

## **РУКОВОДИТЕЛЬ АДМИНИСТРАЦИИ ГУБЕРНАТОРА ПЕРМСКОГО КРАЯ**

### **РАСПОРЯЖЕНИЕ от 12 апреля 2018 г. N СЭД-01-37-ра-33**

#### **ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ И ОТБОРА КАНДИДАТОВ В МОЛОДЕЖНЫЙ РЕЗЕРВ ПРИКАМЬЯ**

Список изменяющих документов  
(в ред. распоряжения Руководителя администрации губернатора Пермского края  
от 03.06.2019 N СЭД-01-37-ра-41)

В соответствии с пунктом 2.3 Положения о молодежном резерве Прикамья, утвержденного Указом губернатора Пермского края от 10 апреля 2018 г. N 33 "Об отдельных вопросах организации молодежного резерва Прикамья":

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения оценки и отбора кандидатов в молодежный резерв Прикамья.
2. Контроль за исполнением распоряжения оставляю за собой.

И.о. руководителя Администрации  
губернатора Пермского края  
Я.В.ДОРОФЕЕВА

УТВЕРЖДЕНА  
распоряжением  
руководителя Администрации  
губернатора Пермского края  
от 12.04.2018 N СЭД-01-37-ра-33

#### **МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ И ОТБОРА КАНДИДАТОВ В МОЛОДЕЖНЫЙ РЕЗЕРВ ПРИКАМЬЯ**

Список изменяющих документов  
(в ред. распоряжения Руководителя администрации губернатора Пермского края  
от 03.06.2019 N СЭД-01-37-ра-41)

##### **I. Общие положения**

1.1. Настоящая Методика разработана в целях обеспечения единых подходов к оценке граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными компетентностями, для назначения на должности руководителей и специалистов в отдельных сферах государственного управления Пермского края, повышения эффективности профессионального отбора и качества кадрового состава Пермского края.

1.2. В рамках проведения конкурса по формированию молодежного резерва Прикамья (далее - Конкурс) на основе комплексного ресурсного анализа оцениваются профессиональные и личностные компетентности кандидатов, их управленческая готовность и управленческий потенциал.

1.3. Оценка кандидатов осуществляется с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки личностно-профессиональных компетентностей кандидатов.

1.4. Отбор кандидатов в молодежный резерв Прикамья осуществляется в два этапа - заочный и

очный.

## **II. Цели и задачи комплексного ресурсного анализа кандидатов, участвующих в Конкурсе**

2.1. Основная цель комплексного ресурсного анализа кандидатов в молодежный резерв Прикамья - получение информации о личностно-профессиональных компетентностях кандидатов, уровне управленческой готовности и управленческого потенциала, выявление наиболее перспективных кандидатов для осуществления эффективной управленческой деятельности.

2.2. Задачи комплексного ресурсного анализа кандидатов в молодежный резерв Прикамья:

провести оценку личностно-профессиональных компетентностей участников Конкурса;

выявить совокупные личностно-профессиональные и управленческие ресурсы кандидатов, определить уровень их готовности к управленческой деятельности;

сформировать рейтинг участников оценки;

подготовить отчетные материалы по каждому из кандидатов и обсудить результаты комплексного ресурсного анализа на заседаниях Организационного комитета по формированию молодежного резерва Прикамья (далее - Оргкомитет);

предоставить развивающую обратную связь участникам комплексного ресурсного анализа.

## **III. Первый этап Конкурса (заочный этап)**

3.1. Для прохождения первого этапа Конкурса кандидаты регистрируются на сайте Конкурса, ссылка на который размещается на официальном сайте губернатора Пермского края и Правительства Пермского края ([www.permkrai.ru](http://www.permkrai.ru)), и выполняют задания первого этапа, описание которых представлено в приложении 1 к настоящей Методике.

(п. 3.1 в ред. распоряжения Руководителя администрации губернатора Пермского края от 03.06.2019 N СЭД-01-37-ра-41)

3.2. В личном кабинете кандидатам необходимо:

заполнить анкету в личном профиле согласно приложению 2 к настоящей Методике;

отправить анкету на обработку (модерацию), подтвердив согласие на обработку персональных данных;

загрузить свою фотографию;

загрузить видеопрезентацию, записанную посредством использования веб-камеры, согласно приложению 3 к настоящей Методике.

При заполнении кандидатом раздела анкеты "контакты рекомендателей" указанным рекомендателям на электронную почту приходит письмо со ссылкой, по которой они могут пройти и заполнить оценочную форму на кандидата.

С рекомендациями о включении в молодежный резерв могут выступать руководители кандидатов на текущем и предыдущих местах работы (руководители смежных подразделений), руководители профессиональных, экспертных сообществ, коллегиальных органов, в которых состоит кандидат.

3.3. В случае участия в Конкурсе большого количества кандидатов (более 1000 человек) на этапе заполнения анкеты проводится дополнительное тестирование с целью исключения кандидатов, продемонстрировавших недостаточно высокие показатели интеллекта, общей осведомленности и аналитических способностей.

(в ред. распоряжения Руководителя администрации губернатора Пермского края от 03.06.2019 N СЭД-01-37-ра-41)

По результатам первичного ранжирования (общего и по приоритетным направлениям) экспертный совет составляет протокол о допуске кандидатов, набравших проходной балл, к очному этапу Конкурса.

(в ред. распоряжения Руководителя администрации губернатора Пермского края от 03.06.2019 N СЭД-01-37-ра-41)

## **IV. Второй этап Конкурса (очный этап)**

4.1. Очный этап конкурса представляет собой углубленную диагностику личностно-профессиональных компетентностей кандидатов посредством использования методов оценки личностно-профессиональных компетентностей кандидатов, участвующих в Конкурсе, согласно приложению 4 к настоящей Методике.

