АРХИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КУЗБАССА

ПРИКАЗ

от_____ № _____

г. Кемерово

Об утверждении Методики оценки профессионального уровня государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса, граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса в Архивном управлении Кузбасса

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и на основании Методики оценки профессионального уровня государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса, граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса в Администрации Правительства Кузбасса, утвержденной распоряжением Губернатора Кемеровской области – Кузбасса от 10.11.2023 № 175-рг в целях оценки профессионального уровня государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса, граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса в Архивном управлении Кузбасса,

П Р И К А З Ы ВА Ю:

1. Утвердить прилагаемую Методику оценки профессионального уровня государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса, граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса в Архивном управлении Кузбасса.

2. Настоящий приказ подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области – Кузбасса» и на официальном сайте Архивного управления Кузбасса.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить заместителя начальника управления Юматову Н.А.

Начальник управления С.Н. Добрыдин

Утверждена
приказом Архивного управления Кузбасса
от _____ №_____

Методика
оценки профессионального уровня государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса, граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса в Архивном управлении Кузбасса

1. Настоящая Методика разработана с целью повышения объективности и прозрачности оценки профессионального уровня государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса, граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса в Архивном управлении Кузбасса (далее соответственно – кандидат, гражданская служба, Управление).

При назначении государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса на должности гражданской службы внутри Управления, в котором данные государственные гражданские служащие Кемеровской области – Кузбасса замещают должности гражданской службы, оценка профессионального уровня не проводится.

2. При назначении кандидатов на должности гражданской службы в Управлении используются следующие методы оценки:

1) индивидуальное собеседование;

2) интервью по компетенциям.

3. На индивидуальном собеседовании начальник Управления и (или) заместитель начальника Управления, сотрудник Управления, ответственный за кадровую работу, оценивают профессиональный уровень кандидата на основании представленных им документов об образовании и (или) о квалификации, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности.

В ходе оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям по решению начальника Управления могут использоваться иные методы оценки в соответствии с единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства

Российской Федерации от 31.03.2018 № 397.

Критериями оценки профессионального уровня кандидатов при индивидуальном собеседовании с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы выступают:

1) знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Кемеровской области – Кузбасса о государственной службе, о противодействии коррупции, об архивном деле, Устава Кемеровской области – Кузбасса

2) знание основных направлений развития архивного дела;

3) наличие предложений по решению актуальных для архивного дела проблем;

4) наличие опыта и результатов работы в архивном деле;

5) умение работать в специализированных программах;

6) убедительность (аргументированность) речи.

Каждый критерий оценивается по пятибалльной шкале. Итоговая оценка вычисляется как среднеарифметическое число. Максимальный балл по итогам индивидуального собеседования - 5.

Результат индивидуального собеседования указывается в карте оценки профессионального уровня кандидата на замещение должности государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса в Управлении (далее - карта оценки) по форме согласно приложению № 1 к настоящей Методике.

4. Результат индивидуального собеседования является основанием для проведения сотрудником Управления, ответственного за кадровую работу, интервью по компетенциям.

Проведение интервью по компетенциям является завершающим этапом в оценке кандидатов, претендующих на замещение вакантной должности гражданской службы, которое проводится в форме критериального структурированного интервью для оценки профессиональных качеств по каждой группе должностей согласно приложению № 2 к настоящей Методике.

Каждая компетенция оценивается по пятибалльной шкале. Итоговая оценка вычисляется как среднеарифметическое число. Максимальный балл по итогам интервью по компетенциям - 5. Итоговая оценка интервью по компетенциям указывается в карте оценки.

5. Итоговая оценка профессионального уровня кандидата вычисляется как среднеарифметическое число по результатам методов оценки, указанных в пункте 2 настоящей Методики. Максимальный балл по итогам оценки - 5.

5.1. Если итоговая оценка кандидата составляет от 4 до 5 баллов, это свидетельствует о его высоком профессиональном уровне, от 2 до 3 - среднем, от 0 до 1 - низком.

5.2. В случае если итоговая оценка профессионального уровня от 0 до 1 и представитель нанимателя принимает решение о приеме кандидата на должность государственной гражданской службы Управления, то сотрудник Управления, ответственный за кадровую работу, составляет индивидуальный

план повышения профессионального уровня кандидата, согласованный с начальником Управления, по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике.

