**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСНОГО ОТБОРА СПЕЦИАЛИСТОВ

ДЛЯ УЧАСТИЯ В ПОДГОТОВКЕ В РАМКАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЛАНА подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской ФЕДЕРАЦИИ

##### В 2010/2011 УЧЕБНОМ ГОДУ

# 1. Общие положения

Методические рекомендации по проведению конкурсного отбора специалистов для участия в подготовке в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2010/2011 учебном году (далее – Методические рекомендации) подготовлены экспертным советом Комиссии по организации подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации (далее – Комиссия) для обеспечения исполнения Указа Президента Российской Федерации № 774 от 23 июля 1997 г. “О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации”[[1]](#footnote-1), постановлением Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 177 «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2007/08 - 2012/13 учебных годах», и постановлением Правительства Российской Федерации от 9 ноября 2009 г. № 911 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 177»[[2]](#footnote-2).

**Основными задачами** мероприятий по реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации (далее – Государственный план) являются следующие:

* Формирование кадрового управленческого резерва для организаций народного хозяйства Российской Федерации.
* Подготовка управленческих кадров для социальной сферы и инновационных отраслей экономики.
* Повышение качества управления организациями народного хозяйства Российской Федерации и эффективности использования управленческих кадров в наиболее значимых секторах экономики.
* Поддержка внедрения проектов развития в учреждениях и организациях народного хозяйства Российской Федерации.
* Содействие интеграции России в мировую экономику, путем подготовки специалистов, способных развить кооперацию между российскими и зарубежными организациями.
* Введение единой системы оценки профессиональной компетентности специалистов, проходящих подготовку в рамках Государственного плана.
* Совершенствование деятельности российских образовательных учреждений, занимающихся подготовкой управленческих кадров. Содействие распространению апробированных успешных методик обучения менеджеров среди российских образовательных учреждений, занимающихся подготовкой управленческих кадров.

Реализация Государственного плана предусматривает подготовку (обучение и стажировку) в российских образовательных учреждениях и их объединениях, ведущих российских и зарубежных организациях, в том числе в рамках взаимных обменов с иностранными государствами, прошедших конкурсный отбор специалистов по укрупненной группе специальностей и направлений «Экономика и управление»[[3]](#footnote-3). При отборе специалистов на обучение по образовательным программам, реализуемым в рамках Государственного плана, а также для последующего прохождения зарубежных стажировок, особое внимание следует уделить специалистам, представившим проекты развития организаций, направленные на преимущественное развитие реального сектора экономики, малого и среднего бизнеса, на создание дополнительных рабочих мест в субъектах Российской Федерации.

В соответствии с «Положением о конкурсном отборе специалистов, преподавателей образовательных учреждений, работников органов и организаций, уполномоченных высшими исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации осуществлять функции по организации подготовки управленческих кадров, для подготовки в соответствии с Государственным планом подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2007/08 - 2012/13 учебных годах» (далее – «Положение о конкурсном отборе специалистов») целевую группу для подготовки, в рамках Государственного плана составляют перспективные руководители высшего и среднего звена, (далее – специалисты), в основном рекомендованные организациями народного хозяйства Российской Федерации (далее – организации), подавшие заявления об участии в конкурсном отборе и отвечающие следующим требованиям:

- возраст до 40 лет (предпочтительно).Участие в конкурсном отборе специалистов старше 40 лет допускается по представлению руководителя уполномоченного органа в порядке, установленном государственным заказчиком;

- образование – высшее профессиональное;

- общий стаж работы не менее 5 лет;

- опыт работы на управленческих должностях - не менее 3 лет;

-владение иностранным языком;

- планируемое участие в реализации проекта развития организации.

Cпециалисты – менеджеры в сфере малого и среднего предпринимательства либо специалисты инновационной сферы, подавшие заявления об участии в конкурсном отборе должны отвечать следующим требованиям:

- возраст до 40 лет (предпочтительно). Участие в конкурсном отборе специалистов старше 40 лет допускается по представлению руководителя уполномоченного органа в порядке, установленном государственным заказчиком;

- высшее профессиональное образование;

- общий стаж работы не менее 5 лет;

- опыт работы на управленческих должностях не менее 2 лет;

- наличие проекта развития своего предпринимательского дела (в форме бизнес-плана).

Основное внимание при реализации Государственного плана на срок до 2012/13 учебных годах уделяется вопросам качества подготовки специалистов, а также соответствию подготовки задачам, определенным рекомендующими организациями, другими участниками реализации Государственного плана.

Для проведения конкурсного отбора специалистов в региональной комиссии по подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации (далее – региональные комиссии) создаются конкурсные комиссии (форма РО-11), состав которых утверждается председателем региональной комиссии, и представляются на согласование в ФГУ «Федеральный ресурсный центр по организации подготовки управленческих кадров» (далее ФГУ «ФРЦ») не позднее 2 недель до начала конкурсного отбора (процедуры проведения конкурсного испытания).