Описание второго этапа Конкурса представлено в приложении 5 к настоящей Методике.

4.2. Экспертный совет осуществляет углубленную диагностику и оценку кандидатов в соответствии с диагностическим инструментарием в целях получения оценки метакомпетентностей согласно приложению 6 к настоящей Методике.

4.3. По результатам углубленной диагностики Экспертный совет:

составляет экспертное заключение в отношении каждого кандидата, допущенного ко второму этапу Конкурса;

формирует рейтинг кандидатов (общий и по приоритетным направлениям) в зависимости от уровня развития личностно-профессиональных компетентностей;

составляет протокол.

(п. 4.3 в ред. распоряжения Руководителя администрации губернатора Пермского края от 03.06.2019 N СЭД-01-37-ра-41)

Приложение 1  
к Методике  
проведения оценки и отбора  
кандидатов в молодежный  
резерв Прикамья

### Первый этап конкурса

Список изменяющих документов  
(в ред. распоряжения Руководителя администрации губернатора Пермского края  
от 03.06.2019 N СЭД-01-37-ра-41)

Этап	Содержание	Результат
1	2	3
Отбор участников для второго этапа		
1. Регистрация и выполнение заданий первого этапа: 1.1. онлайн-регистрация кандидатов - от 20 до 35 календарных дней; 1.2. онлайн-заполнение биографической анкеты, запись видеопрезентации - начало выполнения задания одновременно с началом регистрации кандидатов; срок окончания выполнения заданий - от 3 до 10 календарных дней после окончания срока регистрации; 1.3. получение оценок рекомендателей, тестирование (в случае более 1000 участников на этапе регистрации) - начало выполнения задания одновременно с началом регистрации кандидатов; срок окончания выполнения заданий - от 3 до 10 календарных дней после окончания срока заполнения биографической анкеты и записи видеопрезентации. 2. Первичное ранжирование кандидатов (общее и по приоритетным направлениям) - от 10 до 20 календарных дней после выполнения пункта 1 первого этапа конкурса		
Предварительное определение уровня развития личностно-	1. Регистрация на портале оценки кандидатов (на ресурсе ФОИР ВШГУ РАНХиГС).	Первичное ранжирование кандидатов, которое осуществляется после определения соответствия

<p>профессиональных ресурсов на основе представленных данных, начисление баллов по результатам участия в оценочных процедурах</p>	<p>2. Заполнение анкеты кандидата и загрузка фотографии (на ресурсе ФОИР ВШГУ РАНХиГС). 3. Подтверждение согласия на обработку персональных данных. 4. Отправка анкеты на модерацию. 5. Запись и загрузка видеопрезентации. 6. Отправка запросов рекомендателям и обработка рекомендаций</p>	<p>кандидатов базовым требованиям и на основе: 1. обработки и анализа анкет кандидатов; 2. обработки и анализа видеопрезентаций кандидатов; 3. анализа рекомендаций, представленных на кандидатов (при наличии соответствующих анкет, заполненных рекомендателями)</p>
<p>Получение данных о кандидатах, продемонстрировавших недостаточно высокие результаты для дальнейшего участия в конкурсе (при необходимости)</p>	<p>Применение дополнительных инструментов оценки: тесты интеллекта, тесты на общую осведомленность, тесты аналитических способностей</p>	<p>Отсев части кандидатов при условии количества участников более 1000 человек</p>
<p>Подготовка протокола о допуске ко второму этапу</p>	<p>Подготовка списков кандидатов, рекомендованных к участию во втором этапе</p>	<p>Первичное ранжирование кандидатов (общим списком и по направлениям), протокол о допуске кандидатов, продемонстрировавших наиболее высокий уровень развития личностно-профессиональных ресурсов, ко второму этапу конкурса</p>
<p>Утверждение проходного балла по каждому приоритетному направлению для определения участников второго этапа конкурса</p>	<p>Утверждение списков кандидатов для участия во втором этапе</p>	<p>Протокол организационного комитета</p>

Приложение 2  
к Методике  
проведения оценки и отбора  
кандидатов в молодежный  
резерв Прикамья

Список изменяющих документов  
(в ред. распоряжения Руководителя администрации губернатора Пермского края  
от 03.06.2019 N СЭД-01-37-ра-41)

## АНКЕТА КАНДИДАТА

N п/п	Вопрос в анкете	Варианты ответа
1	2	3
<b>1. Регистрационная анкета</b>		
1.1	Фотография кандидата	загрузка фото
1.2	Фамилия кандидата	поле для открытого ввода
1.3	Имя кандидата	поле для открытого ввода
1.4	Отчество кандидата	поле для открытого ввода
1.5	Дата рождения	календарь
1.6	Паспортные данные	серия и номер паспорта гражданина Российской Федерации (цифровой набор)
1.7	Название населенного пункта - места фактического проживания	поле для открытого ввода, заложить правила ввода для последующей сортировки участников
1.8	Контакты, номер мобильного телефона	поле для ввода
1.9	Контакты, e-mail	поле для ввода
1.10	Место работы в настоящее время (название организации)	поле для ввода
1.11	Место работы в настоящее время (должность)	поле для ввода
1.12	Я даю свое согласие на хранение, передачу или любое другое использование моих персональных данных в рамках формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров, а также в случаях, предусмотренных законодательством	да
		нет
<b>2. Большая биографическая анкета</b>		
2.1	Ваше семейное положение:	не состоял(а) в браке
		женат/замужем
		разведен(а)
		вдовец/вдова
2.2	Есть ли у Вас дети?	нет
		да (если участник выбирает ответ "да", то высвечивается вопрос 2.3)
2.3	Укажите количество детей, если есть	нет детей
		один ребенок

