



ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
МИНИСТЕРСТВО
МЕЖДУНАРОДНЫХ И ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

30.06.2026

№ 20

г. Екатеринбург

О внесении изменений в Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве международных и внешнеэкономических связей Свердловской области и на включение в кадровый резерв Министерства международных и внешнеэкономических связей Свердловской области, утвержденную приказом Министерства международных и внешнеэкономических связей Свердловской области от 04.04.2017 № 17

В соответствии со статьей 101 Областного закона от 10 марта 1999 года № 4-ОЗ «О правовых актах в Свердловской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве международных и внешнеэкономических связей Свердловской области и на включение в кадровый резерв Министерства международных и внешнеэкономических связей Свердловской области, утвержденную приказом Министерства международных и внешнеэкономических связей Свердловской области от 04.04.2017 № 17 «О конкурсной комиссии Министерства международных и внешнеэкономических связей Свердловской области» («Официальный интернет-портал правовой информации Свердловской области» (www.pravo.gov66.ru), 2017, 6 апреля, № 12075) с изменениями, внесенными приказами Министерства международных и внешнеэкономических связей Свердловской области от 19.02.2018 № 16, от 23.03.2018 № 25, от 30.05.2018 № 39, от 28.09.2018 № 59, от 28.12.2019 № 69, от 22.01.2021 № 7, от 06.03.2023 № 5, от 20.06.2023 № 28, от 25.07.2023 № 36, от 11.10.2024 № 53 и от 09.12.2024 № 63, следующие изменения:

1) пункт 18 дополнить предложением вторым следующего содержания:

«Критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур приведены в приложении № 6-1 к настоящей Методике.»;

2) приложение № 6 изложить в новой редакции (приложение № 1);

3) дополнить приложением № 6-1 (приложение № 2).

2. Настоящий приказ вступает в силу на следующий день после его официального опубликования.

3. Настоящий приказ опубликовать на «Официальном интернет-портале правовой информации Свердловской области» (www.pravo.gov66.ru).

Министр

В.Ю. Ярин

Приложение № 1
к приказу Министерства
международных и
внешнеэкономических связей
Свердловской области
от 30.06.2026 № 20

ОПИСАНИЕ

методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), используемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве международных и внешнеэкономических связей Свердловской области и включение в кадровый резерв Министерства международных и внешнеэкономических связей Свердловской области

1. Тестирование

Тестирование проводится:

1) для оценки уровня владения гражданином Российской Федерации (далее – гражданин) или государственным гражданским служащим Российской Федерации (далее – гражданский служащий), допущенным к участию в конкурсе (далее – кандидат), государственным языком Российской Федерации, знаний основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области о государственной службе и противодействии коррупции, Устава Свердловской области, знаний и умений в сфере информационно-коммуникационных технологий;

2) для оценки профессионального уровня кандидата исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве международных и внешнеэкономических связей Свердловской области (далее – Министерство) (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой формируется кадровый резерв Министерства), установленных должностным регламентом.

Тестирование осуществляется с использованием персонального компьютера.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов. Количество вопросов устанавливается в программе проведения конкурса, утвержденной председателем конкурсной комиссии (далее – порядок проведения конкурса).

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве (далее – вакантная должность гражданской службы в Министерстве), на замещение которой планируется объявление конкурса (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства).

Перед началом тестирования проводится инструктаж кандидатов о порядке проведения тестирования. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Кандидатам на вакантную должность гражданской службы в Министерстве предоставляется одинаковое время для прохождения тестирования.

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 аудитории, в которой проходит тестирование.

Подведение результатов тестирования предусматривает формализованный подсчет и основывается на количестве правильных ответов.

