



Автономное учреждение Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Региональный институт управления»

МЕТОДИКА ОТБОРА И ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ КАНДИДАТОВ

на замещение вакантных должностей в системе
государственного и муниципального управления
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

2022 год



ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОЦЕНКИ

ЦЕЛЬ

Содействие в формировании высокопрофессионального кадрового состава в системе государственного и муниципального управления Югры посредством

- проведения комплексной оценки компетенций (с учётом уровня знаний и профессиональных умений)
- изучения и развития компетенций, необходимых сотрудникам органов государственной власти автономного округа, органов местного самоуправления муниципальных образований автономного округа, а также государственных и муниципальных учреждений округа для реализации их полномочий

ЗАДАЧИ

1. Эффективный и прозрачный отбор высокопрофессиональных кадров при назначении на должность в системе государственного и муниципального управления автономного округа, обеспечивающий выбор наиболее подходящего кандидата на целевую должность
2. Формирование кадрового банка, рейтинга управленческого резерва автономного округа
3. Обеспечение объективной оценки компетенций через формирование единых стандартов оценки
4. Поддержка управленческих кадровых решений руководителей в системе государственного и муниципального управления автономного округа, в том числе развитие и обучение кадров
5. Создание единой автоматизированной системы оценки при отборе кадров на государственную гражданскую и муниципальную службу автономного округа

ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ



Единые стандарты и методики
оценки персонала



Единая автоматизированная
система оценки при подборе
кадров

основана на интеграции «1С Оценка»
и управленческого портала «Команда
Югры»



Рекомендации

по развитию и обучению
на основе оценки, поддержка
управленческих кадровых
решений руководителей



Кадровый банк

рейтинг управленческого резерва Югры

ЭТАПЫ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ

1

Заявка на составление профиля должности и проведение оценки

Составляется сотрудником кадровой службы заказчика и включает:

- формальные требования к должности и результативности деятельности
- чек-лист по компетенциям, подлежащим оценке

2

Создание профиля должности

Центр оценки вносит профиль должности в программу «1С. Оценка персонала»

3

Размещение информации о вакансии на портале «Команда Югры»

Заказчик на Портале «Команда Югры»:

- размещает информацию в разделе «Вакансии»
- размещает профиль должности по вакансии

6

Тестирование кандидата по блокам управленческих и личностно-профессиональных компетенций

Центр оценки в программе «1С. Оценка персонала» создает учетную запись для оценки кандидата и направляет уведомление

5

Тестирование кандидата по блоку базовых компетенций

При успешном завершении тестирования информация о кандидате направляется в Центр оценки

4

Заполнение кандидатом анкеты на портале «Команда Югры»

После заполнения анкеты кандидат ознакомливается с перечнем доступных ему вакансий, размещенных на портале, и откликается

7

Решение кандидатом кейсов/тестов

Тесты или кейсы на проблематику в профессиональной сфере деятельности

8

Иные формы оценки

Собеседование с экспертом/общественный отбор; оценка социального профиля; интервью по компетенциям/очный ассесмент центр

9

Заключение по итогам оценки

Центр оценки формирует заключение по итогам оценки для работодателя, а также отчет для кандидата, доступный в его личном кабинете

ПЕРВИЧНЫЙ ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ И ЧЕК-ЛИСТ

Основа оценки — документы, предоставленные работодателем вместе с заявкой на оценку

Первичный профиль должности

Документ, включающий:

- название должности
- формальные требования (стаж, образование и т.д.)
- условия и режим работы
- цели, задачи, обязанности
- показатели эффективности деятельности
- компетенции

Составляется сотрудником кадровой службы под каждую должность (группу должностей).

Чек-лист

Вспомогательный инструмент оценки, включающий:

