

ПОЛОЖЕНИЕ
об отделе 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. Отдел 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 отдел 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, правовыми актами исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, уставом учреждения, приказами учреждения и настоящим положением.

1.3. Отдел подчинен первому заместителю директора.

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

1.5. В структуре отдела имеется сектор подбора персонала, возглавляемый начальником сектора.

1.6. В период временного отсутствия начальника отдела его замещает лицо, назначаемое приказом учреждения.

1.7. Свою работу отдел осуществляет во взаимодействии со структурными подразделениями учреждения, а также, в пределах своей компетенции, с исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга, иными государственными органами, учреждениями, предприятиями и организациями.

2. Цели и задачи отдела

2.1. Целями отдела являются содействие развитию кадрового потенциала государственной гражданской службы и обеспечение деятельности Администрации Губернатора Санкт-Петербурга:

2.1.1. в сфере формирования и развития деловых и личностных качеств участников Резерва управленческих кадров в Санкт-Петербурге (далее – резерв управленческих кадров);

2.1.2. в сфере формирования и оценки деловых и личностных качеств участников Молодежного кадрового резерва в системе исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга (далее – молодежный кадровый резерв);

2.1.3. в части принятия кадровых решений при расстановке, аттестации, ротации кадров, проведения оценки при прогнозировании профессионального роста и служебного продвижения

государственных гражданских служащих Санкт-Петербурга (далее – государственных служащих);

2.1.4. в сфере проведения кадрового аудита в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга и в подведомственных им государственных учреждениях Санкт-Петербурга (далее – кадровый аудит);

2.1.5. по отбору, формированию и поддержанию в актуальном состоянии сводной базы кандидатов на должности государственных гражданских служащих в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга и подведомственных им государственных учреждениях Санкт-Петербурга;

2.1.6. по участию в принятии решений о направлении на обучение государственных служащих в целях развития и совершенствования профессиональных навыков и повышения эффективности их служебной деятельности.

2.2. Для достижения поставленных целей отдел реализует следующие задачи:

2.2.1. обеспечивает разработку оценочных материалов, участвует в создании комплексов программных средств для автоматизации процессов оценки кандидатов в резерв управленческих кадров и молодежный кадровый резерв, утверждаемых курирующим комитетом Администрации Губернатора Санкт-Петербурга;

2.2.2. проводит оценку профессиональных знаний, умений и навыков, а также психологических характеристик кандидатов в резерв управленческих кадров и молодежный кадровый резерв;

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

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

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

2.2.6. 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;

2.2.7. участвует в разработке рекомендаций по развитию кадрового потенциала государственной гражданской службы, резерва управленческих кадров и молодежного кадрового резерва;

2.2.8. 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;

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

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

2.2.11. проводит оценку с целью определения факторов риска и достоверности сведений, сообщаемых гражданами РФ, в том числе при назначении на должности государственной гражданской службы Санкт-Петербурга и мониторинг исполнения обязанностей

государственными гражданскими служащими Санкт-Петербурга, замещающими должности гражданской службы, деятельность которых связана с коррупционными рисками, с применением специальных психофизиологических исследований с использованием компьютерного полиграфа;

2.2.12. участвует в организации и проведении научно-исследовательских работ

по вопросам формирования и подготовки резерва управленческих кадров и молодежного кадрового резерва;

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

2.1.14. осуществляет разработку локальных правовых актов учреждения по направлениям деятельности отдела.

3. Функции

3.1. Отдел, в рамках уставной деятельности учреждения, осуществляет следующие функции:

3.1.1. 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;

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

3.1.3. 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 и кандидатов на государственную гражданскую службу Санкт-Петербурга, а также отбор методов выявления факторов риска, препятствующих эффективной профессиональной деятельности;

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

4. Структура отдела

4.1. Структура и штатная численность отдела устанавливаются приказом учреждения.

4.2. Начальник отдела:

4.2.1. осуществляет общее руководство отделом, готовит предложения первому заместителю директора о поощрении или привлечении к ответственности работников отдела;

4.2.2. осуществляет планирование деятельности отдела и осуществляет контроль за выполнением планов работниками отдела;

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

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