Максимальный балл за выполнение тестирования – 5 баллов. Минимальный балл за выполнение тестирования – 0 баллов.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов – доля правильных ответов 95 и более процентов;

4 балла – доля правильных ответов 90 и более процентов, но менее 95 процентов;

3 балла – доля правильных ответов 80 и более процентов, но менее 90 процентов;

2 балла – доля правильных ответов 70 и более процентов, но менее 80 процентов;

1 балл – доля правильных ответов менее 70 процентов;

0 баллов – кандидат отказался от прохождения тестирования.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

2. Анкетирование

Анкетирование проводится с целью оценки профессионального уровня кандидата исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой формируется кадровый резерв Министерства), установленных должностным регламентом.

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей и квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства).

В анкету включаются вопросы о должностных обязанностях по должностям, замещаемым кандидатом в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и иных мероприятиях), в которых кандидат принимал участие, публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть представлены кандидатом. В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидатов.

Анкета проверяется руководителем структурного подразделения Министерства, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы в Министерстве или в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства (далее – руководитель структурного подразделения Министерства).

На каждую анкету дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Министерства, при этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленной анкеты.

Максимальный балл за выполнение анкетирования – 5 баллов. Минимальный балл за выполнение анкетирования – 0 баллов.

Критериями для оценки являются:

1) наличие базовых профессиональных знаний и умений, соответствующих вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства);

2) наличие специальных профессионально-функциональных знаний и умений, соответствующих вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе

должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства);

3) наличие опыта участия в проектах, форумах, семинарах и иных мероприятиях, соответствующих специфике вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства) (далее – мероприятия, соответствующие специфике должности);

4) наличие публикаций в печатных изданиях по теме, соответствующей специфике вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства) (далее – публикации);

5) наличие рекомендаций и рекомендательных писем.

Шкала оценки за выполнение анкетирования:

5 баллов – кандидат обладает высоким уровнем компетентности (наличие опыта работы в сфере, соответствующей специфике должности или направлению деятельности Министерства, и (или) профессионального образования, соответствующего (или частично соответствующего) области и виду профессиональной служебной деятельности по вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой формируется кадровый резерв Министерства);

имеет опыт участия в мероприятиях, соответствующих специфике должности или направлению деятельности Министерства (в течение трех лет, предшествующих заполнению анкеты),

имеет публикации, рекомендации и (или) рекомендательные письма, документы, подтверждающие профессиональные достижения в сфере, соответствующей специфике должности или направлению деятельности Министерства (в течение трех лет, предшествующих заполнению анкеты),

обладает базовыми и профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства);

4 балла – кандидат обладает достаточно высоким уровнем компетентности (наличие опыта работы в сфере, частично соответствующей специфике должности, и (или) схожей по специфике деятельности или направлению деятельности Министерства, и (или) профессионального образования, соответствующего (или частично соответствующего) области и виду профессиональной служебной деятельности по вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой формируется кадровый резерв Министерства);

имеет опыт участия в мероприятиях, соответствующих специфике должности или направлению деятельности Министерства (или) схожей по специфике деятельности или направлению деятельности Министерства (в течение трех лет, предшествующих заполнению анкеты), или имеет публикации, рекомендации, рекомендательные письма или документы, подтверждающие профессиональные достижения в сфере, соответствующей специфике должности или направлению деятельности Министерства (в течение трех лет, предшествующих заполнению анкеты),

обладает базовыми и профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства);

3 балла – кандидат обладает средним уровнем компетентности (наличие опыта работы в сфере, частично соответствующей специфике должности, и (или) схожей по специфике деятельности или направлению деятельности Министерства, и (или) профессионального

образования, частично соответствующего или несоответствующего области и виду профессиональной служебной деятельности по вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой формируется кадровый резерв Министерства);

не имеет опыта участия в мероприятиях, соответствующих специфике должности или направлению деятельности Министерства (или) схожей по специфике деятельности или направлению деятельности Министерства (в течение трех лет, предшествующих заполнению анкеты), или не имеет публикаций, рекомендаций, рекомендательных писем или документов, подтверждающих профессиональные достижения в сфере, соответствующей специфике должности или направлению деятельности Министерства (в течение трех лет, предшествующих заполнению анкеты),