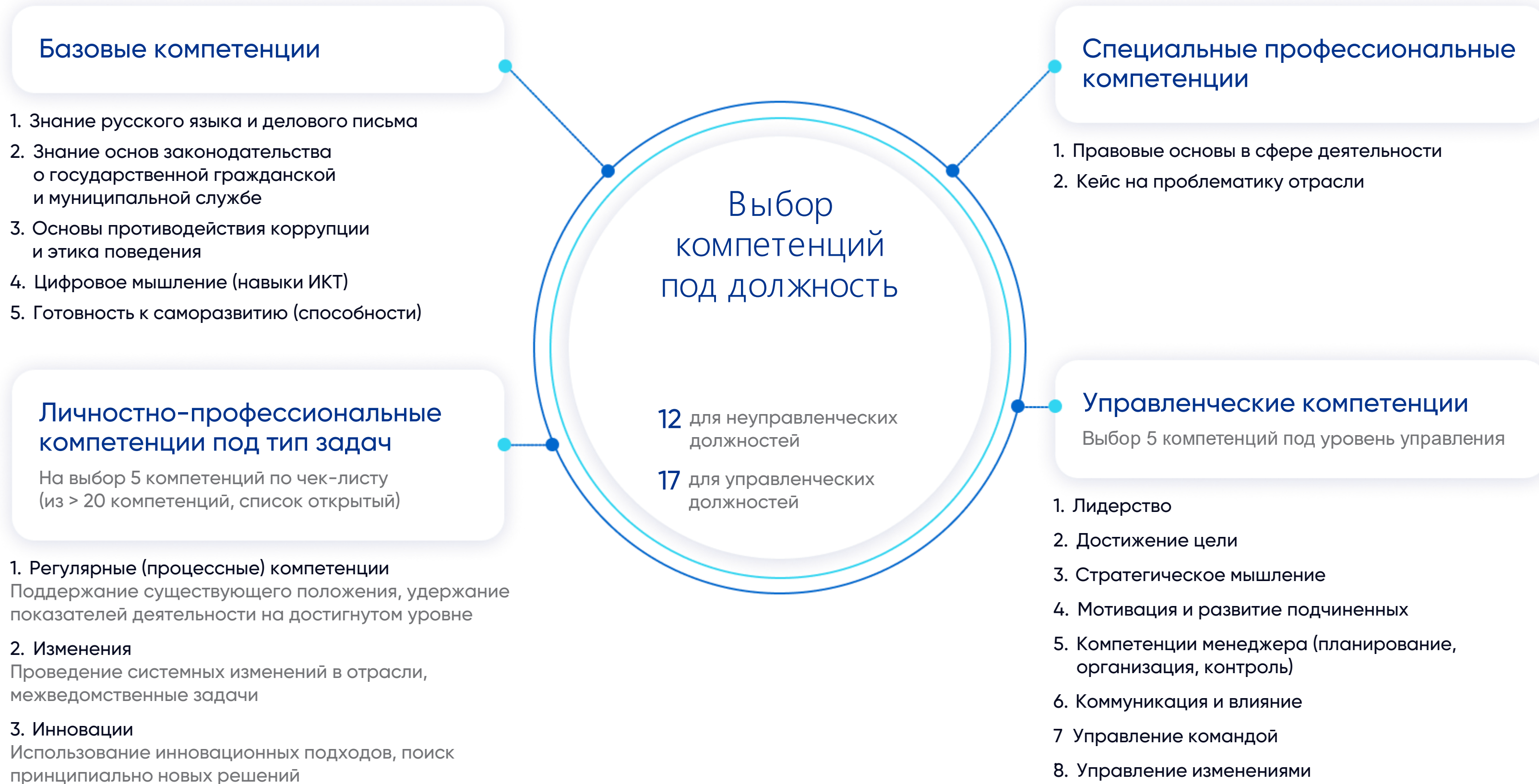
- перечень 22 компетенций, из которого работодатель выбирает наиболее необходимые для оценки у конкретного кандидата, группы людей по заранее заданному алгоритму

- открытый список для предложений

Необходим для более полного понимания запроса работодателя к претенденту на должность. Отмеченные работодателем компетенции получают более высокий требуемый уровень в карте компетенций.

Составляется на основе библиотеки компетенций.

БИБЛИОТЕКА КОМПЕТЕНЦИЙ



КОНСТРУКТОР КОМПЕТЕНЦИЙ

На основе профиля должности и чек-листа конструируется целевая карта компетенций.

Первичный профиль
должности

Чек-лист

Требования к компетенциям

1 Компетенции под тип задач

Регулярные

Поддержание существующего положения, удержание показателей деятельности на достигнутом уровне

