ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Порядку проведения конкурса по отбору

кандидатур на должность главы

муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**методов оценки кандидатов – участников конкурса**

**по отбору кандидатур на должность главы муниципального района**

**«Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края**

1. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов: тестирования и собеседования.

2. В целях проведения объективной и прозрачной оценки кандидата, а также в свете участия в отборе большого числа кандидатов используется тестирование.

Объективность проведения тестирования обеспечивается стандартностью условий, времени, подсчета результатов и содержания тестов.

Тест представляет собой перечень вопросов и несколько вариантов ответа на каждый вопрос, среди которых один или несколько ответов являются правильными.

Тест (вопросы и варианты ответов) формирует и утверждает конкурсная комиссия.

Тест включает в себя 20 вопросов.

При составлении теста следует избегать неоднозначности вопросов и сложных формулировок.

Перед началом тестирования проводится подробный инструктаж участников о правилах и условиях проведения тестирования.

Во время проведения тестирования участникам запрещается:

- пользоваться вспомогательными материалами;

- пользоваться электронными приборами;

- вести переговоры с другими участниками тестирования;

- покидать помещение, в котором проводится тестирование.

При нарушении участником правил тестирования он отстраняется от тестирования с вынесением нулевой оценки по итогам тестирования.

По окончании тестирования участникам выставляются баллы.

Оценка результатов тестирования осуществляется конкурсной комиссией исходя из числа правильных ответов, данных кандидатом на вопросы теста.

По результатам тестирования членами конкурсной комиссии кандидатам выставляется:

0,5 балла за каждый правильный ответ на один вопрос теста;

ноль баллов за каждый неправильный ответ на один вопрос теста.

3. Собеседование представляет собой устные ответы кандидатов на вопросы, задаваемые членами конкурсной комиссии. На собеседовании кандидату задаются вопросы, касающиеся уточнения полученных из анкеты сведений о его образовании, опыте, полученных знаниях и навыках, вопросы личного характера: цели, устремления в жизни, карьерные планы. Возможно применение самопрезентации кандидата (не более пяти минут).

Основной целью собеседования является получение ответа на вопрос, заинтересован ли кандидат в избрании на должность главы муниципального района и способен ли он выполнять служебные обязанности.

На собеседовании выявляются:

- профессиональные, личностные качества кандидата, в том числе стрессоустойчивость, гибкость и креативность;

- коммуникативные знания и навыки кандидата;

- мотивация и ценностные ориентации кандидата;

- дополнительная информацию о кандидате (готовность к принятию дополнительных нагрузок, командировки, ненормированный рабочий день и т.д.).

Результаты собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в пять баллов, если кандидат четко и логически последовательно изложил свое видение работы главы муниципального образования, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопросов, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в четыре балла, если кандидат четко и последовательно изложил свое видение работы главы муниципального образования, в полном объеме раскрыл содержание вопросов, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в три балла, если кандидат изложил свое видение работы главы муниципального образования, последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопросов, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в два балла, если кандидат нечетко изложил свое видение работы главы муниципального образования, не раскрыл содержание вопросов, допустил незначительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в один балл, если кандидат нечетко изложил свое видение работы главы муниципального образования, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в ноль баллов, если кандидат не изложил свое видение работы главы муниципального образования, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний, аналитических способностей, проявил неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_