обладает базовыми и профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства);

2 балла – кандидат обладает низким уровнем компетентности (отсутствие опыта работы в сфере, соответствующей специфике должности или направлению деятельности Министерства, и (или) профессионального образования, соответствующего области и виду профессиональной служебной деятельности по вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой формируется кадровый резерв Министерства);

не имеет опыта участия в мероприятиях, соответствующих специфике должности или направлению деятельности Министерства (или) схожей по специфике деятельности или направлению деятельности Министерства (в течение трех лет, предшествующих заполнению анкеты), или не имеет публикаций, рекомендаций, рекомендательных писем или документов, подтверждающих профессиональные достижения в сфере, соответствующей специфике должности или направлению деятельности Министерства (в течение трех лет, предшествующих заполнению анкеты),

обладает базовыми знаниями и умениями, не обладает профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства);

1 балл – кандидат некомпетентен (отсутствие опыта работы в сфере, соответствующей специфике должности или направлению деятельности Министерства, и (или) профессионального образования, соответствующего области и виду профессиональной служебной деятельности по вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой формируется кадровый резерв Министерства);

не имеет опыта участия в мероприятиях, соответствующих специфике должности или направлению деятельности Министерства (или) схожей по специфике деятельности или направлению деятельности Министерства (в течение трех лет, предшествующих заполнению анкеты), или не имеет публикаций, рекомендаций, рекомендательных писем или документов, подтверждающих профессиональные достижения в сфере, соответствующей специфике должности или направлению деятельности Министерства (в течение трех лет, предшествующих заполнению анкеты),

не обладает базовыми и профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства);

0 баллов – кандидат отказался от анкетирования.

3. Написание реферата (иных письменных работ)

Подготовка кандидатами реферата (иных письменных работ) (далее – реферат) осуществляется с целью оценки профессионального уровня кандидата исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой формируется кадровый резерв Министерства), установленных должностным регламентом.

Подготовка кандидатами реферата осуществляется по вопросам или заданиям, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы в Министерстве, на замещение которой они претендуют (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Кандидаты пишут рефераты по теме, утвержденной порядком проведения конкурса, и располагают одним и тем же временем для их подготовки.

Рефераты должны содержать теоретический анализ заявленной темы (с применением норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области, регламентирующие соответствующие вопросы) и обоснованные практические авторские предложения. Тема реферата определяется руководителем структурного подразделения Министерства и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям: объем реферата – от 3 до 10 страниц формата А4 (не считая титульный лист и список использованной литературы); шрифт – Liberation Serif, размер 14, через одинарный межстрочный интервал; реферат должен содержать ссылки на использованные источники информации.

На реферат дается заключение руководителя структурного подразделения Министерства, при этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность реферата.

Максимальный балл за реферат – 5 баллов. Минимальный балл за реферат – 0 баллов.

Критериями для оценки являются:

1) соответствие оформления реферата требованиям к реферату, указанным в порядке проведения конкурса (далее – требования к реферату);

2) последовательность и полнота раскрытия содержания темы реферата;

3) количество и качество использованной литературы и иных источников информации;

4) логичность мышления, аналитические способности, владение специальной терминологией, продемонстрированные при раскрытии темы реферата;

5) наличие обоснованных и практически реализуемых предложений по теме реферата.

Шкала оценки за реферат:

5 баллов –

глубоко, качественно и в полном объеме раскрыто содержание темы (в работе содержится ответ на поставленный вопрос и (или) развитие заданной темы и (или) тезиса, вокруг которого строится весь текст; приводятся важные существенные факты, аргументы или примеры, которые напрямую связаны с темой);

продемонстрированы логичность мышления и аналитические способности (тема раскрывается последовательно, с соблюдением причинно-следственных связей; выявлены причины, следствия, связи; предлагаются интерпретации, рассмотрены разные точки зрения; содержатся обобщения и (или) выводы);