		двое детей
		трое детей
		трое и более детей
2.4	Служили ли Вы в армии?	да
		нет
		невоеннообязанный
2.5	Были ли у Вас дисциплинарные взыскания за последний год?	нет
		да
2.6	Привлекались ли Вы к административной ответственности в течение последних 3 лет (за исключением нарушения ПДД)?	нет
		да
2.7	Привлекались ли Вы к уголовной ответственности?	нет
		да
2.8	Есть ли у Вас медицинские противопоказания к работе на государственной (муниципальной) службе, на государственных (муниципальных) должностях?	нет
		да
2.9	Уровень Вашего образования (выберите из списка один вариант)	среднее
		среднее специальное
		среднее техническое
		незаконченное высшее
		высшее, специалитет
		высшее, бакалавриат
		высшее, магистратура
		аспирантура (адъюнктура), ординатура
2.10	Каков Ваш средний балл в аттестате о среднем общем образовании?	5
		от 4,5 до 5
		от 4 до 4,5
		от 3,5 до 4
		менее 3,5
2.11	Имеете ли Вы медаль по окончании среднего образования?	нет
		золотая

		серебряная
2.12	Каков Ваш средний балл в дипломе о среднем профессиональном образовании (если имеется)?	не получал(а) среднего профессионального образования
		5
		от 4,5 до 5
		от 4 до 4,5
		от 3,5 до 4
		менее 3,5
2.13	Имеете ли Вы диплом с отличием о среднем профессиональном образовании?	не получал(а) среднего профессионального образования
		да
		нет
2.14	Каков Ваш средний балл в дипломе о высшем (первом высшем) образовании (если имеется)?	не получал(а) высшего образования
		5
		от 4,5 до 5
		от 4 до 4,5
		от 3,5 до 4
		менее 3,5
2.15	Имеете ли Вы диплом с отличием о высшем образовании?	не получал(а) высшего образования
		да
		нет
2.16	Какие образовательные учреждения высшего образования Вы окончили?	наименование образовательной организации (полностью, без аббревиатуры)
2.17	Факультет	факультет (полностью)
2.18	Полученная специальность	специальность по диплому
2.19	Форма обучения	выбор из выпадающего списка
		очное (дневное)
		очное (вечернее)
		заочное обучение
2.20	Год окончания	поле для ввода
2.21	Укажите, получали ли Вы дополнительное образование? Если да, то укажите форму образования (не более двух вариантов)	не получал(а)
		повышение квалификации

	ответа)	переподготовка
		MBA/MPA или аналоги в России
		MBA/MPA или аналоги за рубежом
		второе высшее образование
2.22	Укажите информацию о полученном дополнительном образовании (организация, название образовательной программы, год, форма образования)	наименование образовательной организации, название образовательной программы (полностью, без аббревиатуры), год, форма образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка и т.д.)
2.23	Есть ли у Вас ученая степень (кандидат наук, доктор наук, PhD)?	доктор наук
		шифр специальности
		кандидат наук
		шифр специальности
		степень PhD
		шифр специальности
		ученой степени не имею
2.24	Отметьте Ваш опыт работы в органах государственной власти и местного самоуправления. Отметьте наиболее высокий уровень управления из Вашего опыта (только один выбор)	не работал(а) в органах государственной власти и местного самоуправления
		да, на федеральном уровне
		да, на уровне субъекта Российской Федерации
		да, на уровне города
		да, на районном уровне
		иной ответ
2.25	Укажите уровень Вашей должности на данный момент	специалист, главный специалист, ведущий консультант, помощник и т.п.
		заместитель начальника отдела
		начальник отдела
		заместитель начальника управления (департамента)
		начальник управления (директор департамента)
		заместитель руководителя организации
		руководитель организации



		иной ответ
2.26	Выберите из предложенного перечня категорию, которой соответствует Ваша актуальная должность	классификатор (высвечивается список вариантов ответа)
2.27	В течение какого времени Вы работаете в настоящей должности?	менее года
		от 1 года до 3 лет
		от 3 до 5 лет
		от 5 до 10 лет
		более 10 лет
2.28	Скажите, руководили ли Вы людьми?	нет
		в непосредственном подчинении было несколько человек
		в непосредственном подчинении были десятки человек
		в подчинении были сотни (и более) человек
2.29	Какую максимальную позицию в управленческой иерархии в своей карьере Вы занимали?	первого лица
		заместителя первого лица
		руководителя среднего звена
		не был(а) на руководящей работе
		иной ответ
2.30	В каком возрасте Вы начали Вашу управленческую карьеру?	не занимал(а) руководящих должностей
		занимал(а) руководящие должности эпизодически
		первую управленческую должность занял(а) до 25 лет
		с 26 до 30 лет
		с 31 года до 35 лет
2.31	Укажите Ваш управленческий стаж	нет управленческого стажа
		менее 2 лет
		от 2 до 5 лет
		от 6 до 10 лет
		от 11 до 15 лет
2.32	Укажите Ваш общий трудовой стаж	менее 2 лет
		от 2 до 5 лет

		от 6 до 10 лет
		от 11 до 15 лет
2.33	Укажите предыдущие места Вашей работы, начиная с последнего (от трех до пяти)	
2.34	Наименование организации	поле для ввода
2.35	Дата устройства на работу: дд/мм/гггг	поле для ввода в формате дд/мм/гггг
2.36	Дата увольнения с работы: дд/мм/гггг	поле для ввода в формате дд/мм/гггг
2.37	Должность	руководитель организации
		заместитель руководителя организации
		руководитель структурного подразделения организации
		руководитель направления
		иные должности
2.38	Какие ключевые задачи в рамках текущей должности максимально повлияли на развитие Вашей управленческой компетентности?	выпадающий список, выбор одного варианта
		задачи, связанные с масштабностью принятия решений
		задачи, связанные с работой в ситуации неопределенности
		задачи, связанные с ситуациями риска
		задачи, обеспечивающие реализацию стратегии развития организации
		задачи, связанные с развитием направления и внедрением инноваций
		задачи, связанные с построением и организацией процесса
		иные задачи
2.39	Укажите Ваш стаж службы на должностях государственной гражданской службы высшей и главной групп должностей	не имею
		менее 2 лет
		от 2 до 5 лет
		от 6 до 10 лет
		от 11 до 15 лет
2.40	Укажите наличие у Вас соответствующего управленческого опыта	последовательно выпадающий список вариантов

