

Методические рекомендации
по отбору кандидатов для включения в муниципальный резерв
управленческих кадров Ростовской области

I. Общие положения

1. Данные методические рекомендации регулирует вопросы формирования муниципального резерва управленческих кадров Ростовской области.

2. Основной задачей формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров Ростовской области является включение в него квалифицированных, мобильных, имеющих активную гражданскую позицию и высокий потенциал к развитию граждан, способных занять руководящие должности в системе государственного и муниципального управления, в приоритетных сферах экономики Ростовской области.

3. Муниципальный резерв управленческих кадров Ростовской области формируется на:

- 1) глав муниципальных образований, глав местных администраций;
- 2) молодых перспективных специалистов;

4. Ответственными за предварительное формирование муниципального резерва управленческих кадров являются органы местного самоуправления Ростовской области.

5. Координацию данной работы осуществляет управление по работе с муниципальными образованиями Администрации области. Общее руководство - Ведомство по управлению государственной гражданской службой Ростовской области.

6. Управление по работе с муниципальными образованиями Администрации области (далее – управление) рассматривает кандидатуру для включения в муниципальный резерв управленческих кадров Ростовской области (далее – кандидат) при наличии следующих документов:

- 1) справки - объективки (Приложение 1);
- 2) рекомендации - характеристики (от лиц, замещающих государственные должности Ростовской области, руководителей органов

государственной власти Ростовской области, руководящих органов политических партий, молодежных и иных общественных объединений (их региональных отделений), руководителей организаций приоритетных сфер экономики.

7. Представление рекомендации-характеристики не является обязательным.

II. Методика предварительной оценки кандидатов

8. При проведении отбора кандидатов управление оценивает кандидатов на основании представленных ими документов, а также на основе иных процедур с использованием не противоречащих федеральному и областному законодательству методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидата, включая индивидуальное собеседование, проведение групповых дискуссий, написание концепции развития территории (соответствующего исполнительного органа власти). При проведении изучения кандидатов учитывается мнение руководителей местных правоохранительных органов.

9. При оценке профессиональных и личностных качеств кандидата управление может использовать бальную систему оценки.

Бальная система оценки может содержать следующие критерии:

Неудовлетворительно	от 0 до 45
Удовлетворительно	от 46 до 60
Хорошо	от 61 до 85
Отлично	от 86 до 100

III. Индивидуальное собеседование

10. Собеседование заключается в устных ответах на вопросы, охватывающие основные, интересующие управление темы, и позволяющие определить уровень необходимых профессиональных знаний кандидата, а также самооценку кандидатом его уровня профессиональных знаний и

навыков, планах их совершенствования, мотивах служебной деятельности и т.д. Примерный перечень вопросов при индивидуальном собеседовании прилагается (Приложение 2).

11. Собеседование оценивается по 100 бальной системе.

IV. Проведение групповых дискуссий

12. Тематика проведения групповой дискуссии определяется управлением. Проведение групповых дискуссий осуществляется в свободной форме среди кандидатов по вопросам должностных обязанностей, специфики муниципального управления, для замещения которой кандидат дал согласие на рассмотрение и включение его кандидатуры в муниципальный резерв управленческих кадров Ростовской области.

Данный метод оценки дает возможность выявить наиболее самостоятельных, активных, информированных, логично рассуждающих, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

13. Участие кандидата в проведении групповой дискуссии оценивается по 100 бальной системе.

V. Написание концепции развития региона (соответствующего исполнительного органа власти)

14. Разработка концепции развития территории (соответствующего исполнительного органа власти) (далее – концепция) включает в себя написание обзорной работы по предложенной теме.

Требования к тексту:

- 1) объем текста от 3 до 10 страниц;
- 2) шрифт 14, Times New Roman через 1,5 интервала;
- 3) наличие стандартных ссылок на использованные источники литературы.

При подготовке заключения используются основные критерии оценки по 100 бальной системе:

- 1) соответствие формальным требованиям (объем, сроки, оформление);
- 2) раскрытие темы, умение анализировать и давать оценку сложившейся ситуации по указанной теме;
- 3) обоснованность и практическая реализуемость предложений по совершенствованию данного вида деятельности;
- 4) логическая последовательность;
- 5) научность, широта знаний;
- 6) умение выделять главное, делать выводы;
- 7) видение сути проблемы;
- 8) видение альтернативных вариантов решения той или иной проблемы;
- 9) наличие ссылок на нормативные правовые акты, инструкции, положения.

VI. Заключительные положения

15. Предварительно отобранные кандидаты управлением представляются в Ведомство по управлению государственной гражданской службой Ростовской области для дополнительного изучения и принятия решения по включению кандидатуры в управленческий резерв Ростовской области.

Приложение 1
к Методическим рекомендациям по
отбору кандидатов,
представленных для включения в
муниципальный резерв
управленческих кадров
Ростовской области

С П Р А В К А - ОБЪЕКТИВКА

(фамилия, имя, отчество)

Год рождения Место рождения Гражданство

Образование Окончил (когда, что)

Специальность и квалификация по образованию, ученая степень, звание

Повышение квалификации, переподготовка

Классный чин (воинское или специальное звание)

Какими иностранными языками Является ли депутатом
владеет

Имеет ли государственные и Был ли за границей (когда, где)
правительственные награды (какие)

Работа в прошлом

Приложение 2
к Методическим рекомендациям по
отбору кандидатов,
представленных для включения в
муниципальный резерв
управленческих кадров
Ростовской области

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ПРИ ИНДИВИДУАЛЬНОМ
СОБЕСЕДОВАНИИ

1. Почему Вы дали согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в муниципальный резерв управленческих кадров Ростовской области?

2. Достижение, какой цели в развитии собственной карьеры Вы ставите перед собой, дав согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в муниципальный резерв управленческих кадров Ростовской области?

3. Какую пользу Вы могли бы принести в случае назначения Вас на должность, для замещения которой Вы дали согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в муниципальный резерв управленческих кадров Ростовской области?

4. Расскажите о Ваших знаниях, профессиональных навыках, опыте руководящей работы.

5. Какие должностные обязанности Вы выполняли?

6. Какие у Вас сложились отношения с коллективом, вышестоящим руководством на сегодняшнем месте работы?

7. Получали ли Вы ранее предложения о смене Вашего сегодняшнего места работы?

8. На какую зарплату в будущем Вы рассчитываете?

9. В случае назначения Вас на должность, для замещения которой Вы дали согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в муниципальный резерв управленческих кадров Ростовской области, какими будут Ваши предложения по улучшению эффективности деятельности исполнительного органа власти?

10. Как Вы думаете, какие профессиональные и личностные качества необходимы для исполнения должностных обязанностей по должности, для замещения которой Вы дали согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в муниципальный резерв управленческих кадров Ростовской области?

11. Какие, на Ваш взгляд, Ваши профессиональные знания и навыки будут наиболее полезны при работе на должности, для замещения которой Вы дали согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в муниципальный резерв управленческих кадров Ростовской области?

12. Расскажите о Ваших самых важных достижениях, успехах в профессиональной деятельности за последние 3 года.

13. Что бы Вы отнесли к разряду Ваших неудач в профессиональной деятельности?

14. Занимаетесь ли Вы самообразованием?

15. Каковы, на Ваш взгляд, Ваши сильные стороны характера?

16. Каковы, на Ваш взгляд, Ваши слабые стороны характера?