



ПРАВИТЕЛЬСТВО КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 14 июня 2017 года № 136
г.Курган

О внесении изменений в приказ Главного управления по труду и занятости населения Курганской области от 30 сентября 2014 года № 276 «О комиссии Главного управления по труду и занятости населения Курганской области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров»

В целях уточнения содержания правового акта Главного управления по труду и занятости населения Курганской области ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ Главного управления по труду и занятости населения Курганской области от 30 сентября 2014 года № 276 «О комиссии Главного управления по труду и занятости населения Курганской области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров» следующие изменения:

- 1) приложение 1 изложить в редакции согласно приложению 1 к настоящему приказу;
 - 2) приложение 2 изложить в редакции согласно приложению 2 к настоящему приказу.
2. Опубликовать настоящий приказ в установленном порядке.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Главного управления
по труду и занятости населения
Курганской области

И.Н. Ксенофонтов

Приложение 1 к приказу
 Главного управления по труду и занятости
 населения Курганской области
 от « 14 » Июня 2017 года № 136
 «О внесении изменений в приказ Главного
 управления по труду и занятости населения
 Курганской области от 30 сентября 2014
 года № 276 «О комиссии Главного
 управления по труду и занятости населения
 Курганской области по формированию и
 подготовке резерва управленческих кадров»

«Приложение 1 к приказу
 Главного управления по труду и занятости
 населения Курганской области от 30
 сентября 2014 года № 276 «О комиссии
 Главного управления по труду и занятости
 населения Курганской области по
 формированию и подготовке резерва
 управленческих кадров»

Состав

комиссии Главного управления по труду и занятости населения Курганской области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ксенофонтов
Игорь Николаевич | - начальник Главного управления по труду и занятости населения Курганской области. (далее – Главное управление), председатель комиссии Главного управления по труду и занятости населения Курганской области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров (далее – комиссия); |
| Бурцева
Наталья Анатольевна | - первый заместитель начальника Главного управления, заместитель председателя комиссии; |
| Егорова
Вера Павловна | - заместитель начальника отдела правовой, кадровой работы и документационного обеспечения Главного управления – заведующий сектором кадровой работы и документационного обеспечения, секретарь комиссии. |
| Члены комиссии: | |
| Рязанова
Светлана Владимировна | - заместитель начальника Главного управления – начальник управления охраны условий труда и трудовых отношений; |
| Сукманова | - главный специалист отдела по управлению |

- Елена Игоревна персоналом управления государственной службы и кадров Правительства Курганской области (по согласованию);
- Тетенева Людмила Александровна - член Общественного совета при Главном управлении (по согласованию);
- Филиппова Олеся Владимировна - начальник отдела правовой, кадровой работы и документационного обеспечения Главного управления;
- Цисарева Тамара Ивановна - старший преподаватель Курганского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (по согласованию);
- Чебоксарова Нина Александровна - начальник управления занятости населения Главного управления.».

Приложение 2 к приказу
Главного управления по труду и занятости
населения Курганской области
от « 14 » ИЮНЯ 2017 года № 136
«О внесении изменений в приказ Главного
управления по труду и занятости населения
Курганской области от 30 сентября 2014
года № 276 «О комиссии Главного
управления по труду и занятости населения
Курганской области по формированию и
подготовке резерва управленческих кадров»

«Приложение 2 к приказу
Главного управления по труду и занятости
населения Курганской области от 30
сентября 2014 года № 276 «О комиссии
Главного управления по труду и занятости
населения Курганской области по
формированию и подготовке резерва
управленческих кадров»

**Положение
о комиссии Главного управления по труду и занятости населения
Курганской области по формированию и подготовке резерва
управленческих кадров**

Раздел I. Общие положения

1. Комиссия Главного управления по труду и занятости населения Курганской области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров (далее – комиссия) образуется в целях формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров Главного управления по труду и занятости населения Курганской области, резерва управленческих кадров подведомственных организаций сферы занятости населения Курганской области (далее – резерв управленческих кадров).

2. Комиссия является коллегиальным органом и действует на постоянной основе. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря, иных членов комиссии.

3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми и правовыми актами Российской Федерации и Курганской области, а также настоящим Положением.

4. Организационное обеспечение деятельности комиссии осуществляет отдел правовой, кадровой работы и документационного обеспечения Главного управления по труду и занятости населения Курганской области (далее – Главное управление).

Раздел II. Задачи комиссии

5. Основными задачами комиссии являются:

1) подготовка предложений по формированию и эффективному использованию резерва управленческих кадров;

2) проведение конкурсов на включение в резерв управленческих кадров;

3) оценка профессионального уровня кандидатов, допущенных к участию в конкурсе на включение в резерв управленческих кадров, их соответствия квалификационным и иным требованиям, установленным действующим законодательством для замещения соответствующих управленческих должностей, их деловых и личностных качеств, необходимых для замещения управленческой должности, и определение результатов конкурсов на включение в резерв управленческих кадров;

4) принятие решения о включении и (или) об отказе во включении в резерв управленческих кадров, решение об исключении из резерва управленческих кадров;

5) рассмотрение иных вопросов, относящихся к компетенции комиссии.