В состав конкурсной комиссии включаются:

1. представители региональной комиссии;
2. эксперты по направлениям - “Менеджмент”, “Финансы”, “Маркетинг”, иностранные языки, информационные технологии;
3. психолог/социолог;
4. представители образовательных учреждений субъекта Российской Федерации;
5. представители работодателей, профильных организаций;
6. по согласованию с экспертным советом Комиссии его представитель может включаться в состав конкурсной комиссии.

При формировании конкурсной комиссии должно быть соблюдено следующее условие: количество членов конкурсной комиссии, представляющих образовательные учреждения, участвующие в реализации Государственного плана, не должно превышать одну треть от ее численного состава.

Также на согласование в ФГУ «ФРЦ» не позднее 2 недель до начала конкурсного отбора (процедуры проведения конкурсного испытания) представляются:

а) Состав региональной комиссии – форма РО-10.

б) Состав конкурсной комиссии – форма РО-11.

в) График проведения конкурсного отбора – форма РО-12.

# 2. Выбор специалистом образовательной программы для подготовки в рамках Государственного плана

В соответствии с решением экспертного совета Комиссии (Протокол №1 от 26.09.2006) обучение специалистов в российских образовательных учреждениях в рамках Государственного плана будет проводиться по трем типам образовательных программ:

- **базовые образовательные программы (тип В - basic)** – предусматривают профессиональную переподготовку специалистов по одному из направлений в укрупненной группе специальностей и направлений «Экономика и управление»: менеджмент, маркетинг, финансы с ориентацией на развитие компетенций менеджера в процессе участия в аудиторных и внеаудиторных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельного освоения учебного материала;

- **проектно-ориентированные образовательные программы** **(тип А - advanced)** - предусматривают профессиональную переподготовку специалистов в рамках укрупненной группы специальностей и направлений «Экономика и управление» с ориентацией на развитие компетенций менеджера в процессе обучения, подготовки и реализациипод руководством и при консультации преподавателя проекта в интересах направившей специалиста на обучение организации, реализуемого на всем протяжении образовательной программы;

- **образовательные программы повышения квалификации** **(тип Q - qualification)** - предусматривают повышение квалификации специалистов по образовательным программам «Развитие предпринимательства» либо «Менеджмент в сфере инноваций» с ориентацией на развитие компетенций менеджера по созданию либо развитию малого и среднего бизнеса (в том числе в инновационных отраслях экономики) в процессе обучения, подготовки и реализациипод руководством и при консультации преподавателя проекта либо бизнес-плана в интересах направившей специалиста на обучение организации либо его собственного, реализуемого на всем протяжении образовательной программы.

Выбор образовательной программы осуществляется специалистом при согласовании с руководством направляющей организации из перечня образовательных программ российских образовательных учреждений, утвержденного Минэкономразвития России и размещенного на официальном сайте Комиссии (www.pprog.ru).

При заполнении документов специалист указывает три варианта образовательных программ, по которым он желает пройти обучение. Первый вариант является для специалиста приоритетным.

При заполнении документов специалисты должны определить тип образовательной программы (В, А, А/В или Q), по которой они будут проходить подготовку:

- В – означает, что специалист претендует на обучение только по образовательной программе типа В. В документах специалист указывает три варианта образовательных программ типа В, по которым он желает пройти обучение;

- А – означает, что специалист претендует на обучение только по образовательной программе типа А. В документах специалист указывает три варианта образовательных программ типа А, по которым он желает пройти обучение. В том случае, если специалист не проходит на обучение по образовательной программе типа А (см. раздел 5), он выбывает из дальнейшего участия в конкурсе на подготовку в рамках Государственного плана;

- А/В – означает, что специалист изначально претендует на обучение по образовательной программе типа А, но в том случае, если он не проходит на обучение по образовательной программе типа А (см. раздел 5), он претендует на обучение по образовательной программе типа В. В документах специалист указывает три предпочтительных варианта образовательных программ типа А, а также три предпочтительных варианта образовательных программ типа В, по которым он желает пройти обучение.

Q – означает, что специалист претендует на обучение только по образовательной программе типа Q. В документах специалист указывает три варианта образовательных программ типа Q, по которым он желает пройти обучение.

# 3. Организация и проведение конкурсного отбора специалистов

Конкурсный отбор специалистов проходит в 2 этапа, включающих квалификационный отбор и конкурсное испытание.

Квалификационный отбор проводится на основе анализа представленных документов.

Пакет документов должен полностью соответствовать по перечню, формам и содержанию установленным требованиям (см. «Положение о конкурсном отборе специалистов, преподавателей образовательных учреждений, работников органов и организаций, уполномоченных высшими исполнительными органами государственной власти субъектов РФ осуществлять функции по организации подготовки управленческих кадров, для подготовки в соответствии с Государственным планом подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ в 2007/08 – 2012/13 учебных годах», утвержденное постановлением Правительства РФ от 07.05.2009 г. № 177 и постановлением Правительства РФ от 09.11.2009 г. № 911 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 177»).

