

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
по проведению собеседования с кандидатами, претендующими на
вакантную административную государственную
должность

I. Общие положения

1. Настоящее методическое пособие по составлению эссе и проведению собеседования с кандидатами, претендующими на вакантную административную государственную должность в государственных органах (далее – Методическое пособие) разработано в целях практического применения норм законодательства Кыргызской Республики при проведении конкурса и детализирует процедуру составления эссе и проведения собеседования.

2. Составление эссе и проведение собеседования являются одним из этапов проведения конкурса.

II. Собеседование с кандидатами

3. Служба управления персоналом либо уполномоченное лицо по вопросам управления персоналом не менее чем за 1 день уведомляет конкурсантов о месте, дате и времени проведения собеседования и составления эссе.

4. В день проведения собеседования кандидаты составляют эссе. На составление эссе отводится 30 минут

5. Темы эссе (от трех до пяти):

- определяются службой управления персоналом либо уполномоченным лицом по вопросам управления персоналом и объявляются кандидатам за один день до проведения собеседования;

- должны соответствовать функциональным обязанностям по вакантной должности.

6. Написание эссе – это письменное изложение собственных мыслей кандидата на заданную актуальную тему, целью которого является оценка письменной грамотности, особенностей мышления, творческих способностей кандидата.

7. Общее время, отведенное на составление эссе, отводится 30 минут.

8. Конкурсанты выполняют работы на специально подготовленных листах.

9. В ходе собеседования члены конкурсной комиссии оценивает кандидатов по 20-балльной шкале по следующим параметрам (приложение 1):

- эссе;
- личностные качества;
- лидерские качества;
- профессиональные качества;

- мотивация;
- логика;
- способность к ясному изложению мысли.

10. При проведении собеседования конкурсной комиссией ведется видеозапись и аудиозапись собеседования (в отдаленных районах Кыргызской Республики, допускается проведение только аудиозаписи собеседования).

11. По результатам собеседования конкурсная комиссия оценивает кандидата путем деления суммы его баллов на количество параметров.

13. По итогам тестирования и собеседования все баллы суммируются, и тот претендент, который набрал наивысший балл, будет рекомендован руководству на назначение на вакантную должность (приложение 2).

14. Если кандидаты получают равное количество баллов, конкурсная комиссия рекомендует кандидата, этническая принадлежность, пол которого менее представлены в государственном органе.

В случае, когда кандидаты, получившие равное количество баллов являются представителями одной этнической принадлежности, одного пола, решение принимается простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

При равном количестве голосов голос председателя конкурсной комиссии является решающим.

Каждый член конкурсной комиссии голосует положительно только за одного кандидата, при этом вариант "воздержался" не допускается.

15. В случае, если конкурсной комиссией принято решение не рекомендовать кандидатуру, набравшую наивысший балл, руководитель государственного органа принимает решение о проведении повторного конкурса. При этом члены конкурсной комиссии, проголосовавшие против рекомендации кандидата, набравшего наивысший балл, должны представить письменный обоснованный отказ, который прилагается к протоколу заседания конкурсной комиссии.

17. Кандидат, набравший при прохождении компьютерного тестирования и собеседовании не менее 70 процентов от общего количества баллов, но не рекомендованный к назначению на вакантную должность, представляется конкурсной комиссией для зачисления во внутренний резерв кадров соответствующего органа местного самоуправления.

**Примерный оценочный лист кандидатов
при проведении собеседования**

ФИО члена комиссии: _____	ФИО конкурсанта	ФИО конкурсанта	ФИО конкурсанта	ФИО конкурсанта
Каждый из параметров оценивается по 20-балльной шкале				
- эссе;				
- личностные качества;				
- лидерские качества;				
- профессиональные качества;				
- мотивация;				
- логика;				
- способность к ясному изложению мысли.				
ИТОГО:				

Итоговые результаты конкурса

№	ФИО конкурсанта	Результаты теста	Результаты собеседования	ИТОГО

Пример: Проходит конкурс на должность специалиста отдела кадров. На объявленную вакантную должность заявление подали два конкурсанта (Асанова Б. и Ормонова Н.), идет второй тур конкурса, собеседование.

Состав конкурсной комиссии состоит из 5 человек.

- Председатель конкурсной комиссии - статс-секретарь (руководитель аппарата) государственного органа;

Члены комиссии:

- председатель комиссии по этике государственного органа;
- уполномоченный по вопросам предупреждения коррупции в государственном органе;

- представитель института гражданского общества соответствующей отраслевой направленности (по согласованию);

- руководитель (специалист) службы управления персоналом;

К каждому члену комиссии выдается оценочный лист (приложение №1)

ФИО члена комиссии: _____	ФИО конкурсанта (Асанова)	ФИО конкурсанта (Ормонова)
Каждый из параметров оценивается по 20-балльной шкале		
- эссе;	15	18
- личностные качества;	10	13
- лидерские качества;	12	18
- профессиональные качества;	10	10
- мотивация;	15	19
- логика;	15	16
- способность к ясному изложению мысли.	16	15
Сумма	93 (93/7=13,3)	109 (109/7=15,6)
Итоговый балл	13,3	15,6

Каждый из параметров оценивается по 20 баллов. Комиссия, рассмотрев результаты (эссе, ответы на вопросы), должен выставить до 20 баллов за каждый ответ, далее баллы суммируются и делятся на количество параметров (7).

