

УТВЕРЖДЕН  
распоряжением  
Губернатора  
Хабаровского края  
от 12 января 2018 г. 7-р

## ПОРЯДОК

формирования резерва управленческих кадров Хабаровского края

1. Порядок формирования резерва управленческих кадров Хабаровского края (далее – Порядок) разработан во исполнение Перечня поручений Президента Российской Федерации от 01 августа 2008 г. № Пр-1573 по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров 23 июля 2008 г. и регулирует вопросы, связанные с созданием базы данных о лицах, включенных в резерв управленческих кадров Хабаровского края (далее – Резерв).

2. Резерв формируется по трем группам:

Резерв на руководящие должности в органах исполнительной власти Хабаровского края (далее также – край);

Резерв на выборные должности в законодательных (представительных) органах власти края и резерв должностных лиц органов местного самоуправления – руководителей муниципальных образований (городских округов и муниципальных районов) края;

Резерв на должности руководителей государственных предприятий и учреждений, предприятий и организаций краевого значения с долей собственности края 25 и более процентов.

3. Кандидаты в Резерв должны соответствовать следующим общим требованиям:

- наличие гражданства Российской Федерации;
- отсутствие судимости, не погашенной в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возраст до 55 лет;
- образование высшее;
- стаж работы на руководящих должностях не менее двух лет.

4. Правовой основой для формирования Резерва являются указы Президента Российской Федерации, правовые акты края по вопросам работы с Резервом и настоящий Порядок.

5. Выдвижение кандидатов в Резерв (подтверждение нахождения кандидатов в Резерве) осуществляется по предложению:

- Губернатора края, вице-губернатора края;
- органов исполнительной власти края;

Продолжение Порядка  
формирования резерва управленческих  
кадров Хабаровского края

- структурного подразделения аппарата Губернатора и Правительства края, осуществляющего функции по обеспечению взаимодействия органов исполнительной власти края и органов местного самоуправления края по реализации государственной политики в области развития местного самоуправления в крае (далее – структурное подразделение аппарата);

- департамента по вопросам государственной службы и кадров Губернатора края (далее – департамент).

Предложения руководителей органов исполнительной власти края, структурного подразделения аппарата согласовываются первыми заместителями Председателя Правительства края, заместителями Председателя Правительства края в соответствии с распределением обязанностей между ними.

6. Выдвижение кандидата в Резерв осуществляется с учетом результатов профессиональной деятельности и профессионального развития кандидата, управленческих и лидерских качеств, его личностно-мотивационных особенностей (общепризнанные достижения, активная гражданская позиция, стратегическое мышление, опыт и масштаб управления, мотивация и социальная зрелость), потенциала профессионального и карьерного роста.

Выдвижению кандидатов в Резерв предшествует проведение предварительных индивидуальных собеседований.

С кандидатами, предложенными в Резерв органами исполнительной власти края, структурным подразделением аппарата собеседование проводится руководителями и (или) первыми заместителями Председателя Правительства края, заместителями Председателя Правительства края в соответствии с распределением обязанностей между ними.

С кандидатами, предложенными в Резерв Губернатором края, вице-губернатором края, собеседование проводится руководителем департамента.

7. Для выдвижения кандидата в Резерв представляются следующие документы:

- заявление кандидата о включении в Резерв по форме согласно приложению № 1 к настоящему Порядку;

- подписанное кандидатом согласие на обработку персональных данных;

- заполненную и подписанную анкету установленной формы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р, с приложением фотографии (3 x 4 см);

- копии трудовой книжки и документов об образовании и о квалификации (заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы));

- представление на кандидата по форме согласно приложению № 2 к настоящему Порядку;

Представление на кандидата, предложенного в Резерв органом исполнительной власти края, структурным подразделением аппарата подписывает-

Продолжение Порядка  
формирования резерва управленческих  
кадров Хабаровского края

ся руководителем этого органа исполнительной власти края, структурного подразделения и согласовывается первым заместителем Председателя Правительства края, заместителем Председателя Правительства края в соответствии с распределением обязанностей между ними.

