

ПОЛОЖЕНИЕ
о секторе подбора персонала
отдела оценки профессиональных компетенций, психодиагностики и подбора персонала
Санкт-Петербургского государственного бюджетного образовательного
учреждения дополнительного профессионального образования
«Корпоративный университет Администрации Санкт-Петербурга –
центр развития компетенций государственных и муниципальных служащих»

1. Общие положения

1.1. Сектор подбора персонала (далее - сектор) отдела оценки профессиональных компетенций, психодиагностики и подбора персонала (далее – отдел) является структурным подразделением Санкт-Петербургского государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет Администрации Санкт-Петербурга – центр развития компетенций государственных и муниципальных служащих» (далее - учреждение).

1.2. В своей деятельности сектор руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Санкт-Петербурга, законами Санкт-Петербурга, постановлениями и распоряжениями Губернатора Санкт-Петербурга, постановлениями и распоряжениями Правительства Санкт-Петербурга, нормативными правовыми актами исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, регулирующих деятельность учреждения, уставом учреждения, приказами учреждения и настоящим положением.

1.3. Сектор подчинен начальнику отдела.

1.4. Сектор возглавляет начальник сектора, назначаемый на должность и освобождаемый от должности директором учреждения по согласованию с первым заместителем директора и с начальником отдела.

1.5. В период отсутствия начальника сектора его замещает лицо, назначаемое приказом учреждения.

2. Задачи сектора

2.1. Сектор реализует следующие задачи:

2.1.1. проводит оценку профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), претендующих на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Санкт-Петербурга в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга, для замещения которых конкурс не проводится или может не проводиться;

2.1.2. обеспечивает разработку оценочных материалов, участвует в создании комплексов программных средств для автоматизации процессов оценки граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих) претендующих на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Санкт-Петербурга в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга, для замещения которых конкурс не проводится или может не проводиться;

2.1.3. участвует в разработке рекомендаций по подбору и привлечению персонала на государственную гражданскую службу для исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга;

2.1.4. проводит оценку профессиональных и управленческих компетенций, составляет прогнозы успешности профессиональной и управленческой деятельности государственных гражданских служащих Санкт-Петербурга и кандидатов на государственную гражданскую службу Санкт-Петербурга;

2.1.5. участвует в разработке требований к деловым и личностным качествам для ключевых работников государственной гражданской службы, утверждаемых курирующим комитетом Администрации Губернатора Санкт-Петербурга;

2.1.6. участвует в отборе психодиагностических методов и в разработке методик для оценки компетенций ключевых сотрудников государственной гражданской службы и кандидатов в резерв управленческих кадров и молодежный кадровый резерв:

- методов профессионального тестирования (тесты оценки профессиональных знаний, кейсы, деловые игры и др.);

- социологических методов (опросы, интервью, мониторинг общественного мнения);

- психодиагностических методов;

2.1.7. участвует в разработке рекомендаций по развитию кадрового потенциала государственной гражданской службы;

2.1.8. участвует в методическом обеспечении мероприятий в рамках кадрового аудита, предусматривающих анализ и подготовку предложений о повышении качества кадрового состава исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга;

2.1.9. в рамках кадрового аудита проводит оценку уровня квалификации государственных гражданских служащих, существующих условий труда, системы материальной и нематериальной мотивации персонала;

2.1.10. в рамках кадрового аудита проводит оценку соответствия структуры, количества и качества человеческих ресурсов потребностям функционирования и развития органов исполнительной власти Санкт-Петербурга;

2.1.11 осуществляет финансово - экономическое планирование деятельности сектора, работу по планированию и осуществлению закупок товаров, работ, услуг, заключению, исполнению договоров, контрактов, соглашений по направлениям деятельности сектора в соответствии с локальными правовыми актами учреждения;

2.1.12. осуществляет разработку локальных правовых актов учреждения по направлениям деятельности сектора.

3. Полномочия сектора

3.1. В рамках реализации своих задач сектор осуществляет следующие полномочия:

3.1.1 формирование базы заявок на подбор персонала от исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга;

3.1.2. участие в разработке профиля кандидата (профессионального профиля) совместно с представителями исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга;

3.1.3. реализация и координация работ по обеспечению потребностей государственной гражданской службы Санкт-Петербурга в управленческих кадрах и в квалифицированных специалистах в части оценки их профессиональных компетенций, психологических особенностей, факторов риска и прогнозирования эффективности их профессиональной деятельности;

3.1.4. участие в разработке и постоянной актуализации моделей профессиональных компетенций для ключевых должностей государственной гражданской службы Санкт-Петербурга, утверждаемых курирующим комитетом Администрации Губернатора Санкт-Петербурга;

3.1.5. участие в разработке методов оценки профессиональных компетенций, в том числе, в разработке кейсов, оценочных упражнений, деловых игр; в том числе, оценки деловых и личностных качеств, интеллектуального уровня, способностей, мотивации, нервно-психической устойчивости и самоконтроля государственных гражданских служащих Санкт-Петербурга, а также отбор методов выявления факторов риска, препятствующих эффективной профессиональной деятельности;

3.1.6. участие в формировании плана закупок с целью получения финансирования для работы учреждения в рамках реализации целей отдела.

4. Структура сектора и управление сектором

4.1. Структура и штатная численность сектора устанавливаются приказом учреждения.

4.2. Начальник сектора:

4.2.1. осуществляет руководство сектором, готовит предложения начальнику отдела и первому заместителю директора учреждения о поощрении или привлечении к ответственности работников сектора;

4.2.2. осуществляет планирование деятельности сектора и осуществляет организацию работы и контроль за выполнением планов работниками сектора;

4.2.3. распределяет функциональные обязанности и дает поручения работникам сектора в соответствии с целями, задачами и основными направлениями текущей деятельности сектора, учреждения;

4.2.4. осуществляет иные полномочия, возложенные на него руководством учреждения и предусмотренные настоящим положением.