Изменения

Проведение системных изменений в отрасли, ежеведомственные задачи

Инновации

Использование инновационных подходов, поиск принципиально новых решений

2 Специальные профессиональные компетенции

3 Управленческие компетенции

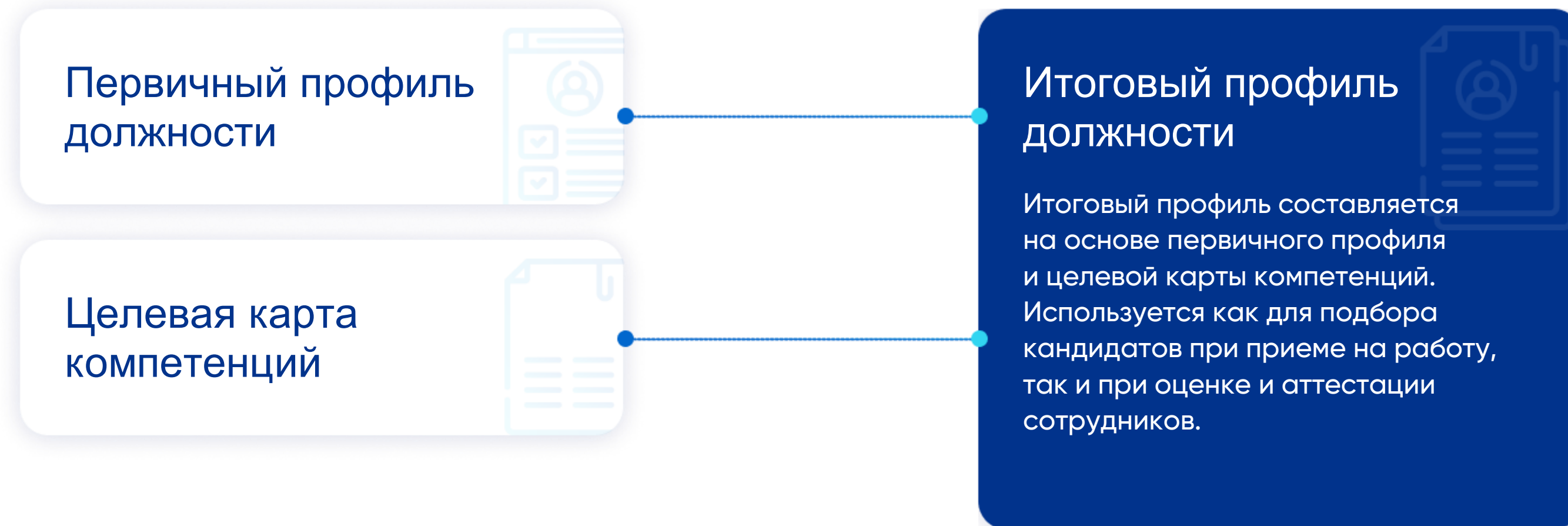
Только для руководителей

4 Базовые компетенции

Целевая
карта
компетенций

ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ

Центр оценки составляет итоговый профиль должности и вносит в программу "1С. Оценка персонала"



ПОРТАЛ “КОМАНДА ЮГРЫ”


Заказчик:

- размещает информацию в разделе “Вакансии”
- размещает профиль должности по вакансии

Кандидат:

- заполняет анкету
- ознакомливается с перечнем доступных ему вакансий и откликается

Мои личные данные



Богордаев Руслан Викторович
Мужчина, 35 лет, дата рождения 16 июня 1987 г.

Телефон

7(902) 814-2462

Е-май

r.bogordaev@ugrariu.ru

☒ Я согласен получать рассылку на почту от “Команды Югры”

☒ Я даю свое согласие на обработку моих персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 N 152-ФЗ “О персональных данных”

Сохранить

Личные данные

Место работы

Статус лидера России

Место работы

Статус лидера России

Статус лидера России

Место работы

Статус лидера России

Место работы

Мои данные

- [Мои отклики](#)
- [Мои конкурсы](#)
- [Уведомления](#)
- [Обучение СДО](#)
- [Кабинет сотрудника](#)
 - План развития
 - Обучение
 - Карьера
- [Инструкция по заполнению анкеты](#)
- [Выход](#)

Возникли вопросы?

Будем рады ответить на все имеющиеся у Вас вопросы по адресу: [mailto:hr@ugrariu.ru](#)

ВОЗМОЖНОСТИ ПОРТАЛА “КОМАНДА ЮГРЫ”



ТЕСТИРОВАНИЕ НА ПОРТАЛЕ “КОМАНДА ЮГРЫ”

Базовые компетенции

50 максимальное количество баллов

Знание государственного языка (русский язык) и делового письма

Знание основ законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе и основ законодательства о противодействии коррупции

Цифровое мышление (навыки ИКТ)

способность использовать информационные и коммуникационные технологии для доступа к информации, для ее поиска, организации, обработки, оценки, а также для продуцирования и распространения

Основы противодействия коррупции и этика поведения

Готовность к саморазвитию

ВОЗМОЖНОСТИ ПРОГРАММЫ “1С. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА”