представлены обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме; оформлено в соответствии с требованиями к реферату (или допущены незначительные неточности в оформлении);

4 балла –

глубоко, качественно и в полном объеме раскрыто содержание темы (в работе содержится ответ на поставленный вопрос (или ответ недостаточно полный) и (или) развитие заданной темы

и (или) тезиса, вокруг которого строится весь текст; приводятся важные существенные факты, аргументы, примеры, которые напрямую связаны с темой);

продемонстрированы логичность мышления и аналитические способности (тема раскрывается последовательно, с соблюдением причинно-следственных связей; выявлены причины, следствия, связи; предлагаются интерпретации и (или) рассмотрены разные точки зрения; содержатся обобщения и (или) выводы);

представлены практически не реализуемые предложения по заданной теме или не представлены предложения;

оформлено в соответствии с требованиями к реферату или допущены неточности и (или) незначительные ошибки в оформлении реферата;

3 балла –

недостаточно качественно и (или) не в полном объеме раскрыто содержание темы (в работе не содержится ответ на поставленный вопрос и (или) ответ недостаточно полный; отсутствует развитие заданной темы и (или) тезиса, вокруг которого строится весь текст; не приводятся важные существенные факты, аргументы, примеры, которые связаны с темой и (или) приводятся факты, аргументы, примеры, которые не связаны с темой);

не продемонстрированы логичность мышления и аналитические способности (тема раскрывается непоследовательно, отсутствуют причинно-следственные связи; не рассмотрены разные точки зрения; не содержатся обобщения и (или) выводы) и (или) содержатся не четкие и не обоснованные выводы и (или) выводы, не связанные (косвенно связанные) с темой;

представлены практически не реализуемые предложения по заданной теме или не представлены предложения;

оформлено в соответствии с требованиями к реферату или допущены неточности и (или) незначительные ошибки в оформлении реферата;

2 балла –

недостаточно качественно и (или) не в полном объеме раскрыто содержание темы (в работе не содержится ответ на поставленный вопрос и (или) ответ недостаточно полный; отсутствует развитие заданной темы и (или) тезиса, вокруг которого строится весь текст; не приводятся важные существенные факты, аргументы, примеры, которые связаны с темой);

не продемонстрированы логичность мышления и аналитические способности (тема не раскрывается или раскрывается непоследовательно, отсутствуют причинно-следственные связи; не рассмотрены разные точки зрения; не содержатся обобщения и (или) выводы) и (или) содержатся не четкие и не обоснованные выводы и (или) выводы, не связанные (косвенно связанные) с темой;

не представлены предложения по заданной теме;

оформлено в соответствии с требованиями к реферату или допущены неточности и (или) ошибки в оформлении реферата;

1 балл –

не раскрыто содержание темы (в работе не содержится ответ на поставленный вопрос; отсутствует развитие заданной темы и (или) тезиса, вокруг которого строится весь текст и (или) раскрыта тема, несоответствующая теме реферата);

не продемонстрированы логичность мышления и аналитические способности (тема не раскрывается или раскрывается непоследовательно, отсутствуют причинно-следственные связи; не рассмотрены разные точки зрения; не содержатся обобщения и (или) выводы) и (или) содержатся не четкие и не обоснованные выводы и (или) выводы, не связанные (косвенно связанные) с темой;

не представлены предложения по заданной теме;

оформлено в соответствии с требованиями к реферату или допущены неточности и (или) ошибки в оформлении реферата;

0 баллов – кандидат не представил реферат.

4. Индивидуальное собеседование

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным. Конкурсной комиссией в рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата. В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства) заранее составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства). Перечень вопросов для индивидуального собеседования формируется руководителем структурного подразделения Министерства с учетом предложений всех членов конкурсной комиссии. Количество вопросов в перечне устанавливается порядком проведения конкурса.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидата на задаваемые членами конкурсной комиссии вопросы. Конкурсная комиссия оценивает результаты индивидуального собеседования в отсутствие кандидата.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

Максимальный балл за индивидуальное собеседование – 5 баллов. Минимальный балл за индивидуальное собеседование – 0 баллов.

