



АГЕНТСТВО ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

17 апреля 2025 г.

№ 11-П/р

Экз. № _____

г. Ульяновск

О внесении изменений в приказ Агентства государственных закупок Ульяновской области от 14.07.2020 № 3-Пр

П р и к а з ы в а ю:

1. Внести в Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ульяновской области в Агентстве государственных закупок Ульяновской области и включение в кадровый резерв Агентства государственных закупок Ульяновской области, утверждённую приказом Агентства государственных закупок Ульяновской области от 14.07.2020 № 3-Пр «Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ульяновской области в Агентстве государственных закупок Ульяновской области и включение в кадровый резерв Агентства государственных закупок Ульяновской области» следующие изменения:

1) в разделе 4:

а) в пункте 4.1 слова «индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач или тестирование» заменить словами «тестирование, ситуационное интервью (решение практических задач), подготовку проекта документа, написание реферата или иной письменной работы, анкетирование, проведение групповых дискуссий или индивидуальное собеседование»;

б) в пункте 4.2:

в подпункте 4.2.1 слово «выполняется» заменить словом «проводится»;

подпункт 4.2.2 изложить в следующей редакции:

«4.2.2. Личностно-профессиональная диагностика проводится в целях выявления у кандидатов следующих компетенций:

стратегического мышления;

командного взаимодействия;

персональной эффективности;

гибкости и готовности к изменениям;

0000082

лидерства;
 принятия управленческих решений;
 клиентоцентричности.

Личностно-профессиональная диагностика проводится в целях выявления: компетенций, указанных в абзацах втором - пятом и восьмом настоящего подпункта, - у кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы, относящихся к любым категориям и группам должностей гражданской службы;

компетенций, указанных в абзацах шестом и седьмом настоящего подпункта, - у кандидатов, замещающих должности гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей гражданской службы или должности гражданской службы категории «специалисты» высшей, главной, ведущей и старшей групп должностей гражданской службы.»;

в подпунктах 1-4 подпункта 4.2.3 слово «выполнение» в соответствующем падеже заменить словом «исполнение» в соответствующем падеже;

подпункт 4.2.4 изложить в следующей редакции:

«4.2.4. По итогам проведения личностно-профессиональной диагностики составляются:

1) заключение по результатам проведения личностно-профессиональной диагностики, форма которого установлена приложением № 6 к настоящей Методике (далее – заключение). Заключение носит рекомендательный характер и передаётся председателю конкурсной комиссии либо лицу, его замещающему, для оценки кандидата;

2) результаты личностно-профессиональной диагностики, документированные по форме, установленной приложением № 6¹ к настоящей Методике (далее – результаты). Результаты выдаются кандидату не позднее чем за 3 рабочих дня до дня начала заседания конкурсной комиссии.»;

2) приложение № 4 изложить в следующей редакции:

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Методике

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ

профессиональных и личностных качеств граждан
 Российской Федерации (государственных гражданских служащих
 Ульяновской области), рекомендуемые при проведении конкурсов
 на замещение вакантных должностей государственной
 гражданской службы в Агентстве государственных закупок
 Ульяновской области и включение в кадровый резерв Агентства
 государственных закупок Ульяновской области

№ п/п	Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
1	2	3	4	5
1.	Руководители	Высшая, главная, ведущая	Планирование и организация деятельности государственного органа, его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчинённых, распределение обязанностей между подчинёнными, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной служебной деятельностью подчинённых	Тестирование, ситуационное интервью (решение практических задач), подготовка проекта документа, написание реферата или иной письменной работы, анкетирование, проведение групповых дискуссий, индивидуальное собеседование
2.	Специалисты	Высшая, главная, ведущая	Самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению осуществления государственными органами установленных задач и функций	Тестирование, ситуационное интервью (решение практических задач), подготовка проекта документа, написание реферата или иной письменной работы, индивидуальное собеседование
		Старшая		Тестирование, ситуационное интервью (решение практических задач), подготовка проекта документа, индивидуальное собеседование
3.	Обеспечивающие специалисты	Главная	Осуществление организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности	Тестирование, ситуационное интервью (решение практических задач), подготовка проекта документа, написание реферата или иной письменной работы, индивидуальное