Профиль должности

Сотрудник (создание) *

Основное Кадровые резервы по сотрудникам Обмен (соответствия физических лиц)

Записать и закрыть Записать

Анкета Заключение Документы

Код:

ФИО: Иванов Иван Иванович

Дата рождения: 23.08.1985 Возраст: 37 Пол: Мужской

Подразделение:

Должность:

Статус:

Профиль набора персонала:

Профиль 360 градусов:

Профиль КРП:

Батарея:

Рекомендации:

Почта телефон

Телефон: 8-981-951-95-96 Email: Ivanov.85@mail.ru

Комментарий:

Изменить Удалить фотографию

Карточка кандидата

Начальник отдела/Главный бухгалтер Управления Судебного департамента в ХМАО ...

Основное Обмен (соответствия профилей)

Записать и закрыть Записать

Код: 1

Наименование: Начальник отдела/Главный бухгалтер Управления Судебного департамента

Тип: Оценка кандидатов

Облегченная настройка: ☐

Характеристики (шкалы) Компетенции персонала Тесты

Добавить

Еще

Компетенции

Базовые компетенции

Управленческие компетенции

Компетенции под тип задач

Специальные профессиональные компетенции

Батарея тестов

Батареи

Создать Найти Отменить поиск

Наименование

Батарея (создание) *

Записать и закрыть Записать Сохранить батарею тестов Заполнить по профилю

Код: 0

Наименование: Начальник отдела/Главный бухгалтер Управления Судебного департамента

Профиль тестирования: Начальник отдела/Главный бухгалтер Управления Судебного департамента

Тесты

Добавить

Еще

N	Тест
1	информационно-коммуникационные технологии
2	Знание законодательства
3	Деловой русский язык
4	Стресс-тест

Выбор тестов для кандидата

1С. Оценка персонала, редакция 5.0 (1С.Предприятие)

Раздел

Начальник отдела/Главный бухгалтер Управления Судебного департамента в ХМАО - Югре

Навыки ИКТ

Знание основ законодательства в государственной гражданской и муниципальной службе и основ законодательства о противодействии коррупции

Знание государственного языка (Русский язык) и делового письма

СРП

ММРП

Опросник Адванс

Определение мотивационного профиля

ЕРР

Склонность к риску

УСК

Якоря карьеры

Таблицы Шульце

Опросник Кеттелла - Форма С

Бухгалтер

Результат тестирования

Барышников Алексей Владимирович (Сотрудник)

Основное Кадровые резервы по сотрудникам Обмен (соответствия физических лиц)

Записать и закрыть Записать

Анкета Заключение Документы

Запрос сформировать Редактировать Сохранить в MS Word

Результат тестирования «Навыки ИКТ»

Испытуемый: Барышников Алексей Владимирович

Дата тестирования: 30 сентября 2022 г.

Время тестирования (мин): 5

Тест сдан: Высокий

Кандидат правильно ответил на большинство вопросов тестового задания.

Результат: 10 баллов(а).

Результат тестирования «Знание государственного языка (Русский язык) и делового письма»

Испытуемый: Барышников Алексей Владимирович

Дата тестирования: 28 сентября 2022 г.

Время тестирования (мин): 3

ТЕСТИРОВАНИЕ В "1С. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА"

Управленческие компетенции

50 баллов максимум

- Лидерство
- Компетенции менеджера
- Достижение цели
- Коммуникация и влияние
- Мотивация и развитие подчиненных
- Стратегическое мышление
- Управление изменениями
- Управление командой

Компетенции под тип задач

50 баллов максимум

- Регулярные
Коммуникабельность, доброжелательность, анализ, дисциплинированность и др.
- Изменения
Самозэффективность, управление изменениями, мотивация достижений и др.
- Инновации
Инновационная деятельность, активность (проактивность), инициативность и др.

Специальные профессиональные компетенции

20 баллов максимум

- Правовые основы государственного управления по сферам деятельности
- Кейс на проблематику отрасли

РЕШЕНИЕ КАНДИДАТОМ КЕЙСОВ

1С:Оценка персонала, редакция 5.0 (1С:Предприятие)

Поиск Ctrl+Shift+F

Директор по персоналу

ГлавноеПерсоналОценкаАттестацияОбучение и развитиеНастройка и администрированиеАдминистрирование

ТестыШкалыПрофили тестированияБатареиПроектыПериоды оценкиЕдиницы измеренияКатегории оценивающихПланирование и контрольКомпетенции персоналаПланирование спискомПрофили должностиРезультаты оценкиЕще ▾Создать ▾Отчеты ▾Сервис ▾