Критериями для оценки являются:

- 1) последовательность, полнота и правильность раскрытия содержания вопроса (ситуации);
- 2) грамотность речи, использование терминологии, соответствующей специфике должности;
- 3) активность участия кандидата в дискуссии с членами конкурсной комиссии;
- 4) уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере;
- 5) аналитические способности и навыки аргументированно отстаивать свою точку зрения, вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам.

Шкала оценки за индивидуальное собеседование:

5 баллов – кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, заданного членами конкурсной комиссии, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии с членами конкурсной комиссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, продемонстрировал аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

4 балла – кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, заданного членами конкурсной комиссии, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии с членами конкурсной комиссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, продемонстрировал аналитические способности, навыки отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

3 балла – кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, не продемонстрировал аналитические способности, навыки отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры;

2 балла – кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, отсутствие готовности следовать взятым на себя обязательствам;

1 балл – кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе не использовал понятия и термины, допустил многочисленные неточности и ошибки, не участвовал в дискуссии, показал низкий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере;

0 баллов – кандидат отказался отвечать на вопросы членов конкурсной комиссии.

По результатам индивидуального собеседования каждый член конкурсной комиссии выставляет балл в конкурсном бюллетене.

Руководителем структурного подразделения Министерства может проводиться предварительное индивидуальное собеседование с кандидатом. В случае проведения предварительного индивидуального собеседования до заседания конкурсной комиссии руководитель структурного подразделения Министерства информирует конкурсную комиссию о результатах его проведения в форме устного доклада.

5. Проведение групповых дискуссий

Групповые дискуссии проводятся в форме свободной беседы с кандидатами и базируются на практических вопросах, конкретных ситуациях, касающихся их будущей профессиональной служебной деятельности.

Тема для проведения групповой дискуссии при проведении конкурса определяется руководителем структурного подразделения Министерства и утверждается порядком проведения конкурса.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем. В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются руководителем структурного подразделения Министерства и членами конкурсной комиссии. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии. Оценка кандидата происходит в его отсутствие на основании правильности ответов и предложенных решений, активности в ходе дискуссии и самостоятельности суждений.

Максимальный балл за выполнение конкурсного задания в виде групповой дискуссии – 5 баллов. Минимальный балл за выполнение конкурсного задания в виде групповой дискуссии – 0 баллов.

Критерии для оценки за выполнение конкурсного задания в виде групповой дискуссии соответствуют критериям для оценки при проведении индивидуального собеседования.

Шкала оценки за выполнение конкурсного задания в виде групповой дискуссии:

5 баллов – кандидат последовательно, в полном объеме, раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, продемонстрировал аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

4 балла – кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, продемонстрировал аналитические способности, навыки отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

3 балла – кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, не продемонстрировал аналитические способности и навыки отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры;

2 балла – кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал понятия и термины, допустил неточности и значительные ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, не обладает аналитическими способностями, навыками отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, показал отсутствие готовности следовать взятым на себя обязательствам;

1 балл – кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, в ходе дискуссии не использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний и компетенций отсутствие навыков в соответствующей сфере;

0 баллов – кандидат отказался участвовать в групповой дискуссии.

6. Подготовка проекта документа

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

Кандидату предлагается подготовить проект документа (деловое письмо, ответ на обращение гражданина, проект правового акта), разработка которого входит в должностные обязанности по вакантной должности гражданской службы в Министерстве (по группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства).

На проект документа, подготовленный кандидатом, руководителем структурного подразделения Министерства дается заключение, при этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность проекта документа.

Максимальный балл за подготовку проекта документа – 5 баллов. Минимальный балл за подготовку проекта документа – 0 баллов.