6. При проведении конкурса на включение в резерв управленческих кадров комиссия оценивает кандидатов на основании представленных сведений об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, муниципальной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, иных представленных документов, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих действующему законодательству методов оценки аналитических, организационных и коммуникативных качеств кандидатов.

7. При проведении конкурса на включение в резерв управленческих кадров комиссия руководствуется методикой проведения конкурса, приведенной в приложении к настоящему Положению.

Раздел III. Заседание комиссии

6. Заседание комиссии проводит председатель комиссии либо в его отсутствие заместитель председателя комиссии.

7. Заседание комиссии при проведении конкурса на включение в резерв управленческих кадров проводится при наличии не менее двух кандидатов.

8. Председатель комиссии открывает заседание комиссии, секретарь оглашает повестку дня, знакомит членов комиссии с необходимой информацией, ведет протокол заседания комиссии.

9. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости.

10. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее членов. Решение комиссии принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии и оформляется протоколом, который подписывается председателем комиссии, заместителем председателя комиссии, ее секретарем и всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

Приложение к Положению
о комиссии Главного управления по труду и
занятости населения Курганской области
по формированию и подготовке
резерва управленческих кадров

МЕТОДИКА
проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров
Главного управления по труду и занятости населения
Курганской области, резерв управленческих кадров подведомственных
организаций сферы занятости населения Курганской области

1. Настоящая методика проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров Главного управления по труду и занятости населения Курганской области, резерв управленческих кадров подведомственных организаций сферы занятости населения Курганской области (далее - методика, резерв управленческих кадров соответственно) разработана в соответствии с Законом Курганской области от 1 июня 2009 года № 459 «О резерве управленческих кадров Курганской области».

2. Настоящая методика направлена на выявление из числа кандидатов, допущенных к участию в конкурсе на включение в резерв управленческих кадров (далее — кандидаты), высококвалифицированных специалистов, подготовленных к руководящей работе на должностях, для выдвижения на замещение которых формируется резерв управленческих кадров.

3. С целью объективной и всесторонней оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов настоящая методика предусматривает следующие конкурсные процедуры:

- 1) выполнение кандидатом конкурсного задания путем написания эссе;
- 2) проведение конкурсной комиссией Главного управления по труду и занятости населения Курганской области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров (далее - комиссия) индивидуального собеседования с кандидатом.

4. Примерные темы эссе определяются до объявления конкурса.

Рекомендуемый объем эссе составляет от 1 до 2 страниц. Эссе представляются кандидатами секретарю комиссии не позднее дня проведения комиссией индивидуального собеседования с кандидатом.

Конкурсное задание оценивается по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия темы эссе, знанию правил русского языка. Результат выполнения конкурсного задания оценивается по трехбалльной системе.

5. На заседании комиссии проводится индивидуальное собеседование с каждым из приглашенных кандидатов с целью определения его профессиональных и личностных качеств, в ходе которого кандидат отвечает на вопросы членов комиссии.

6. Индивидуальное собеседование с кандидатом проводится на предмет выяснения его представлений о:

- функциональных обязанностях по предполагаемой к замещению должности;
- перспективах работы в данной должности;

проблемах, существующих в сфере управления, к которой относится предполагаемая к замещению должность;

текущем состоянии дел в указанной сфере и другие.

7. Комиссия оценивает профессиональные и личностные качества кандидата, учитывая соответствие кандидата квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу и опыту работы, необходимым для выполнения обязанностей по предполагаемой к замещению должности.

При этом комиссия может оценивать кандидатов по следующим критериям:

уровень и профиль основного и дополнительного профессионального образования;

продолжительность и особенности деятельности в соответствующей профессиональной сфере, достигнутые результаты в профессиональной деятельности;

уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере деятельности;

знание действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями;

уровень владения навыками, повышающими общую эффективность профессиональной деятельности (владение электронной вычислительной техникой на уровне пользователя, общая грамотность и прочее);

стремление к профессиональной самореализации, ориентация на служебный рост в сфере государственного управления;

стремление проявлять инициативу при решении поставленных задач, готовность прилагать значительные усилия для получения наилучшего результата;

стремление совершенствовать свои знания, умения и навыки, расширять кругозор;

соблюдение этики делового общения, способность аргументированно отстаивать собственную точку зрения;

организаторские способности.

8. Оценка кандидатов по результатам собеседования осуществляется членами комиссии по трехбалльной системе. В результате определяется общий рейтинг кандидатов.

9. При подведении итогов конкурса комиссия принимает во внимание результаты выполнения конкурсного задания кандидатов и общий рейтинг кандидатов.

10. По результатам конкурса комиссия принимает решение по каждому кандидату о включении его в резерв управленческих кадров либо об отказе во включении в резерв управленческих кадров.».