←→

🖨️📄🔍⋮✕

Тест:

1...45**6**78...12

НазадДалее

Кейс № 6

Описание ситуации:
В общежитии специализированного жилищного фонда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – автономный округ) имеется для распределения свободное жилое помещение общей площадью 36,0 кв.метров, жилой площадью 15,6 кв.метров. В реестре на предоставление жилого помещения в общежитии состоят:
- гражданин, который подал заявление 01.01.2022 с составом семьи 5 человек;
- гражданин, который подал заявление 01.02.2022 с составом семьи 3 человека;
- гражданин, который подал заявление 01.03.2022 с составом семьи 2 человека.

Вопрос:
Кому из указанных граждан можно предоставить данное жилое помещение?

Решение кейса:

Начальная страницаТесты ××

Введите здесь текст для поиска

15:23
22.11.2022

🔊🖥️🌐РУС🗲️📧

ИНЫЕ ФОРМЫ ОЦЕНКИ



МЕХАНИЗМ ОЦЕНКИ

Результат оценки компетенций определяется по формуле:

$$\frac{\sum_{i=1}^n b_i}{n} = B_{it}$$

b_i – балл по конкретной методике оценки
 n – количество методик оценки
 B_{it} – итоговый балл

По итоговому баллу общей оценки выделяются **уровни развития компетенций**:

- низкий — компетенции в стадии развития
- средний — развитая компетенция
- высокий — транслируемая компетенция

Пример

Кандидат N — идеальный

- прошел 12 испытаний
- каждое испытание оценили по 10-балльной шкале
- сумму баллов (макс. 120) разделили на 12
- получили итоговый балл кандидата — 10 баллов
- оценили потенциал кандидата — высокий
- подготовили отчет и рекомендации работодателю и кандидату

Соответствует целевой должности и рекомендован в резерв на вышестоящую должность.
Отчет с результатами прилагается.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПО ИТОГАМ ОЦЕНКИ