Представление на кандидата, предложенного в Резерв Губернатором края, вице-губернатором края, департаментом подписывается руководителем департамента.

- копии иных документов, подтверждающих информацию, изложенную в анкете кандидата, представляемые по желанию кандидата.

Предложения о выдвижении кандидата в Резерв (подтверждение нахождения кандидатов в Резерве) и вышеперечисленные документы (далее – документы) кандидатов представляются в департамент.

8. Департаментом осуществляется предварительное рассмотрение документов, представленных в целях выдвижения кандидатов в Резерв на предмет их соответствия общим требованиям, предусмотренным пунктом 3 настоящего Порядка, и полноты представленных документов, а также формирование предварительного списка потенциальных кандидатов в Резерв.

Кандидат, не соответствующий общим требованиям, предусмотренным пунктом 3 настоящего Порядка, не включается в предварительный список потенциальных кандидатов в Резерв.

Полученная в ходе предварительного рассмотрения документов информация оформляется департаментом в виде служебной записки и направляется председателю комиссии по формированию резерва управленческих кадров Хабаровского края (далее – Комиссия) с приложением предварительного списка потенциальных кандидатов в Резерв.

9. По результатам рассмотрения представленной департаментом служебной записки председатель Комиссии принимает решение:

- о необходимости дополнительной проработки вопроса выдвижения кандидатов в Резерв органом исполнительной власти края, структурным подразделением аппарата;

- о необходимости проведения дополнительных конкурсных испытаний для кандидатов в Резерв;

- о представлении кандидатов в Резерв на рассмотрение Комиссии.

10. Рассмотрение документов, доработанных в соответствии с абзацем вторым 9 настоящего Порядка, осуществляется департаментом в соответствии с пунктом 8 настоящего Порядка.

11. Дополнительные конкурсные испытания для кандидатов в Резерв проводятся в форме тестирования, эссе и (или) индивидуального собеседования.

Для проведения дополнительных конкурсных испытаний для кандидатов в Резерв по решению председателя Комиссии привлекаются эксперты из числа членов Комиссии, сотрудников департамента, представителей науч-

ных, образовательных и других организаций, членов общественных советов, образованных при органах исполнительной власти края (далее – эксперты).

11.1. Тестирование организуется и проводится департаментом. Тест утверждается руководителем департамента.

Тест должен содержать не более 60 и не менее 40 вопросов на знание Конституции Российской Федерации, Устава Хабаровского края, федерального и краевого законодательства о противодействии коррупции, основ владения официально-деловым стилем современного русского литературного языка, административно-территориального устройства края, основ менеджмента, основ управления проектами, основ управления социально-экономическим развитием территорий, основ инвестиционной политики государства и края.

Тестирование проводится в письменной форме. Каждый вопрос теста должен иметь не менее трех вариантов ответов, один из которых является правильным. Кандидатам предоставляется одно и то же время для подготовки письменного ответа.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование.

Тестирование ограничено во времени из расчета в совокупности одна минута на вопрос.

При нарушении кандидатом правил тестирования, установленных настоящим подпунктом, он отстраняется от тестирования с выставлением нулевой оценки по итогам тестирования.

Результатом тестирования считается процент правильных ответов на предложенные вопросы.

11.2. Эссе должно быть напечатано 12 размером шрифта через 1,5 интервала (MS Word) общим объемом не более трех страниц. Эссе состоит из введения, основной части и заключения.

Тема эссе определяется кандидатом самостоятельно и зависит от профессиональной деятельности кандидата. В эссе должны быть рассмотрены проблемные вопросы в профессиональной сфере деятельности (курируемой отрасли, на предприятии или учреждении) с предложениями по их решению.

Эссе оценивается экспертами по следующим критериям:

- 1) полнота раскрытия темы и глубина понимания проблемы;
- 2) логичность, связанность изложения, доступность для понимания, грамотность;
- 3) широта эрудиции, информированность;
- 4) знание в области государственного управления;
- 5) наличие авторского подхода к осмыслению проблем;
- 6) обоснованность выводов автора.

