивание ответов и их анализ.

При проведении индивидуального собеседования членам Комиссии не рекомендуется показывать своего отношения к ответам кандидата, выражать согласие или несогласие, одобрение или неодобрение, давать комментарии по ходу беседы.

Оценка кандидата проводится только после окончания индивидуального собеседования.

5. По итогам второго этапа конкурса каждый член Комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень с краткой мотивировкой, обосновывающей решение о соответствующей оценке.

После проведения вышеуказанных процедур члены Комиссии сдают конкурсные бюллетени секретарю Комиссии, который определяет сумму баллов, набранных каждым кандидатом, прошедшим все вышеуказанные процедуры, путем суммирования баллов, выставленных всеми членами Комиссии.

Победителем по итогам проведения конкурса признается кандидат, который набрал наибольшее количество баллов.

При равном количестве баллов победитель выбирается путем голосования членов Комиссии.