Приложение № 2 к Положению
о формировании и подготовке резерва управленческих кадров Арамильского городского округа

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА РЕКОМЕНДАЦИИ
на кандидата для включения в муниципальный резерв управленческих кадров

РЕКОМЕНДАЦИЯ

на_____
_____
(фамилия, имя, отчество кандидата для включения в муниципальный резерв управленческих кадров)
Я,_____
____
(фамилия, имя, отчество, должность лица, дающего рекомендацию кандидату для включения в муниципальный резерв управленческих кадров)
рекомендую для включения в муниципальный резерв управленческих кадров _____
_____(фамилия, имя, отчество кандидата для включения в муниципальный резерв управленческих кадров)
Знаю _____с_____
__
(фамилия, и.о.) (период времени)
по совместной работе _____
(наименование организации) _____
_____
_____
_____
_____
(сведения о профессиональных достижениях кандидата с указанием фактов, конкретных показателей и достигнутых им результатов профессиональной деятельности)
Считаю кандидатуру _____
(фамилия, имя, отчество кандидата)
достойной для включения в муниципальный резерв управленческих кадров _____
_____
_____ _____
(дата) (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Приложение № 3 к Положению
о формировании и подготовке резерва управленческих кадров Арамильского городского округа

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ЗАЯВЛЕНИЯ
кандидата для включения в муниципальный резерв управленческих кадров

Председателю комиссию по формированию и подготовке муниципального резерва управленческих кадров
_____
от_____
(Ф.И.О. кандидата)
Проживающего по адресу: _____
_____
_____
Тел.: _____

Заявление

Прошу Вас рассмотреть мою кандидатуру для включения в муниципальный резерв управленческих кадров на должность
(наименование должности, на которую формируется муниципальный резерв управленческих кадров)

С порядком формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров ознакомлен(а).

Прошу принять следующие документы:
1.
2.

Дата подпись (расшифровка подписи)

Приложение № 4 к Положению
о формировании и подготовке резерва управленческих кадров Арамильского городского округа

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
анкеты кандидата на включение в муниципальный резерв управленческих кадров

Анкета кандидата на включение в муниципальный резерв управленческих кадров

Место для фотографии

(фамилия, имя, отчество)

1. Общие сведения

Дата и место рождения:	Контакты: домашний телефон:
Адрес проживания:	рабочий телефон:
Индекс: / Область, район, населенный пункт:	мобильный телефон:
Улица, дом, квартира:	E-mail:

2. Профессиональное образование:
(указываются сведения о базовом высшем профессиональном образовании и других полученных высших профессиональных образованиях)

Дата поступления	Дата окончания	Полное наименование учебного заведения, факультет, отделение (очное, заочное)	Специальность, квалификация, № диплома, дата выдачи
Тема дипломного проекта:			

Дата поступления	Дата окончания	Полное наименование учебного заведения, факультет, отделение (очное, заочное)	Специальность, квалификация, № диплома, дата выдачи
Тема дипломного проекта:			

3. Дополнительное образование
(переподготовка, специализированные школы, аспирантура, докторантура, стажировки, курсы, семинары, тренинги)

Дата начала	Дата окончания	Полное название (переподготовка, повышение квалификации, аспирантура, семинары, тренинги), место проведения	Специальность, квалификация, № свидетельства, дата выдачи

4. Профессиональная деятельность в настоящее время

Название организации или направление деятельности (для физических лиц), место нахождения	Название должности, с какого времени в этой должности	Количество подчиненных
Основное направление Вашей работы:		

Ваши основные профессиональные достижения (в том числе наличие успешно реализованных проектов, опыт организации чего-либо «с нуля»):		
Ваши сильные стороны как профессионала:		

5. Выполняемая работа с начала трудовой деятельности (включая учебу в высших и средних специальных учебных заведениях, военную службу, работу по совместительству, предпринимательскую деятельность и т.п.)

Примечание.
При заполнении данного раздела необходимо именовать организации так, как они назывались в свое время, военную службу записывать с указанием должности и номера воинской части.

