ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СОБЕСЕДОВАНИЯ С КОНКУРСНОЙ КОМИССИЕЙ (ИНТЕРВЬЮ)

1. Примерный перечень вопросов в сфере профессиональных знаний и умений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Качества кандидатов | Основной вопрос | Дополнительные вопросы |
| 1. Уровень профессиональной подготовки | Какими основными профессиональными навыками Вы обладаете для исполнения будущих должностных обязанностей | Назовите основные нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность учреждения. Есть ли у Вас практический опыт в данной сфере деятельности?Ваши возможные предложения по улучшению эффективности управления учреждением |
| 2. Выявление профессиональных навыков | Какими Вы обладаете способностями к выполнению следующих видов работ: ...? | Умеете ли Вы подготовить письменное сообщение: написать отчет, подготовить инструкцию, вести деловую переписку?Приведите, пожалуйста, примеры из Вашей предыдущей деятельности.Оцените Вашу способность к публичным выступлениям и докладам. Приведите примеры |
| 3. Выявление навыков стратегического планирования | Приходилось ли Вам в Вашей практической деятельности разрабатывать стратегические планы?Умеете ли Вы организовать эффективную деятельность подразделения, которым вы руководите? | Приведите конкретные примеры, в какой области Вы осуществляли планирование, на какие сроки?С какими трудностями Вы сталкивались при разработке стратегического плана?Принимали ли Вы участие в реализации этих планов?Расскажите, как Вы осуществляли контроль и координацию в процессе реализации стратегического плана.Как Вы продумываете распределение заданий между сотрудниками? |
| 4. Выявление навыков принятия управленческих решений | Приведите примеры делегирования полномочий своим подчиненным.Какие управленческие решения в последнее время Вы принимали?Приведите примеры.Чем обычно Вы руководствуетесь при принятии управленческого решения?Приведите примеры | Часто ли Вы вынуждены откладывать важную задачу, чтобы выполнить другие?Часто ли Вы выполняете за других работу, с которой вполне могли бы справиться и без Вашего участия?Знают ли Ваш коллега, подчиненный Ваши задачи в сфере деятельности достаточно хорошо, чтобы заменить Вас? |
| 5. Выявление навыков нормотворческой деятельности | Имеете ли Вы навыки нормотворческой деятельности? | Имеется ли у Вас практический опыт разработки нормативно-правовых документов, приведите конкретные примеры? |
| 6. Выявление навыков систематизации и подготовки информационных материалов | Имеете ли Вы представление о систематизации и подготовке информационных материалов? | Как Вы себе представляете механизм подготовки аналитического отчета?Имеете ли Вы опыт самостоятельной подготовки подобных информационных материалов? Расскажите об этом |
| 7. Выявление наличия навыков разрешения конфликтов | Владеете ли Вы навыками оценки и разрешения конфликтной ситуации в малой группе? | Какие способы преодоления конфликтов внутри малой группы Вы знаете?Какие причины конфликтов на работе Вы можете назвать?Владеете ли Вы методиками определения психологического климата в группе? |

Критерии оценки по перечню 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| Nп/п | Критерий оценки | Шкала | Показатель |
| 1. | Высокий уровень | 2 | Отлично ориентируется в предмете будущей деятельности, обладает высоким уровнем развития профессиональных навыков. Имеет развитые способности к выполнению различных видов работ, необходимых в профессиональной деятельности. Уровень владения информационно-коммуникационными технологиями высокий |
| 2. | Средний уровень | 1 | Ориентируется в предмете деятельности, обладает средним уровнем развития профессиональных навыков, имеет ряд способностей к выполнению отдельных видов работ. Уровень владения информационными технологиями средний |
| 3. | Низкий уровень | 0 | Знание предмета будущей деятельности слабое, профессиональные навыки развиты недостаточно. Набор способностей к выполнению профессиональной деятельности недостаточный. Владение информационными технологиями низкое |

2. Примерный перечень вопросов для определения ориентированности кандидата на качество и результат