Далее, все выставленные итоговые баллы членов комиссии к кандидату суммируются и делятся на количество членов комиссий (5 членов комиссии).

Далее, результаты теста + результаты собеседования = итоговый балл (приложение 2)

Рекомендации по градации баллов при проведении оценки на этапе собеседования конкурса на замещение вакантных должностей

Описание баллов

Параметры оценки	20-16	15-11	10-6	5-0
эссе	<p>1. Творчески мыслит и грамотно излагает собственные мысли на заданную актуальную тему, связанную с деятельностью.</p> <p>2. Содержание эссе полностью соответствует теме.</p> <p>3. Глубокое и аргументированное раскрытие темы.</p> <p>4. Умение делать выводы и обобщения.</p> <p>5. Логическое и последовательное изложение мыслей</p> <p>6. Отсутствие грамматических ошибок</p>	<p>1. Излагает собственные мысли на заданную актуальную тему</p> <p>2. Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее</p> <p>3. Логическое и последовательное изложение текста</p> <p>4. Имеются незначительные грамматические ошибки.</p>	<p>1. Поверхностное изложение мыслей на заданную актуальную тему, связанную с деятельностью.</p> <p>2. Отсутствует логическая последовательность в изложении</p> <p>3. Наличие значительных грамматических ошибок</p>	<p>1. Не может изложить свои мысли на заданную актуальную тему</p> <p>2. Тема полностью нераскрыта, что свидетельствует о поверхностном знании темы</p> <p>3. Отсутствуют выводы и обобщения.</p> <p>4. Наличие грубых грамматических ошибок</p>
личностные качества	<p>1. Нестандартное мышление, инициативность и способность генерировать идеи</p>	<p>1. Способен к сотрудничеству</p> <p>2. Собственное мнение ставит на передний план</p> <p>3. Не всегда воспринимает</p>	<p>1. Показывает небольшую склонность к сотрудничеству</p> <p>2. Воздерживается от выражения собственного мнения,</p>	<p>1. Неохотно идет на контакт</p> <p>2. Не имеет собственного мнения,</p> <p>3. Остается незаметным</p>

	<p>2.Способность само развитию и самоорганизации</p> <p>3.Ярко выраженная способность к сотрудничеству, при этом имеет собственное мнение и может позитивно влиять на других</p> <p>4.Считается с мнением окружающих, конструктивно воспринимает критику.</p> <p>5.Эмоционально уравновешенный, стрессоустойчивый</p>	<p>мнение окружающих и критику</p> <p>4.Эмоционально уравновешенный, стрессоустойчивый</p>	<p>3.Предпочитает оставаться незаметным</p>	
лидерские качества	<p>1.Уверенность в себе</p> <p>2.Легко устанавливает контакты с людьми</p> <p>3.Ставит перед собой четкие и понятные цели, не боится рисковать, активный</p> <p>4. Постоянно работает над собой, прислушивается к критике, но не заикливается на ней</p>	<p>1.Ставит перед собой цели, активный</p> <p>2. Верит в себя, постоянно работает над собой</p> <p>3.Прислушивается к критике.</p> <p>4.Коммуникабельный</p>	<p>1.Ставит перед собой цели, но не всегда уверенный в себе, 2.Старается работать над собой</p> <p>3.Прислушивается к критике, но воспринимает “болезненно”.</p>	<p>1.Не может поставить перед собой цели</p> <p>2. Не уверенный в себе</p> <p>3. “болезненно” воспринимает критику в свой адрес</p>
профессиональные качества	<p>1.Обладает глубокими, прочными и всесторонними знаниями</p>	<p>1.Обладает профессиональным и знаниями для решения задач</p>	<p>1.Знания поверхностные, несистемные</p> <p>2.Не может самостоятельно</p>	<p>1.Не имеет достаточного знания по данной должности,</p>

	2. Имеет целостное представление по существу вопроса, 3. Способен решать сложные задачи теоретического характера в профессиональной области	профессионального характера 2. Затрудняется самостоятельно решать задачи	решать профессиональные задачи	2. Затрудняется с ответами
мотивация	1. Имеет высокое желание работать на данной должности 2. Наличие интересов, стремления	1. Есть желания работать 2. Проявляет достаточный интерес к данной работе	1. Есть небольшие интересы к данной работе	1. Отсутствие мотивационных интересов
логика	1. Способен к анализу, полному и логичному изложению мыслей 2. Понятная, доступная речь	1. Обладает навыками анализировать и применять логику, но не использует постоянно.	1. Низкие способности в анализе и логике. 2. Замедленная реакция	1. Отсутствие аналитических и логических навыков
способность к ясному изложению мысли	1. Способен ясно излагать свои мысли и убедительно доводит до аудитории 2. Доступная речь	1. Излагает свои мысли и может донести до собеседника	1. Не может четко сформулировать свои мысли и донести до собеседника	1. Затрудняется изложить в полной мере свои мысли и донести до собеседника