В случае выявления несоответствия документов требованиям, наличия в них неточных или недостоверных сведений, Конкурсная комиссия, созданная по решению региональной комиссии, принимает решение о недопуске соответствующих специалистов ко второму этапу конкурсного отбора.

Конкурсная комиссия информирует о своем решении региональную комиссию, направившую соответствующих специалистов, путем направления протокола квалификационного отбора. Региональная комиссия информирует организации, рекомендовавшие специалистов для участия в конкурсном отборе. Направление извещения может осуществляться в электронной форме.

Кандидаты на участие в конкурсном отборе регистрируются в информационной системе Программы, с целью дальнейшего формирования профиля компетенций специалиста в ходе отбора и обучения (http://pmtp.modeus.info) .

Конкурсные испытания специалистов для подготовки в российских образовательных учреждениях в рамках Государственного плана включают в себя общий и специальный конкурсы:

**Общий конкурс** обязателен для всех специалистов вне зависимости от типа образовательной программы, на участие в которой они претендуют. Он предусматривает:

1. оценку уровня профессиональной компетентности специалиста (профессиональное интервью с представлением индивидуального проектного задания);
2. оценку мотивации специалиста (мотивационное эссе);
3. оценку уровня владения иностранным языком[[4]](#footnote-4) (автоматизированное тестирование)
4. оценку уровня владения информационными технологиями (автоматизированное тестирование[[5]](#footnote-5)).

По итогам прохождения автоматизированного тестирования в информационной системе Программы формируются ведомости с результатами тестов.

Специалисты, успешно прошедшие общий конкурс, могут претендовать на обучение по базовой категории образовательных программ (тип В и Q). Порядок проведения конкурсных испытаний рассмотрен в разделе 4.

Специалисты, претендующие на обучение по образовательной программе типа А, успешно прошедшие общий конкурс, допускаются до второго этапа отбора – Специального конкурса.

**Специальный конкурс** предусматривает конкурсное испытание для специалистов, рекомендованных конкурсной комиссией.

Конкурсное испытание проводится в форме собеседования с презентацией концепции проекта развития организации (индивидуального проектного задания), поддержанной работодателем. В ходе собеседования и презентации конкурсной комиссией осуществляется оценка:

* + профессиональных и личных характеристик специалистов, необходимых для освоения данной категории образовательных программ и реализации проектов;
  + значимости разрабатываемого проекта для организации, региона, качества разработки проекта.

# 4. Процедура конкурсного отбора специалистов

* 1. Специалисты регистрируются в информационной системе Программы.

4.2.Специалисты оформляют и представляют в региональную комиссию в установленные сроки документы для участия в конкурсном отборе :а) Заявку рекомендующей организации на подготовку специалиста. Рекомендацию руководителя организации - форма № РО-01.

б) Концепцию проекта развития учреждения или организации. Индивидуальное проектное задание – форма № РО-02

в) Копию диплома о высшем образовании.

г) Копию документа об изменении фамилии (в случае, если диплом выписан на другую фамилию).

д) Копию паспорта Российской Федерации (страницы, содержащие фотографию и дату рождения, информацию о месте выдачи паспорта, регистрацию по месту жительства).

е) Копию трудовой книжки, заверенную отделом кадров организации (каждая страница ксерокопии заверяется подписью должностного лица и печатью, на **копии** после последней записи о работе **перед** заверяющей подписью и печатью должна присутствовать фраза «Работает по настоящее время»). Оба экземпляра должны иметь оригинал оттиска печати.

ж) Типовой контракт (все 4 экземпляра – оригиналы).

Формы всех документов выдаются на инструктивном совещании ответственных секретарей региональных комиссий и размещаются на сайте Комиссии.

и) Мотивационное эссе.

4.3.Региональная комиссия определяет график проведения конкурсного отбора – форма РО-12 и доводит его в установленные сроки до сведения Комиссии и специалистов.

**Внимание! Доведение до сведения специалистов и руководителей рекомендующих организаций, а также любых лиц, кроме членов конкурсной комиссии, содержания методик отборочного тестирования категорически запрещается. В случае выявления фактов распространения информации о содержании методик результаты тестирования будут аннулироваться.**

4.4.До начала конкурсных испытаний региональная комиссия с использованием информационной системы Программы ведет статистический учет количества заявлений, поданных специалистами для участия в подготовке в рамках реализации Государственного плана и в установленные Комиссией сроки представляет в ФГУ «ФРЦ» «Статистический отчет региональной комиссии по организации подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации о ходе конкурсного отбора специалистов» (Форма РО-18).

4.5.Первым конкурсным испытанием в процедуре общего конкурса специалистов является оценка уровня владения иностранным языком, которая проводится по «Методике отборочного тестирования по английскому (немецкому, французскому) языку для специалистов, претендующих на обучение в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации»[[6]](#footnote-6), утвержденной экспертным советом Комиссии.

Результаты отборочного тестирования по иностранному языку учитываются в общей оценке по результатам общего конкурса.