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Качества кандидатов |
| Основной вопрос | Дополнительные вопросы |
| 1. Вспомните ситуацию, когда Вам приходилось решать сложную проблему и расскажите об этом подробно | Как часто Вам приходится задерживаться на работе?С чем Вы это связываете? |
| 2. Всегда ли Вам удается справляться с порученной работой за установленное время? | При возникновении непредвиденных сложных ситуаций способны ли Вы правильно сориентироваться и принять оптимальное решение?Приведите примеры успешно реализованных поручений, проектов |

Критерии оценки по перечню 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| Nп/п | Критерий оценки | Шкала | Показатель |
| 1. | Высокий уровень | 2 | Кандидат демонстрирует высокий уровень ориентированности на качество и результат, об этом свидетельствуют самостоятельность при выполнении порученной работы, умение ориентироваться в сложной ситуации, умение доводить начатое дело до конца |
| 2. | Средний уровень | 1 | Кандидат демонстрирует средний уровень ориентированности на качество и результат. При выполнении сложных заданий ему нужна посторонняя помощь. Иногда теряется, но способен принимать самостоятельные решения. Способен доводить начатое дело до конца, но нуждается в напоминании и контроле |
| 3. | Низкий уровень | 0 | Кандидат демонстрирует низкий уровень ориентированности на качество и результат. Без посторонней помощи не знает, что предпринять. При возникновении сложной ситуации не способен самостоятельно принять решение. Требует постоянного напоминания и контроля со стороны руководства |

3. Примерный перечень вопросов для определения коммуникативных навыков

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Качества кандидатов | Основной вопрос | Дополнительные вопросы |
| 1. Выявление способности к совместной работе | Как Вы относитесь к работе в группе? | Сотрудничаете ли Вы с коллегами при решении сложной задачи, если она поставлена только перед Вами?Готовы ли Вы поделиться своими знаниями, умениями и навыками с другими сотрудниками?Оказываете ли Вы поддержку, консультируетесь ли Вы с другими коллегами?Вам работается лучше в коллективе или одному?Какова Ваша стратегия поведения в новом коллективе? |
| 2. Выявление способности к деловому общению | Как Вы оцениваете Вашу способность к деловому общению? | Всегда ли Вам удается четко высказать свои мысли при общении с коллегами?Умеете ли Вы выслушать и понять собеседника?Стремитесь ли Вы достичь полного взаимопонимания при общении с коллегами?В каких ситуациях Вы готовы пойти на компромисс? Были ли подобные ситуации в Вашей практике? |
| 3. Умение работать с людьми | Умение работать с людьми.Как Вы считаете, в чем состоит Ваша основная работа как руководителя? | Расскажите, как Вы осуществляете руководство подчиненными (если замещали должность руководителя).Расскажите, как Вы, давая поручение своим сотрудникам, убеждаетесь в том, что они правильно поняли смысл задания. Если возможно, то приведите пример.Были ли в Вашей практике случаи, когда подчиненные неверно понимали данное им задание? Какие шаги Вы предпринимали?Можете ли Вы определить потенциальные возможности работника? |

Критерии оценки по перечню 3

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| Nп/п | Критерий оценки | Шкала | Показатель | Показатель для руководителей |
| 1. | Высокий уровень | 2 | Проявляет четко выраженную склонность к работе в группе. Эффективно сотрудничает с другими, четко высказывает свои мысли, умеет выслушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания в общении | Четко, доходчиво разъясняет задания, отлично ориентируется в возможностях работника |
| 2. | Средний уровень | 1 | Имеет склонность к работе в группе, может сотрудничать с другими. Умеет высказывать свои мысли, стремится выслушать собеседника | Может разъяснить задание подчиненному, разбирается в потенциальных возможностях работника |
| 3. | Низкий уровень | 0 | Одиночка, не любит работать в группе. Редко принимает и предлагает помощь, высказывания воспринимает с трудом. Не умеет слушать собеседника. Не стремится к взаимопониманию | Не в состоянии разъяснить доходчиво задание, в возможностях работника не разбирается |