ФИО: Иванов Иван Иванович

Возраст: 45 лет

Кандидат на должность:
Директор Департамента
промышленности

Базовые компетенции

7

Управленческие компетенции

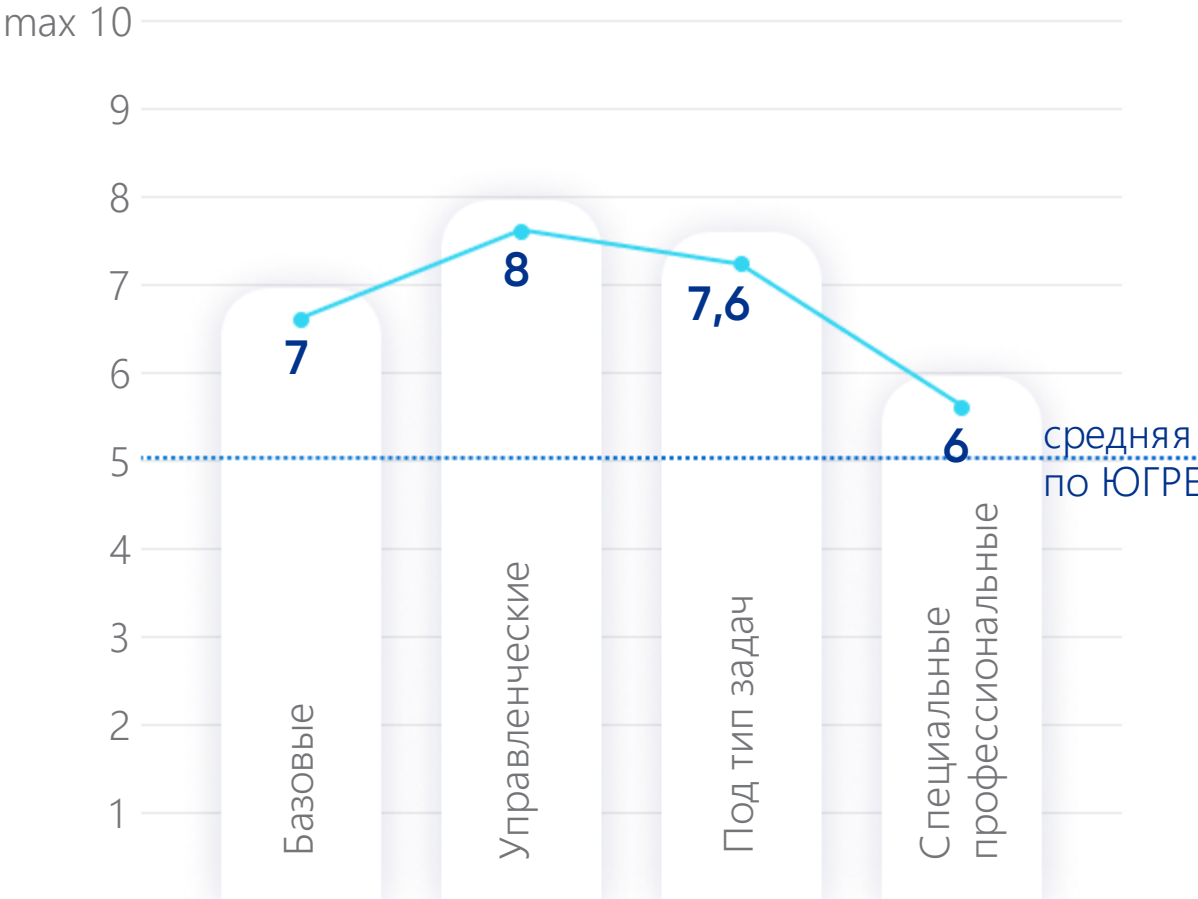
8

Компетенции под тип задач

7,6

Специальные профессиональные компетенции

6



Итог оценки:

7,5 баллов из 10

выше среднего
по Югре

Компетенции

высокий уровень
развития

Потенциал

средний уровень
развития

Вывод по результатам оценки:

Кандидат рекомендуется на должность директора департамента.
Оценка уровней развития компетенций:

- базовые компетенции — высокий уровень
- управленческие компетенции — высокий уровень
- компетенции по типу задач (изменения) — высокий уровень
- специальные профессиональные компетенции — средний уровень

Уровень программ развития

- Капитал Югры
- Таланты Югры
- Лидеры Югры

Зона развития — индивидуальный план развития

- Управление проектами в сфере деятельности Департамента промышленности
- Инновационные подходы к управлению отраслью

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПО ИТОГАМ ОЦЕНКИ

Базовые компетенции



Уровни развития базовых компетенций:

- знание государственного языка и делового письма развито на среднем уровне;
- знание основ законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе и основ законодательства о противодействии коррупции развито на высоком уровне;
- навыки ИКТ развиты на среднем уровне;
- стрессоустойчивость развита на высоком уровне;
- ответственность развита на высоком уровне.

Управленческие компетенции



Способен влиять на членов команды. Умеет брать на себя ответственность за решения. Способен ставить цели и добиваться их выполнения. Умеет распределить задачи между сотрудниками, определяет приоритетность работ. Способен преодолевать трудности и препятствия внешней среды при достижении цели/результатов. Настойчиво добивается результата, проявляет энтузиазм и решительность при решении как простых, так и сложных задач. Выстраивает коммуникации в пределах своей компетенции. Защищает свою позицию без должного учета позиции других людей, пытаясь настоять на своем. Стремится влиять на других, быть признанным лидером, подчинять других своим целям, идеям и интересам, быть сопричастным к принятию решений и их реализации, обеспечивая самостоятельный выбор способов и средств.

Компетенции под тип задач



Ставит перед собой четкие цели и планирует работу. Умеет быстро адаптироваться к изменениям на работе. Способен составлять, подтверждать и систематизировать информацию. Планирует работу и организует команду для эффективного выполнения возложенные на неё задач. Учитывает индивидуальные особенности собеседника. Способен найти подход к разным людям. Проясняет позицию собеседника и находит в переговорах решения, выгодные для всех участников. Формирует у сотрудников позитивное отношение к организационным нововведениям и привлекает их к планированию и осуществлению изменений. Эффективно координирует процесс внедрения изменений.

