

Информационная справка о методах оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов

1. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур конкурсная комиссия использует методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов в виде тестирования и индивидуального собеседования по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

2. Во время тестирования и индивидуального собеседования оценивается профессиональный уровень кандидатов в зависимости от сферы служебной деятельности, а также такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям — для всех кандидатов, лидерство и принятие управленческих решений — дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители», главной группы должностей.

3. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы государственным языком Донецкой Народной Республики (русским языком), знаниями основ Конституции Донецкой Народной Республики, законодательства Донецкой Народной Республики о государственной службе, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями, необходимыми для исполнения должностных обязанностей.

При тестировании используется единый перечень вопросов, в зависимости от категории должностей государственной гражданской службы.

Тест содержит 45 вопросов.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования. Время для работы с тестом должно составлять не более 45 минут. Оценка теста проводится конкурсной комиссией по количеству правильных ответов. Максимальное количество баллов при тестировании составляет – 5 баллов. Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

4. В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидатов.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит оценку в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложения № 3 к Единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики и включение в кадровый резерв государственных органов,

утвержденной постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 15.01.2021 № 2-1, при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

5. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов. Итоговые баллы заносятся в решение (протокол) конкурсной комиссии. По результатам сопоставления итоговых баллов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

6. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.