2.41	Управление регионом	не имею опыта управления регионом
		первое лицо
		заместитель первого лица
2.42	Управление направлением в регионе (региональное министерство)	не имею опыта управления направлением в регионе (региональным министерством)
		первое лицо
		заместитель первого лица
2.43	Управление муниципальным образованием	не имею опыта управления муниципальным образованием
		город, район - первое лицо
		город, район - заместитель первого лица
		поселение (сельское поселение) - первое лицо
		поселение (сельское поселение) - заместитель первого лица
2.44	Управление крупной организацией или предприятием с численностью работников свыше 1000 человек	не имею опыта управления крупной организацией или предприятием с численностью работников свыше 1000 человек
		первое лицо
		заместитель первого лица
2.45	Управление крупной организацией или предприятием с численностью работников от 500 до 1000 человек	не имею опыта управления крупной организацией или предприятием с численностью работников от 500 до 1000 человек
		первое лицо
		заместитель первого лица
2.46	Управление организацией или предприятием с численностью работников от 200 до 500 человек	не имею опыта управления организацией или предприятием с численностью работников от 200 до 500 человек
		первое лицо
		заместитель первого лица
2.47	Управление организацией или предприятием с численностью работников от 100 до 200 человек	не имею опыта управления организацией или предприятием с численностью работников от 100 до 200 человек
		первое лицо
		заместитель первого лица

2.48	Управление организацией или предприятием с численностью работников от 50 до 100 человек	не имею опыта управления организацией или предприятием с численностью работников от 50 до 100 человек
		первое лицо
		заместитель первого лица
2.49	Управление организацией или предприятием с численностью работников от 20 до 50 человек	не имею опыта управления организацией или предприятием с численностью работников от 50 до 20 человек
		первое лицо
		заместитель первого лица
2.50	Управление организацией или предприятием с численностью работников до 20 человек	не имею опыта управления организацией или предприятием с численностью работников до 20 человек
		первое лицо
		заместитель первого лица
2.51	К исполнению какой из перечисленных управленческих ролей в настоящее время Вы в наибольшей степени готовы?	не готов(а) к исполнению перечисленных управленческих ролей
		лидер
		менеджер
		администратор
		эксперт
		иное
2.52	Есть ли у Вас патенты и изобретения?	да (если участник выбирает "да", то выпадает вопрос 2.53)
		нет
2.53	Если да, укажите, какие	поле для ввода
2.54	Есть ли у Вас классный чин, специальное или иное звание?	да (если участник выбирает "да", то выпадает вопрос 2.55)
		нет
2.55	Укажите, какой (какое)	классный чин государственной гражданской службы Российской Федерации
		классный чин государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации
		дипломатический ранг
		воинское или специальное звание

		классный чин иного вида государственной службы
		квалификационный разряд или классный чин муниципальной службы
2.56	Избирались ли Вы депутатом?	не избирался(лась)
		сельского, поселкового уровня
		районного уровня
		городского уровня
		областного уровня
		регионального уровня
		федерального уровня
2.57	Есть ли у Вас государственные награды, почетные звания, знаки отличия?	да
		нет
2.58	Если да, укажите, какие	поле для ввода
2.59	Есть ли у Вас ведомственные награды?	да
		нет
2.60	Если да, укажите, какие	поле для ввода
2.61	Укажите Ваши спортивные достижения	мастер спорта
		кандидат в мастера спорта
		первый спортивный разряд
		второй спортивный разряд
		третий спортивный разряд
		спортивного разряда нет (не было), но физкультурник(ца)
		самостоятельно спортом, физкультурой не занимался(лась)
		иной ответ (поле для ввода)
2.62	Какими языками (не более трех вариантов ответа) Вы владеете на уверенном (деловом) уровне?	английский
		французский
		немецкий
		испанский
		китайский

		другой (поле для ввода)
		владею иностранным языком, но на менее высоком уровне
		не владею
2.63	Участвовали ли Вы в профессиональных конкурсах регионального или федерального уровня?	укажите наименование конкурса и дату проведения
		не участвовал
		участник
		победитель полуфинала
		победитель финала
2.64	Участвовали ли Вы в управленческих конкурсах регионального или федерального уровня?	укажите наименование конкурса и дату проведения
		не участвовал
		участник
		победитель полуфинала
		победитель финала
2.65	Занимались ли Вы общественной работой?	не занимался(лась) общественной работой совсем
		в школе
		в вузе
		после вуза
2.66	В течение какого времени Вы занимались общественной работой в школе и вузе?	не занимался(лась) совсем
		в целом не более года
		от 1 года до 3 лет
		от 4 до 6 лет
		7 лет и более
2.67	Выступали ли Вы лидером, инициатором мероприятия в классе (школе)? Как Вы считаете, было ли Ваше мнение наиболее весомым?	нет
		скорее нет, чем да
		трудно ответить определенно
		скорее да, чем нет
		да
2.68	Были ли в Вашем опыте ситуации, когда Вам удалось воплотить свою идею профессионального характера? Если да,	международный
		федеральный