По результатам исполнения индивидуального плана повышения профессионального уровня кандидата, назначенного на должность гражданской службы в Управлении, сотрудник Управления, ответственный за кадровую работу, представляет отчет начальнику Управления в течение 5 рабочих дней с момента его исполнения.

6. Результат интервью по компетенциям, итоговая оценка профессионального уровня кандидата, рекомендации сотрудника Управления, ответственного за кадровую работу, заносятся в карту оценки.

7. Карта оценки является подтверждением прохождения кандидатом оценки профессионального уровня и приобщается к материалам личного дела кандидата.

8. Карта оценки носит рекомендательный характер для представителя нанимателя и не является основанием для отказа в назначении на должность гражданской службы.

Приложение № 1
к Методике оценки
профессионального уровня
государственных гражданских
служащих Кемеровской
области - Кузбасса, граждан
Российской Федерации,
претендующих на замещение
должностей государственной
гражданской службы Кемеровской
области – Кузбасса
в Архивном управлении Кузбасса

Карта
оценки профессионального уровня кандидата на замещение должности государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса в Архивном управлении Кузбасса

Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) кандидата:
_____
_____
_____

Должность государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, на замещение которой претендует кандидат:
_____
_____
_____

Результат индивидуального собеседования

Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) и должность лица, проводившего оценку профессионального уровня кандидата	Критерии оценки	Количество баллов (от 1 до 5)
	1) знание основных направлений развития профильной сферы	
	2) наличие предложений по решению актуальных для профильной сферы проблем	
	3) наличие опыта и результатов работы в профильной сфере	
	4) умение работать в специализированных программах	
	5) убедительность (аргументированность) речи	

Итоговый балл_____

Результат интервью по компетенциям

Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) и должность лица, проводившего оценку профессионального уровня кандидата	Количество баллов

Итоговая оценка профессионального уровня кандидата:

_____

(высокий (от 4 до 5), средний (от 2 до 3), низкий (от 0 до 1)

Рекомендации сотрудника Управления, ответственного за кадровую работу:

_____

_____

_____

Начальник
Архивного управления Кузбасса _____

(подпись, Ф.И.О.)

Заместитель начальника
Архивного управления Кузбасса _____

(подпись, Ф.И.О.)

Сотрудник
Архивного управления Кузбасса,
ответственный за кадровую работу _____

(подпись, Ф.И.О.)

Приложение № 2
к Методике оценки
профессионального уровня
государственных гражданских
служащих Кемеровской
области - Кузбасса, граждан
Российской Федерации,
претендующих на замещение
должностей государственной
гражданской службы Кемеровской
области - Кузбасса
в Архивном управлении Кузбасса

Компетенции и индикаторы
для оценки профессиональных качеств при проведении интервью по компетенциям
на главную группу должностей государственной гражданской службы
Кемеровской области - Кузбасса

№ п/п	Компетенции	Индикаторы	Балл (от 0 до 5)
1	2	3	4
1	Постановка задач и организация работы подчиненных	Дает четкие формулировки; определяет необходимые ресурсы и расставляет приоритеты; определяет сроки и методы работы; озвучивает результат, к которому стремится; запрашивает обратную связь на понимание задачи	
2	Контроль и оценка исполнения	Систематизировано ведет дела и отлично управляет своим временем; определяет сроки, форму, качество работ; устанавливает промежуточные контрольные точки, корректирует пути достижения; оценивает исполнение, дает обратную связь; предупреждает и минимизирует спады в работе	
3	Ориентация на достижение результата	Создает описание конечного результата, устанавливает сроки его достижения; определяет способы и пути достижения результата; корректирует пути достижения в случае необходимости; проявляет настойчивость при возникновении трудностей; концентрируется на главном	

1	2	3	4
4	Мотивирование подчиненных	Вовлекает других в процесс деятельности; владеет разнообразными инструментами мотивации; демонстрирует вовлеченность в процесс выполнения общей задачи; демонстрирует уверенность в том, что сотрудник справится с заданием; поддерживает сотрудника, признает результаты	
5	Персональная эффективность	Обладает решительной уверенностью и верой в собственные возможности; проявляет инициативу и осуществляет все возможные действия для выполнения работы в установленные сроки; сталкиваясь с препятствиями, проявляет настойчивость и продолжает работать, пока не достигнет результата; обеспечивает контроль над процессами и людьми; адаптирует свои намерения к непредвиденным обстоятельствам	