4.6.Вторым конкурсным испытанием является оценка уровня владения информационными технологиями, которая проводится по «Методике отборочного тестирования по информационным технологиям для специалистов, претендующих на обучение в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации», утвержденной экспертным советом Комиссии.

* 1. Третьим конкурсным испытанием является профессиональное интервью специалиста, которое проводится в соответствии с «Методикой проведения профессионального интервью для специалистов, претендующих на обучение в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации».

Специалисты проходят тестирование, результаты которого учитываются и отражаются в форма № РО-14.

* 1. По результатам общего конкурса конкурсная комиссия с использованием информационной системы Программы формирует промежуточную ведомость.
  2. На основании результатов общего конкурса конкурсная комиссия дает рекомендации по участию специалистов в специальном конкурсе, назначает его дату – не ранее, чем через 7 дней после даты завершения общего конкурса – и доводит ее до сведения специалистов.
  3. Специальный конкурс проводится в соответствии с «Методикой проведения специального конкурса по отбору специалистов».
  4. По результатам специального конкурса конкурсная комиссия с использованием информационной системы формирует итоговую ведомость (форма № РО-15)
  5. По результатам общего и специального конкурсов конкурсная комиссия проводит заседание, на котором подводит итоги и формирует протокол заседания конкурсной комиссии – форма РО-13.
  6. Региональная комиссия утверждает протокол заседания конкурсной комиссии, подводит итоги отбора (форма РО-16) и направляет их для рассмотрения в Комиссию.
  7. После завершения конкурсного отбора региональная комиссия направляет в Комиссию следующий перечень документов:

а) Протокол заседания конкурсной комиссии – форма РО-13.

б) Выписку из бюджета субъекта Российской Федерации о выделении средств на оплату мероприятий, реализуемых в рамках Государственного плана, в 2010 году.

в) Сведения о специалистах, направляемых на обучение в рамках Государственного плана – форма РО-16.

г) Комплекты документов специалистов, успешно прошедших конкурсный отбор для участия в подготовке в рамках Государственного плана (в соответствии с п.4.1).

д) Отчет о финансировании конкурсного отбора – форма РО-17.

е) Отчет по итогам проведения профессионального интервью – форма РО-14.

ж) Отчет по итогам проведения специального конкурса - форма РО-15.

* 1. ФГУ «ФРЦ» производит проверку представленных региональной комиссией документов и передает сведения о результатах отбора в Комиссию, в Минэкономразвития России и в соответствующие региональные комиссии.
  2. Региональная комиссия доводит результаты отбора до сведения специалистов и рекомендующих организаций (предприятий).

# 5. Принципы и порядок распределения специалистов по образовательным учреждениям

5.1. Предельное число специалистов, направляемых в рамках Государственного плана на обучение в российские образовательные учреждения, устанавливается Минэкономразвития России ежегодно по каждому типу образовательных программ.

5.2.При проведении распределения специалистов все три указанные ими образовательные программы являются равнозначными.

5.3. Распределение специалистов в образовательные учреждения осуществляет ФГУ «ФРЦ» исходя из следующих факторов:

- возможности образовательного учреждения по приему специалистов (указывается в аннотациях к образовательным программам, размещенным на сайте Комиссии);

- формирование групп специалистов численностью не менее 10 человек;

- формирование групп специалистов с учетом изучаемого иностранного языка.

5.4. Распределение специалистов в образовательные учреждения утверждается приказом Минэкономразвития России.

**Методика оценки мотивационного эссе для специалистов, претендующих на обучение в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации**

Кандидаты на обучение в рамках Государственного плана в ходе общего конкурса подготавливают и предоставляют в конкурсную комиссию мотивационное эссе по теме: «Динамика моего развития за последние годы. Роль обучения в рамках Государственного плана в профессиональном и личностном развитии».

Рекомендуется отразить в эссе следующие пункты:

1. Профессиональные, личностные цели.
2. Цели и задачи обучения в рамках Государственного плана
3. Какую проблему или задачу, стоящую перед организацией, необходимо решить, используя опыт, полученный во время подготовки в рамках Государственного плана..
4. Краткое описание предлагаемого подхода к ее решению.

**Формальные требования** к написанию эссе:

1. в формате MS Office (в распечатанном виде с подписью автора, в электронном виде – кандидаты размещаются файл в информационной системе Программы);
2. объем: ориентировочно 4000 знаков с пробелами.

**Система оценивания**

Эссе оцениваются экспертами – членами конкурсной комиссии при проведении профессионального интервью. Рекомендуется следующие критерии и шкала оценивания.

