



**Формирование кадрового резерва
посредством подбора, подготовки
и карьерного роста кандидатов на замещение
должностей гражданской службы
и их активное использование**

**Основание для проведения работы
по формированию кадрового резерва:**

- **Ст. 14 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;**
- **Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования государственного управления»;**
- **Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»;**
- **Приказ Минкультуры России от 04.09.2012 № 955 «Об утверждении порядков и сроков работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве культуры Российской Федерации и методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве культуры Российской Федерации»;**
- **Приказ Минкультуры России от 17.04.2013 № 396 «Об Аттестационной комиссии Министерства культуры Российской Федерации».**

ВВЕДЕНИЕ

Цель проекта: формирование действенного кадрового резерва Министерства культуры Российской Федерации.

Задачи проекта:

1. Сформировать рейтинг кандидатов для назначения на целевые должности.
2. Разработать базу данных кандидатов, позволяющую систематизировать и оптимизировать процесс подбора, отбора и назначения на должность кандидатов, прошедших личностно-профессиональную диагностику.
3. Из 1 000 участников диагностики отобрать 500 человек, которые войдут в резерв.
 - По результатам диагностики должен быть сформирован единый рейтинг из 500 резервистов, отражающий уровень развития личностно-профессионального потенциала каждого участника.
 - Подготовить индивидуальные портреты по итогам личностно-профессиональной диагностики 100 участников.
 - Инструментарий оценки должен учитывать специфику должностей, для которых формируется резерв:
 - Группа 1. Должности государственной гражданской службы Минкультуры России (три уровня должностей).
 - Группа 2. Должности руководителя подведомственных учреждений.

Сроки: до 1 мая 2015 года.

Содержание

каждого из этапов диагностики и оценки

Этап 1. Предварительный (место проведения — без отрыва от основной деятельности).

- Заполнение согласия на обработку данных.
- Заполнение автобиографической анкеты («Личный листок»).
- Подготовка эссе по одной из заданных тем.

Этап 2. Первичный отбор (место проведения — региональные филиалы ЦСКТ ВШГУ).

- Компьютерное тестирование.
- Письменное решение кейсов по одной из заданных тем.
- Видеопрезентация.

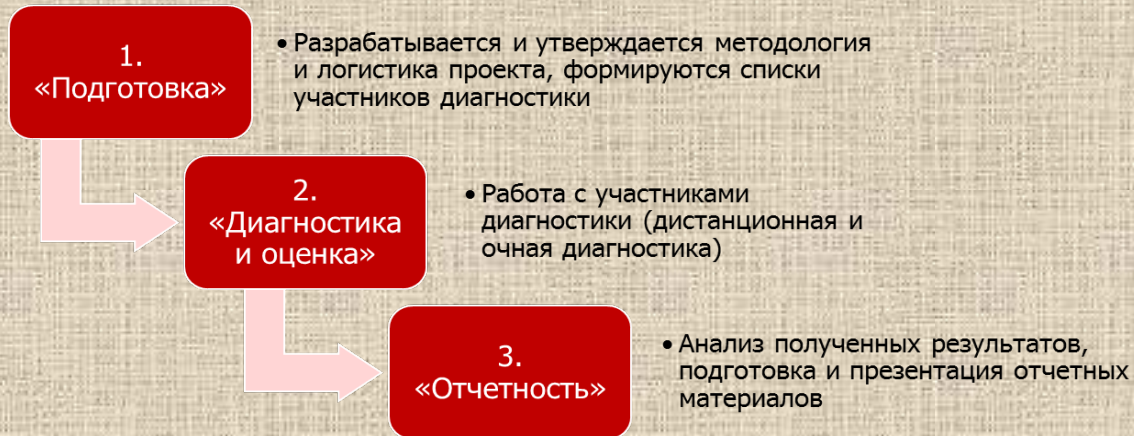
Этап 3. Личностно-профессиональная диагностика (место проведения — ЦСКТ ВШГУ в Москве).

- Собеседование.
- Компьютерное тестирование.
- Обратная связь по результатам полученных данных.
- Деловая игра (серия дискуссий, круглых столов).

3. «Отчетность». Данный этап включает разные типы отчетности по различному количеству кандидатов:

- Единый рейтинг кандидатов, для 1 000 человек.
- Три группы отрейтингованных кандидатов: «универсальные», «государственная служба», «подведомственные организации»; для 1 000 человек.
- Индивидуальный портрет личностно-профессиональных ресурсов кандидата; для 500 участников, отобранных в резерв.
- «Кадровый листок» — краткий портрет кандидата по результатам диагностики; для 500 участников диагностики, отобранных в резерв.

Общая логика организации проекта



1. «Подготовка». Подготовительный этап проекта проходит в активном взаимодействии проектной команды ЦСКТ и заказчика:

№	Этапы работ
1	Разработка концепции формирования резерва.
2	Разработка и адаптация критериев отбора с учетом отраслевой специфики Министерства культуры РФ.
3	Составление и согласование модели применяемых инструментов отбора.
4	Отбор кандидатов для прохождения диагностики.
5	Формирование базы данных участников диагностики (ФИО, текущая должность, актуальные телефон и электронная почта).
6	Разъяснительная работа с участниками диагностики и их руководителями – о целях и задачах диагностики, а также о самом процессе диагностической процедуры, информационное обеспечение проекта.
7	Формирование плана-графика работы, согласование его с участниками диагностики.
8	Проведение лично-профессиональной диагностики.
9	Подготовка отчетных материалов.

2. «Диагностика и оценка». Этап диагностики и оценки построен по модульному принципу и включает 3 этапа. Далее представлено краткое содержание каждого из этапов.

Количество участников на каждом из этапов



План-график работ по формированию кадрового резерва Министерства культуры