Критериями для оценки являются:

1) соответствие оформления проекта документа требованиям к оформлению, указанным в порядке проведения конкурса (далее – требования к документу);

2) правильность отражения сути вопроса, проблемы послужившей основанием для разработки проекта документа;

3) определение путей решения проблемы, послужившей основанием для разработки проекта документа;

4) правовая и лингвистическая грамотность;

5) логичность мышления, аналитические способности и уровень владения специальной терминологией, продемонстрированные при подготовке проекта документа.

Шкала оценки за подготовку проекта документа:

5 баллов – кандидат оформил проект документа в соответствии с требованиями к документу, на высоком уровне продемонстрировал правовую и лингвистическую грамотность; правильно понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области, обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, проявил аналитические способности, логичность мышления;

4 балла – кандидат оформил проект документа в соответствии с требованиями к документу, продемонстрировал правовую и лингвистическую грамотность, но допустил

неточности и незначительные ошибки; правильно понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; проявил аналитические способности, логичность мышления;

3 балла – кандидат оформил проект документа в соответствии с требованиями к документу, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки; понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; отразил некоторые пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; не представил подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; не проявил аналитические способности, логичность мышления;

2 балла – кандидат оформил проект документа не в соответствии с требованиями к документу, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки; понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; недостаточно отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; не представил подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; не проявил аналитические способности, логичность мышления;

1 балл – кандидат оформил проект документа не в соответствии с требованиями к документу, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки; не понял суть вопроса, не выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; не отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области; не представил подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; не проявил аналитические способности, логичность мышления;

0 баллов – кандидат отказался выполнять подготовку проекта документа.

7. Подготовка и защита презентации

Подготовка кандидатом презентации и ее защита позволяют на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения кандидатом должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается подготовить презентацию с использованием презентационной компьютерной программы и защитить ее в форме выступления.

Презентация должна соответствовать следующим требованиям: объем презентации – от 5 до 10 страниц (не считая титульный лист); использование при подготовке презентации специальных презентационных компьютерных программ (Microsoft PowerPoint и аналогичных).

По итогам выступления кандидату задаются дополнительные вопросы по теме презентации. Тема и требования к оформлению презентации, а также порядок защиты презентации определяются руководителем структурного подразделения Министерства и устанавливаются в порядке проведения конкурса.

Максимальный балл за подготовку и защиту презентации – 5 баллов. Минимальный балл за подготовку и защиту презентации – 0 баллов.

Критериями для оценки являются:

1) соответствие оформления презентации требованиям, указанным в порядке проведения конкурса (далее – требования к презентации);

2) полнота, последовательность и логичность представления информации в презентации;
 3) использование в презентации иллюстрирующего материала (графики, таблицы, рисунки) и дополнительных визуальных эффектов (смена слайдов, анимация), повышающих доступность восприятия информации (далее – иллюстрирующий материал и визуальные эффекты);

4) владение ораторским искусством;

5) правовая и лингвистическая грамотность;

6) логичность мышления, аналитические способности, владение специальными знаниями и терминологией, знаниями законодательства Российской Федерации и Свердловской области, продемонстрированные при подготовке презентации и ответах на дополнительные вопросы.

Шкала оценки за подготовку и защиту презентации:

5 баллов – кандидат оформил презентацию в соответствии с требованиями к презентации, на высоком уровне продемонстрировал правовую и лингвистическую грамотность, использовал в презентации необходимый иллюстрирующий материал и визуальные эффекты, последовательно, полно и логично представил информацию, продемонстрировал владение ораторским искусством, аргументированно, с использованием знания законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области ответил на дополнительные вопросы;

4 балла – кандидат оформил презентацию в соответствии с требованиями к презентации, на высоком уровне продемонстрировал правовую и лингвистическую грамотность, использовал в презентации необходимый иллюстрирующий материал и визуальные эффекты, последовательно, полно и логично представил информацию, продемонстрировал владение ораторским искусством, допустил неточности и незначительные ошибки в ответах на дополнительные вопросы;