Исходя из анализа эссе по каждому из критериев эксперты выставляют

от 1 до 5 баллов. При подведении итогов баллы суммируются, и выводится итоговый результат.

11.3. Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов на вопросы экспертов о личной оценке кандидатом его уровня профессиональных знаний и умений, планах их совершенствования, мотивах служебной деятельности, об управленческом опыте и т.д.

Индивидуальное собеседование оценивается экспертами по следующим критериям:

- 1) наличие лидерских качеств, управленческого потенциала (до 5 баллов);
- 2) аргументированность речи, логичность, последовательность изложения (до 5 баллов);
- 3) полнота ответов на вопросы, широта эрудиции, информированность (до 5 баллов);
- 4) соответствие речи нормам современного русского литературного языка, умение избегать просторечных слов, слов-паразитов (до 5 баллов);
- 5) доброжелательность, тактичность, позитивность, стрессоустойчивость, коммуникабельность, самоконтроль (до 5 баллов).

Исходя из ответов кандидатов по каждому из критериев эксперты выставляют баллы. При подведении итогов баллы суммируются, и выводится итоговый результат.

Результаты проведения дополнительных конкурсных испытаний для кандидатов в Резерв оформляются департаментом, доводятся до сведения Комиссии и рассматриваются на ее заседании.

12. Комиссия по результатам рассмотрения документов кандидатов принимает одно из следующих решений:

- кандидат рекомендуется к включению в Резерв;
- кандидат не рекомендуется к включению в Резерв.

Комиссией при принятии решений учитываются результаты проведения дополнительных конкурсных испытаний для кандидатов в Резерв (при условии их проведения), уровень образования, особенности карьеры, специфика профессионального и управленческого опыта, значимость достижений кандидатов, наличие у кандидатов успешно реализованных проектов.

13. Исключение из Резерва осуществляется по следующим основаниям:

- 1) личное заявление;
- 2) наличие предложения от лица, ранее рекомендовавшего кандидата для включения в Резерв, о нецелесообразности дальнейшего нахождения кандидата в Резерве;
- 3) по решению Губернатора края;
- 4) достижение предельного возраста нахождения в Резерве;
- 5) возникновение обстоятельств, делающих пребывание в Резерве, назначение из Резерва невозможным (выход из гражданства Российской Фе-

дерации, признание недееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда, смерть).

Исключение из Резерва оформляется решением Комиссии.

14. По результатам принятия Комиссией соответствующих решений департаментом в течение месяца осуществляется подготовка итогового списка Резерва.

Итоговый список Резерва утверждается распоряжением Губернатора края.

15. Утвержденный список Резерва доводится до сведения первых заместителей Председателя Правительства края, заместителей Председателя Правительства края, заместителей Председателя Правительства края – министров, руководителей органов исполнительной власти края, структурного подразделения аппарата.

16. В течение 10 рабочих дней со дня издания распоряжения Губернатора края об утверждении списка Резерва, органы исполнительной власти края, структурное подразделение аппарата, рекомендовавшие кандидата(ов), направляют (выдают) ему (им) письменное(ые) уведомление(я) о включении (об отказе во включении) в список Резерва, об исключении из списка Резерва.

Кандидату(ам), рекомендованному(ым) Губернатором края, вице-губернатором края, департаментом, письменное(ые) уведомление(я) о включении (об отказе во включении) в список Резерва, об исключении из списка Резерва направляются (выдаются) департаментом в течение 10 рабочих дней со дня издания распоряжения Губернатора края об утверждении списка Резерва.

17. Организационно-методическое руководство работой по формированию Резерва возлагается на департамент.

18. Обновление Резерва осуществляется не реже одного раза в год в том же порядке, в котором происходит его формирование.

19. Потребность в обновлении Резерва определяет председатель Комиссии, по предложению департамента.

---