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии оценки** | **Шкала** |
| Эссе подготовлено на высоком уровне:   * полное соответствие теме; * стройная структура текста и логика изложения; * кандидат четко описал затруднения/задачи, стоящие перед ним в работе, понимает, как обучение в рамках Государственного плана продвинет его профессионально и личностно; * в целом грамотно написанный текст. | 4 балл |
| Эссе подготовлено на среднем уровне:   * частичное соответствие теме; * слабо структурированный текст, * кандидат размыто описал затруднения/задачи, стоящие перед ним в работе, не показывает сильной заинтересованности участвовать в обучении в рамках Государственного плана (возможно, это инициатива его руководства); * в тексте есть ошибки грамматического, орфографического характера. | 2 балла |
| Эссе подготовлено на низком уровне:   * полное несоответствие теме; * кандидат не описал затруднения/задачи, стоящие перед ним в работе, не раскрывает, как обучение в рамках Государственного плана продвинет его профессионально и личностно; кандидат не имеет амбиций, целей; * текст написан неграмотно. | 0 баллов |

**Методика отборочного тестирования по английскому языку для специалистов, претендующих на обучение в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации**

**Общие рекомендации по проведению отборочного тестирования**

**по английскому языку**

**Цель тестирования** - определить уровень языковой компетенции кандидата.

Содержание тестирования:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Entry Тest | | | | |
| Задание | Характеристика этапа (содержания) | Время на выполнение | Максимальное количество баллов | Материалы для проведения тестирования по данному этапу |
| 1. Test of Grammar and Vocabulary | Выбор правильного ответа по системе множественного выбора | 30 минут | 40 баллов  (1 балл за 1 задание) | Лексико-грамматический тест (40 заданий, к каждому–4 варианта ответа для выбора правильного) |
| 2. Test of Reading | Выбор правильного ответа по системе множественного выбора | 40 минут | 20 баллов  (1 балл за 1 задание) | Четыре текста (в каждом - 5 заданий, к каждому заданию-4 варианта ответа для выбора правильного) |
| 3. Test of Speaking | Необходимо дать правильно лексически и грамматически структурированный ответ | 15 минут | 12 баллов |  |
| Итого |  | 85 минут | 72 балла |  |

**Подведение итогов тестирования**

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов | Рекомендации по принятию специалиста на обучении |
| Не менее 33 баллов за письменную часть и не менее 7 баллов за устный ответ | Рекомендуется для обучения |
| Менее 33 баллов за письменную часть и менее 7 баллов за устный ответ | Рекомендуется для обучения с дополнительной подготовкой до начала реализации образовательной программы в объеме 90-120 часов |

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Предлагаемые к рассмотрению спецификации являются описанием отборочного теста, подготовленного группой российских преподавателей высшей школы в рамках Программы подготовки управленческих кадров для народного хозяйства Российской Федерации.

**Цель теста**

Целью данного теста является отбор кандидатов, владеющих английским языком на уровне Bl (Threshold) согласно классификации, принятой соответствующим комитетом Совета Европы (The Council of Europe's Common European Framework).

**Отбор лингвистического материала**

Лингвистический материал для вступительного теста (грамматический и лексический инвентарь, перечень тем) был отобран с учётом особенностей общенациональной программы изучения иностранных языков для неязыковых вузов России, рекомендаций Общеевропейского Совета по определению уровней владения английским языком для уровня Bl (Threshold) и задач Программы подготовки управленческих кадров для народного хозяйства Российской Федерации.

**Задача отборочного теста**

Задачей отборочного теста является проверка грамматических и лексических знаний, а также умений и навыков по видам речевой деятельности у кандидатов, претендующих на зачисление в Программу.

**Структура теста**

Предлагаемый тест состоит из двух частей: письменной (автоматизированной), в которой проверяются знания лексики, грамматики и навыки работы с текстом; и устной, предназначенной для проверки речевых навыков (говорения и аудирования).

Вступительный тест, в отличие от промежуточных и выпускного тестов, должен включать проверку лишь минимально необходимого числа навыков. Проверка подобного рода позволяет, с одной стороны, выявить уровень развития навыков, а с другой - прогнозировать возможность овладения новыми навыками в курсе обучения.

Инструкции и задания в первых двух частях теста даются на русском языке, что обеспечивает точное понимание заданий и равные стартовые условия. Основным методом проверки знаний в первых двух разделах является множественный выбор. Технология множественного выбора была избрана не случайно: она является общепринятой и обеспечивает быстрое и эффективное получение надёжных результатов.

Вторая часть теста — устная — предполагает проверку навыков устной речи и аудирования в интегративной форме, поскольку аудитивные навыки и умения проверяются в процессе коммуникации. Навыки аудирования, несомненно, являются очень важным компонентом, и это учитывалось при разработке теста. В процессе коммуникации кандидат должен продемонстрировать навыки аудирования и говорения, которые представлены в его ответе примерно в равных пропорциях. Подобная организация проверки аудирования в рамках теста позволяет достаточно точно и эффективно установить уровень их сформированности у кандидатов. В то же время включение аудирования как отдельного компонента в тест представляется нецелесообразным. Однако курс обучения по Программе предполагает интенсивное развитие данных навыков.

Задания устного теста разнообразны, критерии оценки и инструкции экзаменаторам чётко прописаны, что позволяет максимально объективно оценить устный ответ.