Месяц и год поступления	Месяц и год ухода	Должность с указанием организации	Адрес организации (в т.ч. за границей)

6. Дополнительные сведения:

Знание компьютерных программ (указать каких)	
Владение иностранными языками (укажите уровень владения: читаете и переводите со словарем, читаете и можете объясняться, владеете свободно)	
Участие в деятельности общественных объединений, партий, движений, некоммерческих организаций (наименование организации, период участия в ее деятельности, в каком статусе участвовали)	
Ваши увлечения, интересы, хобби	
Иная информация, которую Вы хотите сообщить о себе	

7. Имеете ли Вы классный чин (воинское или специальное звание), дата присвоения _____
_____
_____
_____

8. Имеете ли Вы государственные награды, иные награды и знаки отличия
_____
(указать какие, в каком году и за что награждены)
_____
9. Были ли Вы за границей? _____
(указать: когда, где, с какой целью)
_____

Я, _____,
(фамилия, имя, отчество кандидата)
даю свое согласие на сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, передачу третьим лицам своих персональных данных для формирования муниципального резерва управленческих кадров. Мне известно, что сообщение о себе в анкете заведомо ложных сведений может повлечь отказ во включении в муниципальный резерв управленческих кадров. На проведение в отношении меня проверочных мероприятий согласен (согласна).

_____ _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

Приложение № 5 к Положению
о формировании и подготовке резерва управленческих кадров Арамильского городского округа

ПРИМЕРНЫЕ МЕТОДЫ
оценки кандидатов в муниципальный резерв управленческих кадров

1. Метод индивидуального собеседования.
1.1. Индивидуальное собеседование проводится после тщательного изучения и оценки представленных кандидатом документов. Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах на вопросы, охватывающие основные, интересующие комиссию по формированию и подготовке муниципального резерва управленческих кадров (далее –Комиссия) темы, и позволяющие определить уровень необходимых профессиональных знаний кандидата, а также самооценку кандидатом его уровня профессиональных знаний и навыков, планах их совершенствования, мотивах служебной деятельности, активности гражданской позиции и т.д. Примерный перечень вопросов для индивидуального собеседования прилагается.
1.2. Индивидуальное собеседование может оцениваться по 100 бальной шкале.
1.3. По результатам индивидуального собеседования членами Комиссии могут выставляться следующие оценки кандидату:
– от 76 до 100 баллов – превышает заявленные требования;
– от 51 до 75 баллов – полностью соответствует заявленным требованиям;
– от 26 до 50 баллов – частично соответствует заявленным требованиям;
– от 0 до 25 баллов – не соответствует заявленным требованиям.
2. Метод групповых дискуссий.
2.1. Тематика проведения групповой дискуссии определяется Комиссией. Проведение групповых дискуссий осуществляется в свободной форме среди кандидатов по вопросам должностных обязанностей, специфики муниципального управления, для замещения которой кандидат дал согласие на рассмотрение и включение его кандидатуры в муниципальный резерв.
2.2. Данный метод оценки дает возможность выявить наиболее самостоятельных, активных, информированных, логически рассуждающих, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.
2.3. Участие кандидата в проведении групповой дискуссии может оцениваться по 100 бальной шкале.
2.4. Результаты дискуссии оцениваются членами Комиссии:
– от 76 до 100 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность исполнять взятые на себя обязательства;
– от 51 до 75 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность исполнять взятые на себя обязательства;
– от 26 до 50 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;
– от 0 до 25 баллов, если кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные ошибки, в ходе дискуссии не проявил активность, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность исполнять взятые на себя обязательства.
3. Метод написания концепции развития муниципального образования.
3.1. Разработка концепции развития муниципального образования (далее – концепция) включает в себя написание обзорной работы по предложенной теме.
3.2. Требования к тексту:
объем текста от 3 до 10 страниц;
шрифт 14, Liberatio № Serif, через 1,0 интервал;
наличие стандартных ссылок на использованные источники литературы.
3.3. Оценка работы производится по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия вопроса.
3.4. Работа может оцениваться членами Комиссии по 100 бальной шкале:
– от 76 до 100 баллов – кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл тему, сумел проанализировать и дать оценку сложившейся социально-экономической ситуации в муниципальном