Специальные профессиональные компетенции

6 баллов

Правовые основы государственного управления по сферам деятельности

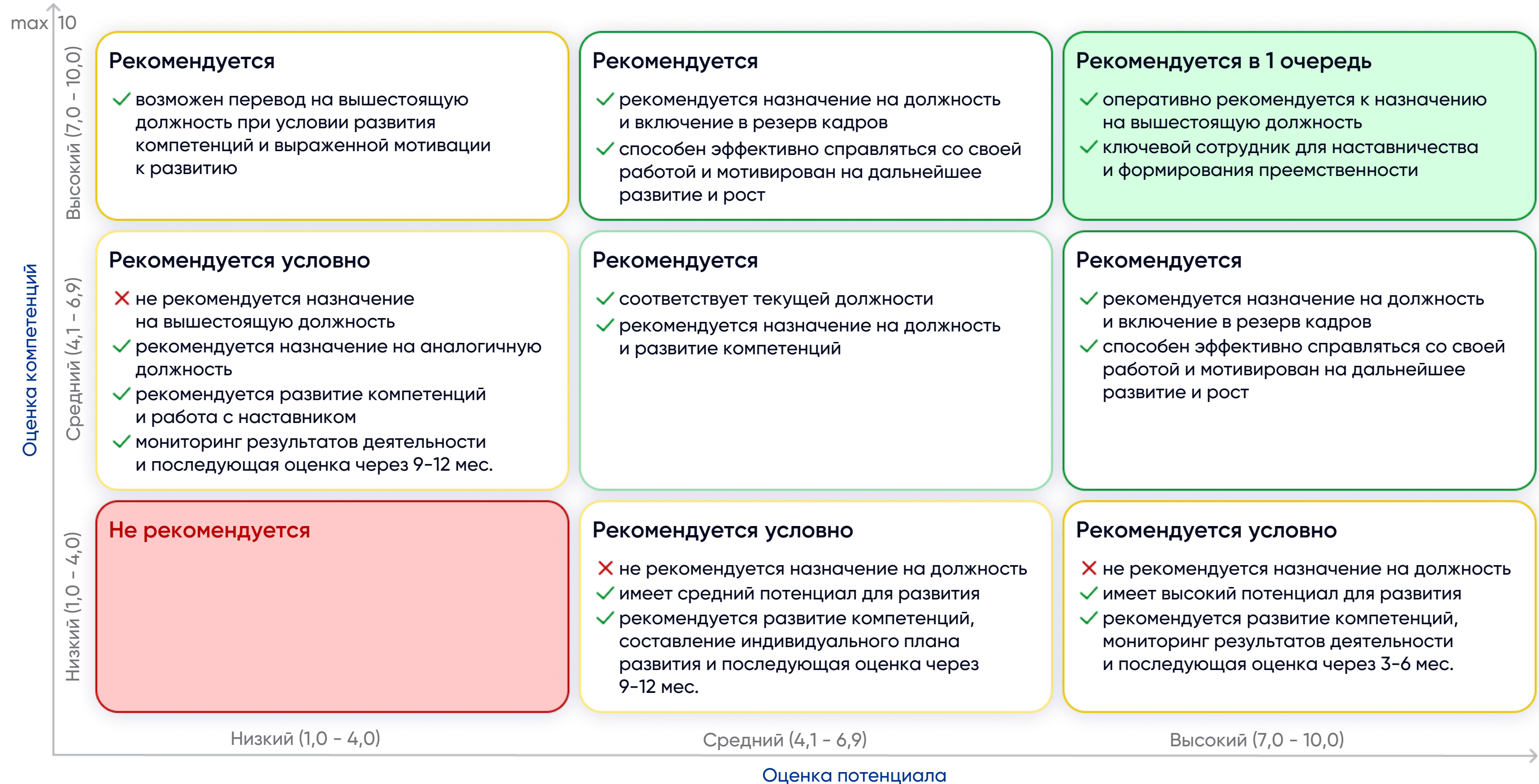
Обладает достаточными знаниями основ государственного управления.

6 баллов

Специальные профессиональные компетенции

Обладает собственной аргументированной экспертной позицией по актуальным вопросам. Готов прикладывает усилия для повышения своей экспертной компетентности. Способен к анализу и экспертизе. Может выступать в роли эксперта в сфере своей компетенции, глубоко и тщательно прорабатывает проблемы.

СИСТЕМА РАБОТЫ С КАНДИДАТАМИ, ПРОШЕДШИМИ ОЦЕНКУ



ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ КАНДИДАТОВ ПО ИТОГАМ ОЦЕНКИ

