Приложение 2

к Порядку проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Министерстве образования и науки Донецкой Народной Республики

(пункт 4.1)

**Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидата**

1. **Индивидуальное собеседование**

Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности. В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

В ходе индивидуального собеседования кандидатам задаются одни и те же вопросы в количестве не менее 3 вопросов.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения в процессе ведения беседы, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения в процессе ведения беседы, умение самостоятельно принимать решения;

в 6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения в процессе ведения беседы;

в 4 балла, если кандидат не последовательно, и не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, но правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков
аргументированного отстаивания собственной точки зрения в процессе ведения беседы;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения в процессе ведения беседы.

1. **Анкетирование**

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также характеристики, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Оценка результатов анкетирования осуществляется следующим образом:

5 баллов, если кандидат, по мнению большинства членов конкурсной комиссии, по своим профессиональным и личностным качествам соответствует вакантной должности гражданской службы;

0 баллов, если кандидат, по мнению большинства членов конкурсной комиссии, по своим профессиональным и личностным качествам не соответствует вакантной должности гражданской службы.

При равном распределении мнений членов комиссии голос председателя конкурсной комиссии является решающим.

1. **Групповая дискуссия**

Групповая дискуссия позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии определяется руководителем структурного подразделения, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс.

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

В течение установленного времени кандидатами готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются членами конкурсной комиссии и принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Оценка результатов групповой дискуссии осуществляется следующим образом:

5 баллов, если кандидат, по мнению большинства членов конкурсной комиссии, прошел групповую дискуссию;

0 баллов, если кандидат, по мнению большинства членов конкурсной комиссии, не прошел групповую дискуссию.

При равном распределении мнений членов комиссии голос председателя конкурсной комиссии является решающим.

1. **Написание реферата (подготовка проекта документа)**

Для написания реферата используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, а также квалификационных требований для ее замещения.

Кандидаты пишут реферат на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для их подготовки. Реферат должен содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и обоснованные практические авторские предложения.

Тема реферата определяется руководителем структурного подразделения, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям к оформлению:

объем реферата – от 7 до 10 страниц (без учета титульного листа и списка использованной литературы);

структура реферата – титульный лист, введение, основная часть, содержащая практически реализуемые предложения, заключение, список использованной литературы;

шрифт – Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

На реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс. При этом в целях проведения объективной подготовки заключения обеспечивается анонимность подготовленного реферата.

Реферат оценивается членами конкурсной комиссии с учетом вышеуказанного заключения следующим образом:

в 5 баллов, если кандидат в полном объеме раскрыл тему, проявил аналитические способности, логичность мышления, представил практически реализуемые предложения, оформил реферат согласно требованиям;

в 4 балла, если кандидат в полном объеме раскрыл тему, проявил аналитические способности, логичность мышления, представил практически реализуемые предложения, допустил незначительные ошибки в оформлении реферата (в полной мере соблюдены 2 требования к оформлению);

в 3 балла, если кандидат в полном объеме раскрыл тему, проявил аналитические способности, логичность мышления, не представил практически реализуемые предложения, допустил незначительные ошибки в оформлении реферата (в полной мере соблюдены 2 требования к оформлению);

в 2 балла, если кандидат не в полном объеме раскрыл тему, проявил аналитические способности, логичность мышления, не представил практически реализуемые предложения, допустил значительные ошибки в оформлении реферата (в полной мере соблюдено только 1 требование к оформлению);

в 1 балл, если кандидат не в полном объеме раскрыл тему, не проявил аналитические способности, логичность мышления, не представил практически реализуемые предложения, допустил значительные ошибки в оформлении реферата (в полной мере соблюдено только 1 требование к оформлению);

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл тему, не проявил аналитические способности, логичность мышления, не представил практически реализуемые предложения, допустил значительные ошибки в оформлении реферата (в полной мере соблюдено только 1 требование к оформлению или не соблюдены вообще).

Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

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. В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

На подготовленный проект документа дается письменное заключение руководителя структурного подразделения, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс. При этом в целях проведения объективной подготовки заключения обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

В заключении отображается соответствие проекта документа следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Донецкой Народной Республики;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

Оценивание проекта документа членами конкурсной комиссии осуществляется с учетом письменного заключения следующим образом:

в 5 баллов, если документ соответствует всем критериям;

в 4 балла, если документ соответствует 5 критериям;

в 3 балла, если документ соответствует 4 критериям;

в 2 балла, документ соответствует 3 критериям;

в 1 балл, если документ соответствует 2 критериям;

в 0 баллов, если документ соответствует 1 критерию или не соответствует им вообще.

1. **Тестирование**

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами государственным языком Донецкой Народной Республики (русским языком), знаниями основ [Конституции Донецкой](http://docs.cntd.ru/document/9004937) Народной Республики, законодательства Донецкой Народной Республики о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

В ходе тестирования 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 помещения, в котором проходит тестирование.

Тест содержит 40 вопросов.

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.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Тест не пройден | Тест пройден |
| количество правильных ответов | процент правильных ответов | балл | количество правильных ответов | процент правильных ответов | балл |
| 0 - 23 | от 0 до 59 | 0 | от 24 до 27 | 60 - 69 | 4 |
|  |  |  | от 28 до 31 | 70 - 79 | 6 |
|  |  |  | от 32 до 35 | 80 - 89 | 8 |
|  |  |  | от 36 до 40 | 90 - 100 | 10 |

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 60 и более процентов заданных вопросов.