**Оценка результатов тестирования**

Каждая часть теста оценивается в баллах. В письменной части за каждый правильный ответ кандидат получает один балл, и максимальное количество баллов равняется 60, что соответствует общему числу заданий. Устная часть оценивается в соответствии с критериями, разработанными для каждого задания теста. Максимальное количество баллов для устной части - 12.

Зачисление в основную программу обучения (180 часов) производится при условии, если кандидат набирает не менее 33 баллов за письменную часть теста и не менее 7 баллов за устный ответ. Кандидатам, не набравшим проходного балла (соответственно 33 и 7 баллов), для зачисления в основную программу могут быть предложены варианты подготовительного обучения в зависимости от результатов вступительного тестирования. По завершении подготовительного курса кандидатам предлагается пройти повторное тестирование.

Целевое назначение программы предполагает активное использование английского языка как инструмента профессионального общения в англоязычной среде, поэтому в данном тесте особое внимание уделяется проверке сформированности навыков устной речи. Кроме того, накопленный опыт работы в рамках Программы показывает, что качественная подготовка кандидатов за 180 аудиторных часов возможна лишь в том случае, если их речевые умения и навыки соответствуют требованиям упоминавшегося выше международного уровня В1.

**Методика отборочного тестирования по немецкому языку для специалистов, претендующих на обучение в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации**

**Общие рекомендации по проведению отборочного тестирования**

**по немецкому языку**

**Цель тестирования** - определить уровень языковой компетенции кандидата.

Содержание входного тестирования:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Задание | Характеристика этапа (содержания) | Время на выполнение | Максимальное количество баллов | Материалы для проведения тестирования по данному этапу |
| Teil 1. Strukturen und Wortschatz | Выбор правильного ответа по системе множественного выбора | 40 минут | 25 (0,5 балла за каждое правильно выполненное задание) | Лексико-грамматический тест (50 заданий, к каждому–4 варианта ответа для выбора правильного), ключи к заданиям |
| Часть 2. Lesen | Заполнение пропусков в тексте, выбор информации и заполнение соответствующей таблицы | 30 минут | 20 | Два аутентичных текста; тестовые задания; ключи к заданиям. |
| Часть 3. Sprechen | Выполнение поставленной экзаменатором коммуникативной задачи без подготовки | 10 минут | 15 | Задание (Teil3) экзаменующемуся выдается непосредственно перед выполнением устного раздела, беседа с экзаменатором, таблица оценивания устного ответа |
| Итого |  | 80 минут | 60 баллов |  |

**Подведение итогов тестирования**

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов | Рекомендации по принятию специалиста на обучении |
| 41-60 | Рекомендуется для обучения |
| Менее 41 | Рекомендуется для обучения с дополнительной подготовкой до начала реализации образовательной программы в объеме 90-120 часов |

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Предлагаемые к рассмотрению спецификации являются описанием отборочного теста, подготовленного группой российских преподавателей высшей школы в рамках Программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации.

**Цель теста**

Целью данного теста является отбор кандидатов, владеющих немецким языком на уровне А1 согласно классификации общеевропейских компетенций владения иностранным языком.

**Отбор лингвистического материала**

Лингвистический материал для вступительного теста (грамматический и лексический инвентарь, перечень тем) был отобран с учётом особенностей общенациональной программы изучения иностранных языков для неязыковых вузов России, рекомендаций общеевропейских компетенций владения иностранным языком и задач Программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации.

**Задача отборочного теста**

Задачей отборочного теста является проверка грамматических и лексических знаний, а также умений и навыков по видам речевой деятельности у кандидатов, претендующих на зачисление в Программу.

**Структура теста**

Предлагаемый тест состоит из двух частей: письменной (автоматизированной), в которой проверяются знания лексики, грамматики и навыки работы с текстом; и устной, предназначенной для проверки речевых навыков (говорения).

Вступительный тест, в отличие от промежуточных и выпускного тестов, должен включать проверку лишь минимально необходимого числа навыков. Проверка подобного рода позволяет, с одной стороны, выявить уровень развития навыков, а с другой - прогнозировать возможность овладения новыми навыками в курсе обучения.

Основным методом проверки знаний в первом разделе является множественный выбор. Технология множественного выбора была избрана не случайно: она является общепринятой и обеспечивает быстрое и эффективное получение надёжных результатов.

Вторая часть теста — устная — предполагает проверку навыков устной речи.

Задания устного теста представляет собой задание рассказать о себе и своей фирме без подготовки, отвечая на вопросы экзаменатора.

**Оценка результатов тестирования**

Каждая часть теста оценивается в баллах. В письменной части за каждый правильный ответ кандидат получает 0,5 или 1 или 1,5 балла, и максимальное количество баллов равняется 45. Устная часть оценивается в соответствии с разработанными критериями, приведенными в таблице (см. материалы для экзаменатора). Максимальное количество баллов для устной части -15 .

Кандидатам, набравшим менее 41 балла, могут быть предложены варианты подготовительного обучения в зависимости от результатов вступительного тестирования в объеме 90-120 часов. По завершении подготовительного курса кандидатам предлагается пройти повторное тестирование.