Компетенции и индикаторы
для оценки профессиональных качеств при проведении интервью по компетенциям на ведущую группу должностей государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса

№ п/п	Компетенции	Индикаторы	Балл (от 0 до 5)
1	2	3	4
1	Ориентация на достижение результата	Уточняет критерии результата, которого нужно достичь; определяет способы и пути достижения результата; проявляет настойчивость при возникновении трудностей; концентрируется на главном; понимает смысл своей работы	
2	Командное взаимодействие	Готов включаться в решение общей задачи (проблемы); видит общий результат и свою роль в нем; согласовывает свои действия с действиями других участников и умеет слушать других; отказывается от своего решения в пользу более выгодного для команды; аргументированно преодолевает возражение и умеет вести переговоры	

1	2	3	4
3	Способность к саморазвитию	Знает, к чему стремится; знает свои сильные и слабые стороны; видит динамику собственного роста; активно ищет пути для саморазвития и стремится расширить свои взгляды; активно ищет обратную связь, чтобы использовать ее для себя	
4	Планирование деятельности и результатов	Осуществляет четкое планирование выполнения поставленной задачи с указанием срока (реального и критического); оценивает свои возможности; строит алгоритмы решения задач; укладывается в срок исполнения; стремится к получению максимального результата	
5	Персональная эффективность	Обладает решительной уверенностью и верой в собственные возможности; проявляет инициативу и осуществляет все возможные действия для выполнения работы в установленные сроки; сталкиваясь с препятствиями, проявляет настойчивость и продолжает работать, пока не достигнет результата; обеспечивает контроль над процессами; адаптирует свои намерения к непредвиденным обстоятельствам	

Компетенции и индикаторы
для оценки профессиональных качеств при проведении интервью по компетенциям на старшую группу должностей государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса

№ п/п	Компетенции	Индикаторы	Балл (от 0 до 5)
1	2	3	4
1	Планирование деятельности и результатов	Осуществляет четкое планирование выполнения поставленной задачи с указанием срока (реального и критического); оценивает свои возможности; строит алгоритмы решения задач; укладывается в срок исполнения; стремится к получению максимального результата	
2	Способность к саморазвитию	Знает, к чему стремится; знает свои сильные и слабые стороны; видит динамику собственного роста; активно ищет пути для саморазвития и стремится расширить свои взгляды; активно ищет обратную связь, чтобы использовать ее для себя	

1	2	3	4
3	Качественная подготовка документов	Знает и соблюдает требования к составлению документов; соблюдает структуру документа; понимает смысл и предназначение документа; соблюдает четкость и ясность изложения; внимателен к деталям	
4	Сбор и анализ информации	Знает различные источники получения информации; структурирует информацию; делает выводы; осознает цель и озвучивает результат, к которому стремится; внимателен к деталям	
5	Гибкость и готовность к изменениям	Предлагает новые способы действия, повышающие эффективность исполнения должностных обязанностей; рассматривает идеи и предложения других по повышению эффективности исполнения должностных обязанностей и реализует их; в короткие сроки переключается с выполнения одной задачи на другую; не снижает качества работы при необходимости выполнять несколько задач; быстро изменяет подход к решению проблем, переходя от выполнения одной задачи к другой и наоборот	

Приложение № 3
к Методике оценки
профессионального уровня
государственных гражданских
служащих Кемеровской
области - Кузбасса, граждан
Российской Федерации,
претендующих на замещение
должностей государственной
гражданской службы Кемеровской
области – Кузбасса
в Архивном управлении Кузбасса

Индивидуальный план
повышения профессионального уровня кандидата, назначенного на должность государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса в Архивном управлении Кузбасса

_____
_____
_____
(Ф.И.О., должность)

Направления работы	Ресурсы	Сроки
Повышение профессионального уровня в рамках мероприятий профессионального развития		
Работа с наставником		
Самообразование		
Иное		

СОГЛАСОВАНО:
Начальник
Архивного управления Кузбасса

_____
(подпись, ФИ.О.)