В зависимости от оценки кандидата
подбирается программа развития



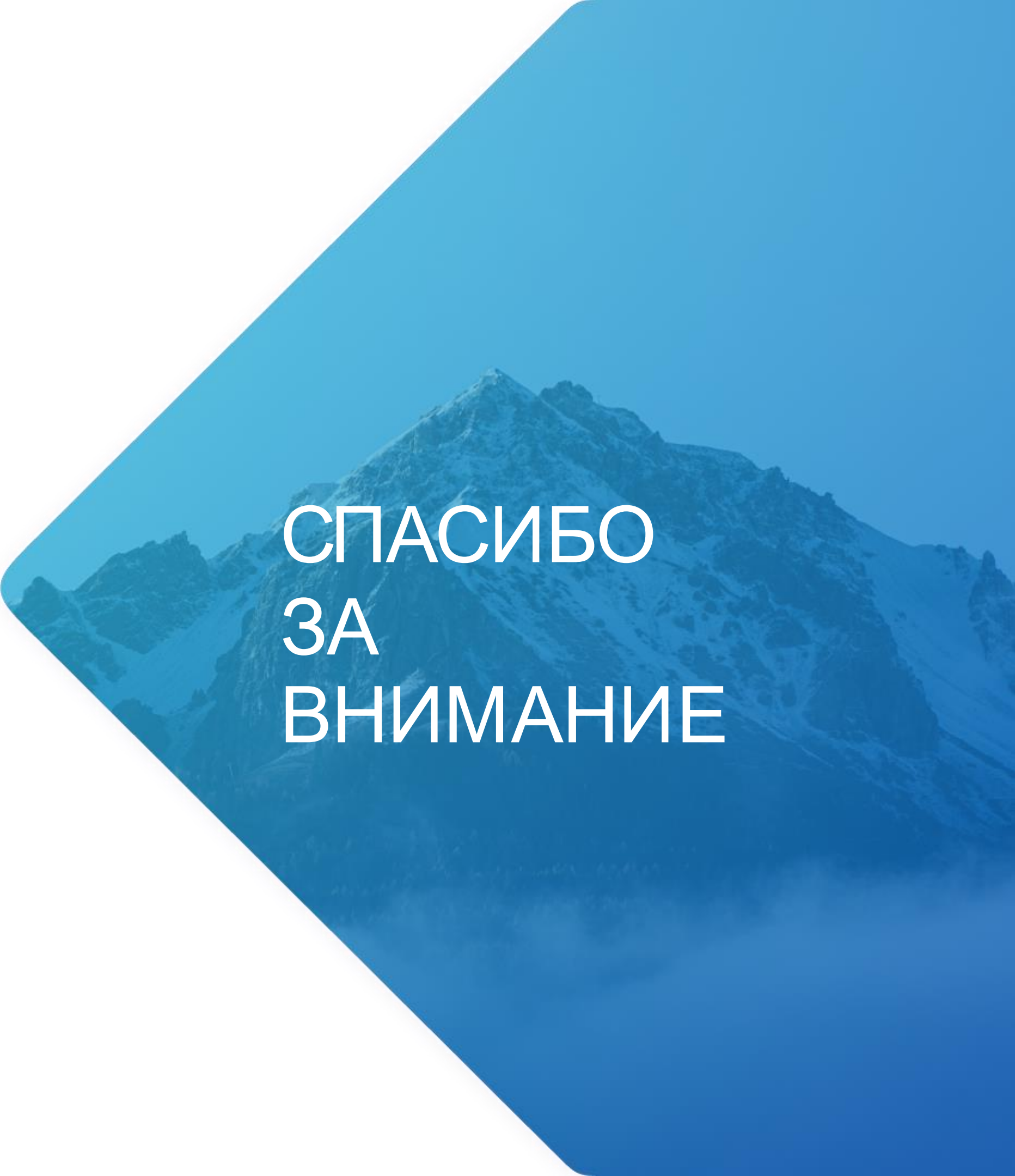
Уровни рекомендуемых программ развития

- 1 Компас Югры**
Базовые программы по государственному и муниципальному управлению, менеджменту
- 2 Энергия Югры**
Углубленные программы общей направленности, развития soft skills
- 3 Капитал Югры**
Продвинутый уровень, программы по отраслям и сферам деятельности, развитие hard skills
- 4 Таланты Югры**
Высокий уровень, коучинг, развитие с наставником, программы саморазвития
- 5 Лидеры Югры**
Высший уровень программ, топ-менеджмент
- 6 Достояние Югры**
Программы подготовки наставников, специальные программы, индивидуальные программы обучения

Оценка компетенций – основа развития человека.
Знать, чему учить, что развивать – значит видеть
цель и экономить ресурсы.

Даже гений имеет надобность в критике,
показывающей его совершенства и недостатки.
А. Л. Бестужев-Марлинский

На протяжении моей жизни я извлекал больше
пользы от моих друзей-критиков, чем
от поклонников, особенно если критика
выражалась вежливым и дружеским языком.
М.Ганди



СПАСИБО
ЗА
ВНИМАНИЕ