4. Примерный перечень вопросов для определения мотивации для занятия искомой должности

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Качества кандидатов |
| Основной вопрос | Дополнительные вопросы |
| 1. Причины ухода с предыдущих мест работы (должности) | Почему Вы уволились (собираетесь увольняться или переходить на другую должность)?Что входило в Ваши обязанности?Что Вы ценили больше всего на прежних местах работы?Что Вас не устраивало на предыдущих местах работы?Какие обязанности Вы выполняли с наибольшим удовольствием? |
| 2. Каковы Ваши представления о возможных негативных моментах или трудностях предполагаемой деятельности? | Как Вы относитесь к работе за пределами установленного рабочего времени?Что может вызвать у Вас стресс на работе?Как Вы считаете, есть ли у Вас перспективы карьерного роста в органе власти? |
| 3. Ваши представления о перспективах на новом месте работы? | Какие виды стимулирования для Вас наиболее приемлемы (премия, перспективы продвижения по службе, объявление благодарности, награждение грамотами и др.)? |

Критерии оценки по перечню 4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| Nп/п | Критерий оценки | Шкала | Показатель |
| 1. | Высокий уровень | 2 | Отлично ориентируется в предмете своей будущей деятельности. Демонстрирует высокую заинтересованность замещения должности. Четко выделяет преимущества новой должности по сравнению с предыдущей. Мотивационный профиль имеет четкую направленность на раскрытие собственного потенциала для достижения целей органа власти |
| 2. | Средний уровень | 1 | Знание предмета своей деятельности удовлетворительное. Демонстрирует заинтересованность замещения должности. Мотивационный профиль направлен как на раскрытие собственного потенциала, так и на удовлетворение материальных потребностей. Видит определенные трудности при исполнении должностных обязанностей |
| 3. | Низкий уровень | 0 | Знание предмета своей деятельности слабое. Уровень заинтересованности замещения должности четко не определяется. Мотивационный профиль кандидата размыт |

5. Примерный перечень вопросов о личностно-профессиональной подготовке кандидата

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Качества кандидатов | Основной вопрос |
| Способность к стратегическому видению и глубокому анализу проблем, имеющих широкий социальный характер | Опишите основные изменения, которые могут произойти в нашем регионе.Как Вы сможете определить основные тенденции и перспективы развития тех или иных процессов?Каким способом Вы можете предусмотреть возможные проблемы и как разрабатываете планы их решения? |
| Способность к прогнозированию последствий тех или иных решений в отношении конкретной проблемы | Решение какой проблемы в нашем регионе Вам кажется приоритетным и почему?Как Вы считаете, что важнее - рисковать или действовать осторожно в проблемной ситуации? |
| Собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и предпринимаемым мерам | Какие Вы выделяете факторы, влияющие на ситуацию в конкретной отрасли, и каким образом строите дорожную карту развития?Насколько для Вас важно опираться на собственное мнение в принятии решения? |
| Предлагаемые кандидатом пути оптимального разрешения проблемной ситуации | Какие критерии эффективности принятых решений Вы используете?Какие возможны пути и способы действия при недостатке ресурсов для решения задачи? |

Критерии оценки по перечню 5

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| Nп/п | Критерий оценки | Шкала | Показатель |
| 1. | Высокий уровень | 2 | Кандидат лаконично выражает свою позицию, подробно, детально рассматривает каждый аспект данной проблемы.Ярко выражены стратегическое мышление кандидата, проявляется высокий уровень коммуникативной компетентности.Четкое понимание соотношения положительных и отрицательных последствий конкретной проблемы, обозначенных кандидатом |
| 2. | Средний уровень | 1 | Кандидат выражает свою позицию подробно, упуская отдельные детали (аспекты).Понимание соотношения положительных и отрицательных последствий конкретной проблемы, обозначенных кандидатом |
| 3. | Низкий уровень | 0 | Алгоритм решения конкретной проблемы не выражен |