Целевое назначение программы предполагает активное использование немецкого языка как инструмента профессионального общения в немецкоязычной среде, поэтому в данном тесте особое внимание уделяется проверке сформированности навыков как устной речи, так и умению извлекать необходимую информацию из письменных источников. Кроме того, накопленный опыт работы в рамках Программы показывает, что качественная подготовка кандидатов за 180 аудиторных часов возможна лишь в том случае, если их речевые умения и навыки соответствуют указанным выше требованиям.

**Методика тестирования по информационным технологиям для специалистов, претендующих на обучение в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации**

**Рекомендации по проведению отборочного тестирования специалистов**

**по информационным технологиям**

**Цель тестирования** - определить уровень компетенции специалиста в области информационных технологий.

**Содержание тестирования:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Задание | Характеристика этапа (содержания) | Время на выполнение | Максимальное количество баллов | Материалы для проведения тестирования по данному этапу |
| 1. Подготовка текстовых документов | выявление уровня владения навыками, ввода форматирования текста, использования стилевой модели форматирования | 15 мин. | 5 (по 1 баллу за каждый правильный ответ) | Лист с заданием, электронный образец титульного листа, файл, содержащий необходимые для выполнения тестов стили, программное обеспечение. |
| 2.Электронные таблицы | выявление уровня владения навыками создания таблиц, вычислений, анализа с использованием графиков | 15 мин. | 4 (по 1 баллу за каждый правильный ответ) | Лист с заданием, электронный образец таблицы, программное обеспечение. |
| 3. Подготовка презентаций | выявление уровня владения навыками создания презентаций, с использованием диаграмм | 15 мин. | 3 (по 1 баллу за каждый правильный ответ) | Лист с заданием, печатный образец, организационной диаграммы, программное обеспечение. |
| 4. Создание архивов и файловые операции | выявление уровня владения навыками создания файлов и архивов | 5 мин. | 2 (по 1 баллу за каждый правильный ответ) | Созданные претендентом документы |
| 5. Поиск информации и основы коммуникации в глобальных сетях | способность осуществлять поиск информации на заданную тему и умение обмениваться информационными сообщениями через глобальную сеть Internet | 20 мин. | 3 (по 1 баллу за каждый правильный ответ) | Доступ в сеть Internet |
| **Итого:** |  | **70 минут** | **17 баллов** |  |

**Общая продолжительность тестирования**: 70 минут.

**Максимальное количество баллов: 17** (по 1 баллу за каждый правильный ответ).

**Методика проведения профессионального интервью для специалистов, претендующих на обучение в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Профессиональное интервью проводится после прохождения специалистами тестирования по иностранному языку и информационным технологиям.

**Обязательный состав экспертов, участвующих в проведении профессионального интервью:**

1. представители региональной комиссии;
2. председатель конкурсной комиссии;
3. эксперты по направлениям - “менеджмент”, “финансы и кредит”, “маркетинг” - члены конкурсной комиссии;
4. представители работодателей, профильных организаций;
5. психолог/социолог-член конкурсной комиссии.

**К работе конкурсной комиссии могут дополнительно привлекаться:**

* руководители Администрации субъекта РФ (отвечающие за экономику, промышленность, подготовку кадров);
* руководители организаций (предприятий);
* представители консультационных фирм.

Результаты профессионального входного интервью необходимо хранить в личном деле (профайле) слушателя образовательной программы с целью оценки «траектории компетенций» (изменений) за время обучения. В ходе защиты проекта на итоговой аттестации слушатель может получить оценку по тем же параметрам личностных и этических компетенций.

**Порядок проведения профессионального интервью:**

1. Представление специалиста (т.е. краткие рассказ о себе, своем проекте и своей организации: 10-15 минут).
2. Вопросы к специалисту членов конкурсной комиссии. Вопросы могут носить дополняющий и уточняющий характер.
3. Обсуждение целей и задач специалиста на подготовку на материале его мотивационного эссе.
4. Обсуждение членами конкурсной комиссии результатов прохождения профессионального интервью на основании данных, представленных в оценочном листе №1 и ответов на вопросы (без присутствия интервьюируемого специалиста), заполнение оценочного листа №1.
5. Оглашение результатов.

Все оценочные листы и мотивационное эссе специалистов должны быть завизированы председателем конкурсной комиссии и переданы в региональную комиссию.