	то укажите ее максимальный масштаб	<table border="1"> <tr><td>региональный</td></tr> <tr><td>межрегиональный</td></tr> <tr><td>внутриорганизационный</td></tr> <tr><td>межорганизационный</td></tr> <tr><td>межличностный</td></tr> <tr><td>затрудняюсь ответить</td></tr> <tr><td>подобных ситуаций не было</td></tr> </table>	региональный	межрегиональный	внутриорганизационный	межорганизационный	межличностный	затрудняюсь ответить	подобных ситуаций не было		
региональный											
межрегиональный											
внутриорганизационный											
межорганизационный											
межличностный											
затрудняюсь ответить											
подобных ситуаций не было											
2.69	Если Вы готовили предложения, рекомендации или выступали экспертом (консультантом) для органов государственной власти, укажите, на какой уровень было рассчитано самое масштабное из Ваших предложений	<table border="1"> <tr><td>международный</td></tr> <tr><td>федеральный</td></tr> <tr><td>региональный</td></tr> <tr><td>межрегиональный</td></tr> <tr><td>внутриорганизационный</td></tr> <tr><td>межорганизационный</td></tr> <tr><td>межличностный</td></tr> <tr><td>затрудняюсь ответить</td></tr> <tr><td>подобных ситуаций не было</td></tr> </table>	международный	федеральный	региональный	межрегиональный	внутриорганизационный	межорганизационный	межличностный	затрудняюсь ответить	подобных ситуаций не было
международный											
федеральный											
региональный											
межрегиональный											
внутриорганизационный											
межорганизационный											
межличностный											
затрудняюсь ответить											
подобных ситуаций не было											
2.70	Если да, то кратко опишите наиболее значимый опыт экспертной работы, в которой Вы участвовали (укажите, кто являлся инициатором Вашего привлечения как эксперта и в какой области проводилась экспертиза, уровень и масштаб экспертизы)	поле для ввода									
2.71	Есть ли у Вас публикации за последние 3 года?	<table border="1"> <tr><td>нет</td></tr> <tr><td>да (выпадающий список)</td></tr> </table>	нет	да (выпадающий список)							
нет											
да (выпадающий список)											
2.72	Выпадающий список (если да)	<table border="1"> <tr><td>научные</td></tr> <tr><td>аналитические</td></tr> <tr><td>публицистические</td></tr> <tr><td>общественно-политические</td></tr> <tr><td>художественные</td></tr> <tr><td>презентационные, описывающие сферу Вашей деятельности</td></tr> </table>	научные	аналитические	публицистические	общественно-политические	художественные	презентационные, описывающие сферу Вашей деятельности			
научные											
аналитические											
публицистические											
общественно-политические											
художественные											
презентационные, описывающие сферу Вашей деятельности											
2.73	Где, в каких источниках?	<table border="1"> <tr><td>в местных СМИ</td></tr> <tr><td>в центральных (федеральных) СМИ</td></tr> </table>	в местных СМИ	в центральных (федеральных) СМИ							
в местных СМИ											
в центральных (федеральных) СМИ											

		в изданиях, включенных в РИНЦ
		в изданиях, рецензируемых ВАК
		в зарубежных изданиях
		в изданиях профессиональной сферы деятельности
2.74	В каком количестве?	поле для ввода
2.75	Есть ли у Вас опыт наставничества за последние 3 года?	да
		нет
2.76	Если да, то когда, с кем?	поле для ввода
2.77	Был ли у Вас опыт преподавательской деятельности за последние 3 года?	да
		нет
2.78	Если да, где и по какой тематике?	поле для ввода
2.79	Если Вы руководили каким-либо проектом, связанным с Вашей профессиональной деятельностью, то каков был максимальный масштаб этого проекта?	международный
		федеральный
		региональный
		межрегиональный
		локальный (организационный)
		не участвовал(а) в проектах в качестве руководителя
		опыта участия в проектной работе не имею
2.80	Приходилось ли Вам создавать что-либо с нуля (организация, бизнес или социальный проект, новый вид деятельности)	да (если да, то выпадает список)
		нет
2.81	В трех предложениях опишите проект и его результаты	поле для ввода
2.82	Выберите из списка категорию, которая в наибольшей степени характеризует Ваш проект	(выпадающий список)
		создание нового направления
		привлечение инвестиций, проект реализован или на стадии завершения
		социально значимый для региона проект
		проект, связанный с развитием региона, города или муниципального образования
		проект связан с внедрением новых управленческих технологий



		иное
2.83	Выступали ли Вы на общественных началах инициатором мероприятий, связанных с общественно-политической деятельностью, благотворительной и общественной работой?	да (если да, то выпадает список)
		нет
2.84	Пожалуйста, приведите пример наиболее масштабного из проведенных мероприятий (укажите название, дату (период), основные цели, которые Вы реализовали)	поле для ввода
2.85	Оцените, пожалуйста, масштаб этого мероприятия	(выпадающий список)
		международный масштаб проекта
		межрегиональный масштаб проекта
		внутрирегиональный масштаб проекта
		внутригородской масштаб проекта
		масштаб проекта связан с муниципальным образованием
		масштаб проекта в рамках своего направления деятельности
иное		
2.86	Приходилось ли Вам (или приходится) выступать публично?	да (если да, то выпадает список)
		нет
2.87	Укажите, с какой регулярностью	(выпадающий список)
		не приходилось
		реже 1 раза в год
		раз в год
		несколько раз в год
		каждый месяц
		каждую неделю
каждый день		
2.88	Укажите свои наиболее выраженные личностно-профессиональные ресурсы, которые, на Ваш взгляд, обеспечивают эффективность Вашей управленческой деятельности. Отметьте не более 7 вариантов	способность развивать и поддерживать энергетический и психологический потенциал сотрудников, заражать их своими идеями
		способность "заглядывать за горизонт", формулировать стратегические цели организации, региона, отрасли