			государственных органов	собеседование
		Ведущая, старшая, младшая		Тестирование, ситуационное интервью (решение практических задач), индивидуальное собеседование

»;

3) в приложении № 5:

а) абзац первый раздела 1 дополнить словами «; стандартами и принципами клиентоцентричности»;

б) раздел 7 изложить в следующей редакции:

«7. Ситуационное интервью (решение практических задач)

Ситуационное интервью (решение практических задач) (далее – ситуационное интервью) основано на построении определённых ситуаций и предложения кандидату описать модель своего поведения или решения данной ситуации.

В ходе проведения ситуационного интервью кандидату предлагают рассмотреть ситуацию или проблему, которую необходимо проанализировать, дать ей оценку и найти варианты её эффективного решения. Это может быть реальная проблема или смоделированная ситуация.

Данный метод используется для оценки аналитических способностей кандидата и его навыков решения проблем.

По итогам ситуационного интервью определяется уровень выраженности у кандидата знаний и умений, необходимых для замещения соответствующей вакантной должности.

По результатам ситуационного интервью выставляется оценка:

4 балла – если кандидат последовательно, в полном объёме, глубоко и правильно раскрыл содержание ситуации или проблемы, показал наличие знаний в соответствующей сфере и аналитических способностей, умений аргументированно отстаивать собственную точку зрения, умения обоснованно и самостоятельно принимать решения;

3 балла – если кандидат последовательно, в полном объёме раскрыл содержание ситуации или проблемы, показал наличие знаний в соответствующей сфере, но допустил незначительные ошибки, показал наличие аналитических способностей, умений аргументированно отстаивать собственную точку зрения и умения самостоятельно принимать решения;

2 балла – если кандидат последовательно, но не в полном объёме раскрыл содержание ситуации или проблемы, показал наличие знаний в соответствующей сфере, но допустил значительные ошибки, показал

отсутствие аналитических способностей, умений аргументированно отстаивать собственную точку зрения, отсутствие умений самостоятельно принимать решения;

0 баллов – если кандидат не раскрыл содержание ситуации или проблемы, показал отсутствие знаний в соответствующей сфере и аналитических способностей, отсутствие умений аргументированно отстаивать собственную точку зрения, отсутствие умения самостоятельно принимать решения.

Результаты оценки ситуационного интервью каждого кандидата вносятся членами конкурсной комиссии в ведомость оценки результатов ситуационного интервью (приложение № 2 к настоящему Описанию методов оценки).

Секретарь конкурсной комиссии определяет для каждого кандидата средний балл, который рассчитывается как среднее арифметическое оценок, выставленных членами конкурсной комиссии.»;

в) наименование приложения № 2 к Описанию методов оценки после слова «интервью» дополнить словами «(решения практических задач)»;

4) в наименовании приложения № 6 слова «лично-профессиональной диагностики» заменить словами «проведения лично-профессиональной диагностики участников»;

5) дополнить приложением № 6¹ следующего содержания:

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 6¹

к Методике

ФОРМА

РЕЗУЛЬТАТЫ

лично-профессиональной диагностики участников конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в Агентстве государственных закупок Ульяновской области и включение в кадровый резерв Агентства государственных закупок Ульяновской области

Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) участника конкурса

Результаты лично-профессиональной диагностики:

«Сильные» стороны кандидата	«Слабые» стороны кандидата

--	--

Для дальнейшего осуществления профессиональной служебной деятельности целесообразно развить следующие компетенции:

Работник отдела по социально-психологической работе _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

»;

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

Руководитель Агентства



И.А.Погорелова