Приложение 2
УТВЕРЖДЕНО
приказом ОГАУК «ДНТ «Авангард»
от 18 мая 2021 № 118-а

Регламент проведения оценочных процедур кандидатов на должность руководителя учреждений культурно-досуговых учреждений, театров, архивов

Оценка и отбор кандидатов в Кадровый резерв производится по наиболее важным критериям:

- интерес и высокая самомотивация в области реализации эффективной системы образования, потребность в профессиональной самореализации и повышении образовательного уровня, способность к реализации творческого потенциала, умение проявлять лидерские качества, ориентироваться на перспективу, формировать команду и вести ее к положительным результатам;

- профессионализм, компетентность, целеустремленность, креативность, способность к конструктивному диалогу, самостоятельность в принятии решений;

- коммуникабельность, уверенность в себе, позитивное мышление, активная жизненная позиция, организаторские способности, стрессоустойчивость;

Оценочная процедура – контрольная, проверочная и диагностическая работа, которая выполняется кандидатами по очереди и длительность которой составляет не менее 30 минут.

Диагностическая работа – форма оценки, реализуемая в рамках оценки и нацеленная на выявление и изучение уровня и качества подготовки кандидата, включая достижение каждым требований к предметным и личностным результатам.

Диагностическая работа проводится в виде опросника.

Опросник – это структурированный набор вопросов, предназначенный для систематизированного сбора сведений у кандидатов. Это формализованный инструмент, который используют для получения информации от кандидата и составляется на основе перечня вопросов, утвержденного приказом ОГАУК «ДНТ «Авангард», должен обеспечивать проверку знаний кандидата на должность руководителя о:

а) законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, регламентирующих образовательную, научную, производственно-хозяйственную и финансово-экономическую деятельность организаций;

б) приоритетных направлениях развития культуры Российской Федерации и направлениях развития в Российской Федерации;

в) теории и методах управления организациями;

г) правилах по охране труда и пожарной безопасности;

д) отраслевой специфике организации;

е) основах гражданского, трудового, налогового, банковского и экологического законодательства;

ж) основах управления организацией, финансового аудита и планирования;

з) основах маркетинга;

и) порядке принятия решений по вопросам управления и распоряжения объектами недвижимости организаций;

к) квалификационных требованиях по должностям работников и руководителей организаций и (или) профессиональных стандартах.

Опросник содержит не менее 20 и не более 100 вопросов.

Перечень вопросов опросника может быть пересмотрен по мере необходимости.

В случае принятия комиссией решения об отказе во включении кандидата в кадровый резерв Оператор на основании диагностической карты, сформированной по результатам оценочной процедуры, разрабатывает для кандидата в кадровый резерв индивидуальный образовательный маршрут сроком на 1 год для устранения выявленных профессиональных дефицитов.

Индивидуальный образовательный маршрут может включать в себя следующие формы работы:

- самостоятельную теоретическую подготовку;
- профессиональную переподготовку, повышение квалификации;
- временное исполнение обязанностей руководителя;
- участие в работе советов, коллегий, комиссий, рабочих групп, совещаний, иных мероприятиях по вопросам управления образовательной организации.