	готовность к реализации менеджерских функций: навыки планирования, организации, контроля, координации деятельности больших организационных структур
	готовность к администрированию процессов и процедур
	способность видеть и системно анализировать ситуации не только с позиции занимаемой должности, но и в более широком организационном и социальном контексте
	понимание взаимосвязей собственного участка деятельности с другими направлениями, отраслями
	готовность к личностно-профессиональному росту, обучению и саморазвитию (готовность обучаться в практической деятельности как абсолютно новым технологиям, так и новым способам реализации привычной деятельности)
	управление изменениями вокруг себя, вовлечение в эти изменения других
	ориентация на командное взаимодействие в профессиональной деятельности
	умение формировать команду, поддерживать командный дух, объединять людей
	способность к преодолению сопротивления внешней среды при выполнении профессиональной и управленческой деятельности
	способность "держаться" цель, настойчивость и целеустремленность при ее достижении
	способность к конструктивному взаимодействию; владение умениями и навыками эффективных коммуникаций
	готовность к компромиссу; толерантность к чужим мнениям
	знание своих сильных и слабых сторон
	стрессоустойчивость, выдержка; самообладание, уравновешенность
	наличие глубоких знаний в конкретной предметно-содержательной сфере деятельности

		способность на основе имеющегося профессионального опыта и знаний к разностороннему и системному анализу профессиональных и управленческих проблем
2.89	Если в предложенном списке нет таких ресурсов, укажите их отдельно	поле для ввода
2.90	В чем Вы видите привлекательность должности руководителя системы государственного и муниципального управления на уровне региона, города или района. Выберите не более трех наиболее значимых вариантов ответа	в возможности реализации стратегических целей развития региона или масштабных задач
		в возможности реализовать свою стратегическую жизненную идею
		в возможности решать более ответственные задачи
		в возможности решать разнообразные и многоплановые задачи
		в возможности реализации и развития своей экспертности, профессиональной компетентности
		в возможности получения социально значимого результата
		иное
2.91	Что Вы считаете своим наиболее важным достижением в профессиональной управленческой деятельности за последние 3 года? Напишите в трех предложениях	поле для текстового набора
2.92	Отнесите Ваше достижение к одной из категорий	создание нового направления
		привлечение инвестиций, позволивших реализовать какой-то проект
		социально значимый проект
		проект, связанный с развитием региона, города или муниципального образования
		проект связан с внедрением новых управленческих технологий
		иное
2.93	Какой управленческий (или иной) проект Вы бы хотели реализовать или инициировать, если бы Вам представилась такая возможность? Опишите его суть в трех основных тезисах, не более 50 слов	поле для ввода
2.94	Отнесите Ваш проект к одной из	создание нового направления

	представленных категорий (один вариант)	<p>привлечение инвестиций</p> <p>социально значимый проект, подчеркивающий социальную направленность деятельности кандидата</p> <p>проект, связанный с развитием региона, города или муниципального образования</p> <p>проект, связанный с внедрением новых управленческих технологий</p> <p>разработка или экспертиза направления</p> <p>иное</p>
2.95	Какое приоритетное направление деятельности в регионе для Вас наиболее предпочтительно? Отметьте одну позицию	<p>градостроительство, урбанистика, архитектура</p> <p>благоустройство и комфортная среда</p> <p>здравоохранение (управление)</p> <p>образование (управление)</p> <p>жилищно-коммунальное хозяйство</p> <p>дороги, транспорт</p> <p>экономика, промышленность</p> <p>финансы, бухгалтерский учет, закупки, земля, налоги</p> <p>сельское хозяйство, природные ресурсы, экология</p> <p>социальное развитие и содействие занятости населения</p> <p>молодежная политика, спорт, культура, туризм</p> <p>цифровизация</p>
2.96	Определите свою карьерную готовность. Выберите что-то одно	<p>готов(а) к замещению должностей значительно выше занимаемой</p> <p>готов(а) к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии дополнительной краткосрочной подготовки</p> <p>готов(а) к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии существенной подготовки и развития личностно-профессиональных ресурсов</p> <p>готов(а) к замещению должностей</p>

		сопоставимого уровня, но иного содержательного направления
		иное
2.97	Для решения каких целей и задач Вы планируете войти в состав молодежного резерва Прикамья?	поле для текстового набора
2.98	Какие конкретные управленческие цели Вы ставите перед собой на ближайшую перспективу (2-3 года)? Отнесите Ваши стратегические цели к одной из категорий, к которой они наиболее близки	достижение карьерных позиций, позволяющих принимать решения, значимые для будущего страны
		цели связаны с реализацией перспективных проектов, направленных на развитие региона, города или муниципального образования
		цели связаны с созданием и внедрением нововведений и инноваций
		цели имеют социальную направленность
		лично-профессиональное развитие и повышение уровня компетентности
		иное
2.99	Другая информация, которую Вы хотели бы о себе сообщить	поле для ввода
2.100	Кто из руководителей, имеющих более высокий управленческий статус, чем Ваш, мог бы дать Вам личную рекомендацию?	фамилия, имя, отчество рекомендателя/место работы/должность/контактный телефон/электронная почта
2.101	Согласие на работу с персональными данными кандидата	
2.102	Я даю свое согласие на хранение, передачу или любое другое использование моих персональных данных в рамках формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров, а также в случаях, предусмотренных законодательством	да
		нет
2.103	Мне известно, что сообщение о себе в анкете заведомо ложных сведений может повлечь отказ в зачислении меня в резерв управленческих кадров. На проведение в отношении меня проверочных мероприятий согласен (согласна)	да
		нет

Приложение 3  
к Методике  
проведения оценки и отбора  
кандидатов в молодежный  
резерв Прикамья

### Инструкция к видеопрезентации

Список изменяющих документов  
(в ред. распоряжения Руководителя администрации губернатора Пермского края  
от 03.06.2019 N СЭД-01-37-ра-41)

Участие в конкурсе "Молодежный резерв Прикамья" предполагает запись короткого видеобращения.