**Вопросы для оценки уровня подготовки кандидата по выбранной специализации (“Менеджмент”, “Финансы ”, “Маркетинг”)**

Маркетинг:

1. Что понимается под маркетингом? Цели и задачи маркетинга.
2. Что представляет собой внешняя среда маркетинга, какие факторы входят в марко и микро среду?
3. Назовите основные различия между рынками B2B и B2C.
4. Характеристика основных инструментов комплекса маркетинга.
5. Почему необходимо сегментировать рынок и каковы основные критерии его сегментации?
6. По каким критериям производится оценка и выбор целевых сегментов?
7. Что означает позиционирование?
8. Типы маркетинговых исследований, их цели и задачи.
9. Охарактеризуйте концепцию жизненного цикла продукта.
10. Что такое марка и каковы её функции для потребителя?
11. Что такое новый продукт, назовите стадии процесса его разработки.
12. Что представляет собой проталкивающее и протягивающее распределение?
13. Какие методы ценообразования Вам известны?
14. Какие инструменты входят в состав комплекса продвижения?
15. Какие типы рекламы Вам известны?
16. Что такое личные продажи, их цели и задачи?
17. Что представляет собой модель пяти конкурентных сил (по М.Портеру)?
18. Опишите конкурентные стратегии (по М. Портеру)?

Финансы:

1. Обозначьте основные задачи и функции финансового менеджера.

2. Назовите базовые принципы финансового менеджмента.

3. Какова взаимосвязь риска и доходности в принятии финансовых решений.

4. Назовите основные теории структуры капитала.

5. Каковы принципы и критерии выбора источников финансирования

6. Что представляет собой финансовая отчетность организации (предприятия). Назовите принципы ее формирования.

7. Назовите известные Вам методы и приемы финансового анализа

8. Обозначьте основные показатели оценка финансового состояния организации.

9. Перечислите основные виды налогов с юридических лиц в Российской Федерации.

Менеджмент:

1. Как различаются в современном менеджменте понятия управление, администрирование, руководство и лидерство?
2. Назовите известные Вам типы организационных структур и дайте их краткую характеристику.
3. Что такое стратегический менеджмент? Какие концепции стратегического управления вам известны?
4. Что такое SWOT – анализ? Расскажите о его назначении и методике проведения.
5. Что такое «реинжениринг бизнес-процессов»?
6. В чем основной смысл концепции жизненного цикла организации? Назовите этапы жизненного цикла, выделяемые в какой-либо из известных вам теорий.
7. Опишите взгляд современной теории менеджмента на функции менеджера.
8. Что понимается в теории менеджмента под организационной культурой? Чем она характеризуется?
9. Назовите известные вам концепции мотивации. Что такое пирамида А.Маслоу?
10. Что понимается под внешней средой организации? Как она структурируется в теории менеджмента?
11. Какие проблемы рассматривает такой раздел теории менеджмента как «корпоративное управление»?
12. Что понимается под кросс-культурными проблемами менеджмента?
13. Что такое «теория Х» и «теория У» Д. МакГрегора?
14. Что понимается под стратегией вертикальной интеграции? Каковы ее привлекательные и негативные стороны?
15. Какие проблемы рассматривает такой раздел теории менеджмента как «управление знаниями»?
16. Что такое «школа человеческих отношений» в теории менеджмента?
17. Что такое миссия компании? Какую роль отводит этому документу стратегический менеджмент? Каково его основное содержание?
18. В свое время концепция «управления человеческими ресурсами» (в английской аббревиатуре НR она хорошо прижилась и во многих российских компаниях) пришла на смену концепции «управления персоналом». В чем разница?
19. Что такое «школа научного управления» в теории менеджмента?
20. Что такое концепция «управления по целям» в теории менеджмента? Кем она была предложена?

**Внимание! Эксперты Конкурсной комиссии могут задавать дополнительные вопросы для выявления уровня подготовки специалиста!**

Результат представляется в виде:

“1” - хорошо подготовлен;

“0,5” - имеет элементарные знания;

“0” - не подготовлен

1. В редакциях Указов Президента Российской Федерации от 16 марта 1999 г. № 351, от 15 июля 2000 г. № 1323, от 1 апреля 2003 г. № 382 и от 9 сентября 2006 г. №985, а также на основании решений Комиссии от 17 мая 2006 г. (протокол № 19), от 14 июля 2006 года (протокол №20), от 9 апреля 2008 года (протокол №24) и от 16 декабря 2008 года (протокол №25). [↑](#footnote-ref-1)
2. В редакции постановления Правительства Российской Федерации от 7 мая 2009 года №394 и от 11 ноября 2009 года №911. [↑](#footnote-ref-2)
3. В соответствии с Общероссийским классификатором специальностей по образованию ОК 009-2003. [↑](#footnote-ref-3)
4. Низкий уровень владения иностранным языком и информационными технологиями не является критерием для недопуска специалиста к последующим этапам отбора. [↑](#footnote-ref-4)
5. Автоматизированное тестирование специалистов проводится с помощью информационной системы Программы (http://pmtp.modeus.info). Руководство пользователя находится там же, в разделе «Помощь». [↑](#footnote-ref-5)
6. Тестирование обязательно для всех кандидатов. Результаты тестирования вносятся в профайл слушателя. В том случае, если специалист владеет языком (по первому высшему образованию), отличным от вышеуказанных языков, конкурсная комиссия привлекает к их тестированию квалифицированный преподавательский состав и проводит тестирование с помощью предложенной вышеуказанными преподавателями методикой. Результаты тестирования и краткое описание методики тестирования направляются в Комиссию. [↑](#footnote-ref-6)