3 балла – кандидат оформил презентацию в соответствии с требованиями к презентации, на высоком уровне продемонстрировал правовую и лингвистическую грамотность, использовал в презентации необходимый иллюстрирующий материал и визуальные эффекты, последовательно, полно и логично представил достоверную информацию, не продемонстрировал владение ораторским искусством, не ответил на дополнительные вопросы аргументированно, с использованием знания законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области;

2 балла – кандидат оформил презентацию в соответствии с требованиями к презентации, не продемонстрировал правовую и лингвистическую грамотность, не использовал в презентации необходимый иллюстрирующий материал и визуальные эффекты, не представил полную информацию последовательно и логично, не продемонстрировал владение ораторским искусством, не ответил на дополнительные вопросы аргументированно, с использованием знания законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области;

1 балл – кандидат оформил презентацию не в соответствии с требованиями к презентации, не продемонстрировал правовую и лингвистическую грамотность, не использовал в презентации необходимый иллюстрирующий материал и визуальные эффекты, не представил информацию последовательно и логично, не продемонстрировал владение ораторским искусством, не ответил на дополнительные вопросы аргументированно, с использованием знания законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области;

0 баллов – кандидат не подготовил и не представил презентацию.

8. Решение практических задач

Решение практических задач кандидатом позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения кандидатом должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается ознакомиться с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по

вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Министерства), и подготовить ответы на вопросы, направленные на выявление аналитических, стратегических или управленческих способностей кандидата.

На решение практической задачи руководителем структурного подразделения Министерства дается заключение, при этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность решения.

Максимальный балл за решение практической задачи – 5 баллов. Минимальный балл за решение практической задачи – 0 баллов.

Критерии для оценки аналогичны критериям для оценки при проведении подготовки проекта документа.

Шкала оценки за выполнение конкурсного задания в виде решения практических задач:

5 баллов – кандидат последовательно, в полном объеме, раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, продемонстрировал аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

4 балла – кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, продемонстрировал аналитические способности, навыки отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

3 балла – кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, не продемонстрировал аналитические способности и навыки отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры;

2 балла – кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал понятия и термины, допустил неточности и значительные ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний и компетенций в соответствующей сфере, не продемонстрировал аналитические способности и навыки отстаивать свою точку зрения и вести деловые переговоры;

1 балл – кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, в ходе дискуссии не использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний и компетенций отсутствие навыков в соответствующей сфере;

0 баллов – кандидат отказался участвовать в групповой дискуссии.

КРИТЕРИИ

для формирования рейтинга кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве международных и внешнеэкономических связей Свердловской области и включение в кадровый резерв Министерства международных и внешнеэкономических связей Свердловской области по итогам прохождения конкурсных процедур

Члены конкурсной комиссии Министерства международных и внешнеэкономических связей Свердловской области (далее – конкурсная комиссия), принявшие участие в заседании конкурсной комиссии, индивидуально выставляют кандидату на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве международных и внешнеэкономических связей Свердловской области и включение в кадровый резерв Министерства международных и внешнеэкономических связей Свердловской области (далее – кандидат) баллы за прохождение конкурсной процедуры.

Общий балл кандидата за конкурсную процедуру определяется как среднее арифметическое суммы баллов, выставленных кандидату присутствующими членами конкурсной комиссии при проведении конкурсной процедуры.

Итоговый балл кандидата формируется как сумма общих баллов кандидата, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом, других конкурсных процедур, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области в Министерстве международных и внешнеэкономических связей Свердловской области (далее – Министерство) и включение в кадровый резерв Министерства.

Критерием для формирования рейтинга кандидатов являются итоговые баллы кандидатов. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов. Первым в рейтинге стоит кандидат, выполнивший все конкурсные задания и набравший наибольший итоговый балл, последним – кандидат, выполнивший конкурсные задания и набравший наименьший итоговый балл.

При равной сумме баллов у кандидатов в рейтинге определяющим критерием являются баллы, полученные по результатам тестирования и индивидуального собеседования.