#### Регламент записи видеобращения

Необходимо использовать устройство с возможностью ведения видеозаписи со звуком;  
во время видеобращения требуется непосредственное нахождение в фокусе видеокамеры;  
общее время видеозаписи - 3 минуты.

#### Содержание видеобращения

1. Первая часть - информация о себе (до 1-1,5 минуты):

фамилия, имя, отчество, возраст;

текущая должность и ключевые управленческие позиции, которые занимали ранее;

наиболее значимые личностно-профессиональные успехи и качества, которые им способствовали;

мотивация к участию в конкурсе "Молодежный резерв Прикамья" и выбору соответствующего приоритетного направления.

2. Вторая часть - предложения по развитию или реформированию в Пермском крае выбранного приоритетного направления (до 2 минут):

основные проблемы;

причины их возникновения;

возможные способы устранения проблем;

пути дальнейшего развития;

краткая "дорожная карта" действий.

#### Обработка методики "videопрезентация"

Первичная оценка проводится по формальным показателям. Принцип оценки видеопрезентации - набор кандидатом баллов по представленным ниже пунктам. За каждый пункт начисляется 1 балл. Если видеозапись не соответствует какому-либо пункту хотя бы в некоторой степени, балл за этот пункт не начисляется.

1. Кандидат удостоверился, что качество записи удовлетворительное (запись не прерывистая, звук позволяет четко разобрать речь, изображение четкое).

2. Кандидат выполнил требования инструкции во временном и содержательном плане (первая часть выступления - о себе, своем опыте, вторая - предложения по развитию выбранного направления).

3. Кандидат смог в полной мере изложить в своем выступлении конкретное предложение, идею по развитию или реформированию выбранного направления (основные тезисы и ключевые моменты).

4. Свое предложение по развитию выбранного направления кандидат подкрепляет опытом работы или экспертной позицией в данной сфере.

5. Кандидат убедительно и четко обозначил свою мотивацию и желание участвовать в конкурсе на включение в молодежный резерв (понимает ожидаемый эффект от своей деятельности).

6. Коммуникативные навыки и навыки выступления на камеру кандидата (речь четкая, ясная, свободная, последовательная согласно инструкции, запись без заминок, не вызванных техническими неисправностями).

Приложение 4  
к Методике  
проведения оценки и отбора  
кандидатов в молодежный  
резерв Прикамья

### **МЕТОДЫ оценки личностно-профессиональных компетентностей кандидатов, участвующих в конкурсе по формированию молодежного резерва Прикамья**

#### 1. "Компьютерный опрос (тестирование)".

Тестирование осуществляется дистанционно. Участники конкурса проходят online-тестирование в личном кабинете с применением следующих методик:

ОУП 5.0 Опросник "Оценка управленческого потенциала <1>" (автор д.п.н., профессор Ю.В.Синягин);

-----

<1> Основные показатели методики ОУП: лидерские способности и стремление к независимости; склонность и способность к подчинению; выраженность стратегической жизненной идеи; ориентация на поставленные задачи; ориентация на безопасность; мотивация достижения поставленной цели; способность и склонность к командной работе; коммуникативная компетентность; готовность к обучению; социальная мобильность; дистанция в организационных отношениях; профессиональный опыт и готовность к деятельности; управленческий опыт; управленческий потенциал; управленческие способности; управленческая мотивация; профессиональная мотивация; интернальность; самопринятие; сила личности.

Методика валидизирована на выборке из 4900 руководителей государственной службы и бизнеса.

тест "Big 5";

тест "Особенности мышления" (проводится в случае отсутствия соответствующего тестирования на предыдущем этапе оценки).

Тестирование проводится удаленно в удобное для кандидата время через личный кабинет на сайте <http://tests.foir.hsra.ranepa.ru/>.

Технические требования: стабильный доступ к сети Интернет, браузер, обновленный до последней версии (предпочтительно не использовать MS Internet Explorer).

Ориентировочное время заполнения опросников: 1-1,5 часа.

В результате тестирования определяется "Уровень развития личностно-профессиональных ресурсов" (уровень управленческой готовности, уровень управленческого потенциала кандидатов).

На основе тестирования члены экспертной группы заполняют оценочные формы.

#### 2. "Проблемно-аналитическая деловая игра".

Кандидаты в резерв принимают участие в проблемно-аналитической деловой игре (далее - деловая игра) и по окончании заполняют оценочные листы на себя и своих коллег, определяя вклад коллег в общекомандный результат.

При проведении деловой игры формируется группа участников, которых необходимо оценить.

Наиболее удобно работать с группами численностью 4-8 человек.

Проводит деловую игру ведущий. Для получения достоверных оценок к каждой группе участников прикрепляется подготовленный эксперт-модератор и эксперт со стороны заказчика. Эксперт-модератор, с одной стороны, должен оценивать участников (кандидатов на резерв), с другой - помогать им организовать процесс решения проблемы. Эксперт со стороны заказчика оценивает качество предлагаемых решений.

Группа участников (кандидатов) в течение определенного времени (от 3-3,5 часа) должна подготовить решение определенной организационной проблемы или проблемы развития территории. Причем желательно, чтобы эта проблема была реальной, т.е. действительно существовала в конкретной организации или на территории. Допускается возможность формирования групп участников по соответствующим кластерам. По тому, насколько эффективно группа участников справилась с решением проблемы и каков вклад каждого из участников в это решение в конечном итоге, судят о профессиональном уровне и личностных качествах участников (кандидатов).

Технические требования: аудитория, вмещающая весь состав участников, проектор, экран.

В результате проведения деловой игры определяется "Уровень развития личностно-профессиональных ресурсов" кандидатов.

