



Правительство  
Ярославской области

# Методика подбора и оценки кадров для замещения должностей гражданской службы





# Предпосылки разработки методики



**Опыт  
комплексной  
оценки  
кандидатов  
с 1994 года**

**Система  
оценки  
базовых  
компетенций  
с 2008 года**

**Формирова-  
ние единого  
экспертного  
сообщества  
с 2014 года**



# Решаемые задачи

---

**повышение качества отбора**

---

**повышение прозрачности  
и объективности оценочных процедур**

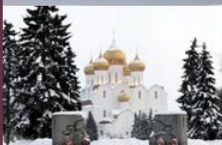
---

**создание эффективной системы  
оценки кандидатов**

---

**обеспечение равного доступа граждан  
к замещению вакантных должностей  
гражданской службы**

---





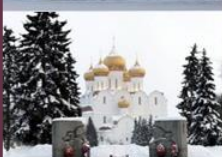


# Единый подход:

**Оценка кандидатов  
на все вакансии  
/не только конкурс/**

**Единая система  
оценочных процедур**

**Единые критерии оценки  
кандидатов в разных  
процедурах**





# Система оценочных процедур

## I этап

- Оценка профессионального опыта
- Оценка базовых компетенций
- Оценка специальных компетенций

**Допуск ко II этапу с учетом результатов оценки на I этапе**

## II этап

- Оценка личностных качеств
- Проведение собеседования





# Единая шкала оценок



Шкала	Значение
<b>-3</b>	<b>полностью не соответствует требованиям</b>
<b>-2</b>	<b>не соответствует требованиям</b>
<b>-1</b>	<b>в основном не соответствует требованиям</b>
<b>0</b>	<b>частично соответствует требованиям</b>
<b>+1</b>	<b>в основном соответствует требованиям</b>
<b>+2</b>	<b>соответствует требованиям</b>
<b>+3</b>	<b>полностью соответствует требованиям</b>



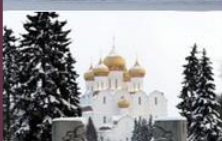


# Оценка профессионального опыта (анкетных данных)

## Оценка анкеты, резюме, иных документов конкурсанта

- Образование уровень / профиль
- Стаж государственной службы / опыт работы по специальности (направлению подготовки)
- Повышение квалификации
- Знаки профессионального отличия

**Проводит кадровая служба государственного органа**





# Оценка базовых компетенций



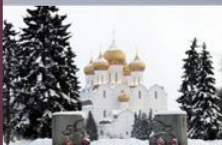
Основы правовых знаний

**тест**



Деловой русский язык

**тест**



IT- технологии

**практ. задание**



Основы менеджмента

**тест**

Допуск при **средней оценке** всех заданий в диапазоне **от 0 до 3**

**Проводит отдел подбора и оценки кадров управления государственной службы и кадровой политики Правительства Ярославской области**





## Пример оценочного листа (оценка базовых компетенций)

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Оценка базовых компетенций				Средний балл (от -3 до +3)	Соответствие требованиям к государственным гражданским служащим: [-3; -0,01] – не соответствует, [0; +3] – соответствует
		правовой минимум (от -3 до +3)	IT- минимум (от -3 до +3)	деловой русский язык (от -3 до +3)	основы менедж мента (от -3 до +3)		



# Оценка специальных компетенций

Тестирование

Написание реферата

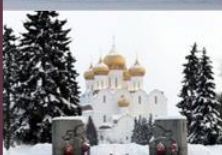
Написание эссе

Решение практических заданий (кейсов)

Интервью (собеседование)

Экспертная оценка

**Выбирают, разрабатывают и оценивают задания специалисты государственного органа или эксперты**









# Оценка личностных качеств



Высшая группа	<b>обязательна</b>
Главная группа	<b>обязательна</b>
Ведущая группа	<b>обязательна</b>
Старшая группа	<b>по запросу</b>
Младшая группа	<b>по запросу</b>

**Проводит отдел подбора и оценки кадров  
управления государственной службы и кадровой  
политики Правительства Ярославской области**





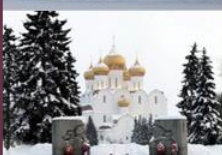
# Оценка личностных качеств

## Базовые личностные компетенции

Активность  
Лидерство  
Настойчивость  
Коммуникабельность  
Инициативность  
Творчество  
Организованность  
Самостоятельность  
Доброжелательность  
Исполнительность  
Аккуратность  
Стрессоустойчивость

## Системообразующие факторы

Интеллект  
Мотивация





# Очное собеседование с кандидатом (интервью)



- **стандартизированное интервью** /проведение опроса по четко разработанной схеме, одинаковой для всех кандидатов, с использованием единого набора вопросов/
- **полустандартизированное интервью** /два вида вопросов: обязательные (единые для всех кандидатов) и уточняющие, содержание которых зависит от ответов на основные вопросы и индивидуальных особенностей кандидатов/
- **свободное собеседование** /различные вопросы к разным кандидатам в режиме беседы/

**Проводит конкурсная комиссия  
или представитель нанимателя**







# Высокий потенциал тиражирования методики

Расширение охвата:

**октябрь 2014** – методика внедрена в Правительстве  
Ярославской области

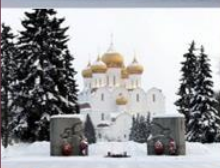
**январь-декабрь 2015** – к использованию методики  
присоединилось 97% органов государственной  
власти региона

**методическая база** - отдел подбора и оценки кадров  
управления государственной службы и кадровой  
политики Правительства Ярославской области





# Высокий потенциал тиражирования методики



Вариативность и гибкость методики при использовании ее в качестве основы для решения аналогичных задач:

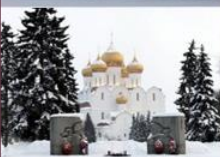
**октябрь 2015** – апробирована методика оценки кандидатов в резерв управленческих кадров Ярославской области (проект), в основе которой лежат подходы, закрепленные в единой методике

**апрель 2016** – начнется апробация методики подбора кандидатов в молодежный кадровый резерв, разработанной на основе единой методики (проект)





# Оценка методики экспертным сообществом



**октябрь 2014** – получены положительные заключения на методику от экспертов, представляющих высшую школу Ярославской области

**апрель 2015** – обучающий семинар для независимых экспертов в связи с широкомасштабным внедрением методики в органах государственной власти области. Организация обратной связи с экспертами.

**октябрь 2015** – анализ практики применения методики в органах государственной власти области на круглом столе с участием членов Совета независимых экспертов