На основе проведения деловой игры члены-эксперты заполняют оценочные формы. Участники заполняют оценочные листы на себя и своих коллег.

### 3. "Интервью".

Во время интервью интервьюер должен выявить необходимую информацию о кандидате, используя результаты тестирования, вести наблюдение и записывать свои наблюдения в специальный бланк.

После проведения интервью интервьюер заполняет бланк по итогам личностно-профессионального интервью.

### 4. "Решение кейсов".

Решение кейса осуществляется очно перед проведением оценочной деловой игры. Ориентировочное время решения кейса: 1-1,5 часа.

Эксперты оценивают масштабность мышления и экспертно-аналитическую компетентность на основании разработанных критериев.

В результате решения кейса определяется "Уровень развития личностно-профессиональных ресурсов" (уровень управленческой готовности, уровень управленческого потенциала кандидатов).

Приложение 5  
к Методике  
проведения оценки и отбора  
кандидатов в молодежный  
резерв Прикамья

## Второй этап конкурса

Список изменяющих документов  
(в ред. распоряжения Руководителя администрации губернатора Пермского края  
от 03.06.2019 N СЭД-01-37-ра-41)

Этап	Содержание	Результат
1	2	3
Углубленная личностно-профессиональная диагностика		



<p>1. Проведение личностно-профессиональной диагностики (от 20 до 30 календарных дней).                  2. Экспертное заключение в отношении каждого кандидата по результатам личностно-профессиональной диагностики, допущенного ко второму этапу конкурса, формирование рейтинга кандидатов (общего и по приоритетным направлениям) в зависимости от уровня развития личностно-профессиональных компетентностей. Формирование протокола экспертного совета (от 14 до 22 календарных дней).                  3. Подготовка организации церемонии награждения победителей и подведение итогов конкурса "Молодежный резерв Прикамья" (до 14 календарных дней)</p>		
<p>До окончания установленных сроков проведения второго этапа конкурса участники должны предоставить пакет подтверждающих документов, установленных в Положении о конкурсе по формированию молодежного резерва Прикамья, утвержденном распоряжением руководителя Администрации губернатора Пермского края от 12 апреля 2018 г. N СЭД-01-37-ра-32</p>		
<p>Прохождение компьютерного опроса</p>	<p>Прохождение компьютерного опроса в личном кабинете на сайте ФОиР ВШГУ РАНХиГС:                  1. ОУП 5.0;                  2. Big 5 (анализ, выявление необходимой информации, формирование базы данных)</p>	<p>1. Отчет о фактическом прохождении компьютерного опроса (списки, статус прохождения).                  2. Содержательные индивидуальные данные по показателям оценки.                  3. Определение ключевых личностно-профессиональных ресурсов и уровня развития управленческой готовности</p>
<p>Решение кейсов</p>	<p>Решение кейсов участниками отборочных процедур (очно, индивидуально)                  (наблюдение, анализ, выявление необходимой информации, записи в специальный бланк)</p>	<p>1. Содержательные индивидуальные данные по показателям оценки.                  2. Определение уровня отдельных показателей</p>
<p>Проблемно-аналитическая деловая игра</p>	<p>Участие кандидатов в оценочной деловой игре (очно, в группах)                  (наблюдение, анализ, выявление необходимой информации, записи в специальный бланк)</p>	<p>1. Отчет о фактическом участии в деловой игре (списки, статус участия).                  2. Содержательные индивидуальные данные по показателям оценки от экспертов.                  3. Данные по внутренней экспертной оценке участников.                  4. Определение уровня развития личностно-профессиональных качеств</p>
<p>Личностно-профессиональное интервью</p>	<p>Участие кандидатов в индивидуальных интервью (очно, индивидуально)                  (наблюдение, анализ, выявление необходимой информации, записи в специальный бланк)</p>	<p>1. Отчет о фактическом участии в интервью (списки, статус).                  2. Содержательные индивидуальные данные по компетентностным параметрам.                  3. Определение уровня развития компетентностей, ключевых личностно-профессиональных ресурсов и управленческой готовности.                  4. Предоставление обратной связи по результатам комплексного ресурсного анализа</p>

Консолидация полученных данных, подготовка рейтинга участников	1. Свод данных, полученных в результате углубленной лично-профессиональной диагностики. 2. Построение индивидуального профиля на основе модели метакомпетентностей	1. Экспертное заключение в отношении каждого кандидата, принявшего участие в очном этапе отбора. 2. Рейтинг кандидатов (общий и по приоритетным направлениям) в зависимости от уровня развития управленческого потенциала и управленческой готовности. 3. Протокол по результатам углубленной лично-профессиональной диагностики
Принятие решения о включении кандидатов в молодежный резерв Прикамья	Утверждение проходного балла по каждому приоритетному направлению для принятия решения о включении кандидатов в молодежный резерв	Протокол Организационного комитета о включении кандидатов в молодежный резерв
Организация и проведение церемонии награждения победителей	Информация о результатах конкурса	Размещение списочного (персонального) состава молодежного резерва Прикамья на официальном сайте

Приложение 6  
к Методике  
проведения оценки и отбора  
кандидатов в молодежный  
резерв Прикамья

### Матрица диагностических инструментов

Метакомпетентности	Инструменты лично-профессиональной диагностики						
	ОУП	Big 5	Интеллект	Кейс	Видео	Игра	Интервью
Стратегическое лидерство	+						+
Управленческая компетентность	+						+
Масштабность мышления			+	+		+	+
Готовность к саморазвитию	+	+	+			+	+
Готовность к командной работе	+	+				+	+
Настойчивость и целеустремленность	+	+					+
Компетентности межличностного и социального взаимодействия	+	+			+	+	+

Компетентности самоуправления		+			+		+
Экспертно-аналитическая компетентность	+		+	+		+	+

---