



Государственное учреждение - Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации
по Хабаровскому краю и Еврейской автономной области

БЛОК-СХЕМА

**Подбор и отбор кандидатов на
вакантные должности в Отделение
ПФР**

**по Хабаровскому краю и
Еврейской автономной области**

Управление кадров

Цель

проведения профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности

Формирование профессионального кадрового состава, способного обеспечить эффективное исполнение функций Пенсионного фонда Российской Федерации на территории Хабаровского края и Еврейской автономной области

Задачи

проведения профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности

1

Повышение эффективности и качества подбора и отбора лиц, желающих работать в ОПФР

2

Совершенствование качественного и количественного кадрового состава
(качественное проведение процедуры профотбора)

3

Удержание вновь принятых работников в ОПФР
(создание условий)

Навигатор работы с блок-схемой

**Вводная
часть**
слайды
№ 1-3

**Система
требований**
слайды
№ 4

**Процедура
профотбора**
слайды
№ 5-11

Приложения

Приложения

1. Профессиональные стандарты, Единый квалификационный справочник должностей руководителей и специалистов
2. Приложение «Профиль компетенций: умения и навыки» (в соответствии с профстандартами по направлениям деятельности)

1. Приложение «Вопросы для проведения структурированного интервью с кандидатом». Чек-лист
2. Паспорта процессов:
 - «Подбор и отбор кандидатов на вакантные должности»
 - «Прием работника на работу»
 - «Организация рабочего места работника при приеме на работу»

Система требований к подбору и отбору кандидатов на вакантные должности (Профстандарты)

1

Уровень профессионального образования

- Среднее профессиональное
- Высшее профессиональное *магистратура / бакалавриат / специалитет*
- Дополнительное профессиональное обучение

2

Стаж работы по специальности / по направлению деятельности

В соответствии с квалификационными требованиями

3

Профиль компетенций

Базовые (профессиональные) знания

- Умения и навыки
- Личностные качества (модель поведения)

Проверяются при проведении собеседования

Проверяются при проведении собеседования и психологического тестирования

Процедура профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности

1 блок

Подбор кандидатов на вакантные должности

1

Мероприятия по подбору кандидатов на вакантные должности:
- Подбор и анализ резюме кандидатов
Определение дальнейшего участия респондента в профотборе

Э
Т
А
П

2 блок

Отбор кандидатов на вакантные должности

2

Мероприятия по отбору кандидатов на вакантные должности:
- Собеседование (очное)
Определение базовых знаний и умений по профилю деятельности

Э
Т
А
П

3

Мероприятия по отбору кандидатов на вакантные должности:
- Психологическое тестирование
Определение личностных качеств и индикаторов модели поведения

Э
Т
А
П

3 блок

Прием нового работника на работу

4

Предварительные мероприятия по приему нового работника:
- Подготовка документов руководству ОПФР на согласование

Э
Т
А
П

5

Мероприятия по приему нового работника:
- Оформление нового работника на работу

Э
Т
А
П

6

Мероприятия по приему нового работника:
- Составление плана вхождения в должность
- Организация рабочего места

Э
Т
А
П

Предполагаемое время процедуры до 96/ 120 часов (12/15 дней)
(учитывается рабочее время работников ОПФР)

1

Процедура профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности

I ЭТАП

Мероприятия по подбору кандидатов на вакантные должности:
Подбор и анализ резюме кандидатов

Мероприятия по подбору кандидатов на вакантные должности проводят:
-управление кадров
-профильное структурное подразделение

Этап процедуры осуществляется в соответствии со схемой паспорта процесса «Подбор и отбор кандидатов на вакантные должности»

Анализ информации в резюме (*соответствие с профстандартами*)

Собеседование по телефону (уточнение):

- актуальность цели респондента
- требования организации
- уточнение факта дальнейшего взаимодействия
- приглашение на собеседование

Схема проработки этапа

Расшифровка значений

- обрабатывающее сообщение
- генерирующее сообщение
- обработка информации многими получателями
- временные периоды



Схема паспорта процесса «Подбор и отбор кандидатов на вакантные должности»

2 дня на отработку этапа

Процедура профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности

III ЭТАП

Мероприятия по отбору кандидатов на вакантные должности:
Психологическое тестирование

Мероприятие по отбору кандидатов на вакантные должности проводит управление кадров

Этап процедуры осуществляется в соответствии со схемой паспорта процесса «Подбор и отбор кандидатов на вакантные должности».

Тестирование проводится с использованием программно-методического средства Maintest Offline (*определение личностных качеств и индикаторов модели поведения кандидата, предполагаемых рисков*)

Схема проработки этапа



2 дня на отработку этапа

4

Предварительные мероприятия по приему нового работника:

Подготовка документов на согласование

Процедура профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности IV ЭТАП

Предварительные мероприятия по приему нового работника проводят:

- управление кадров
- профильное структурное подразделение

Этап процедуры осуществляется в соответствии со схемой паспорта процесса «Подбор и отбор кандидатов на вакантные должности».

Подготовка документов руководству ОПФР на согласование:

- управление кадров готовит пакет документов
- профильное структурное подразделение готовит представление на кандидата, должностные обязанности

Схема проработки этапа

Расшифровка значений



обрабатывающее сообщение



генерация всех событий



генерирующая обработка информации многими получателями



генерирующее сообщение



временные периоды

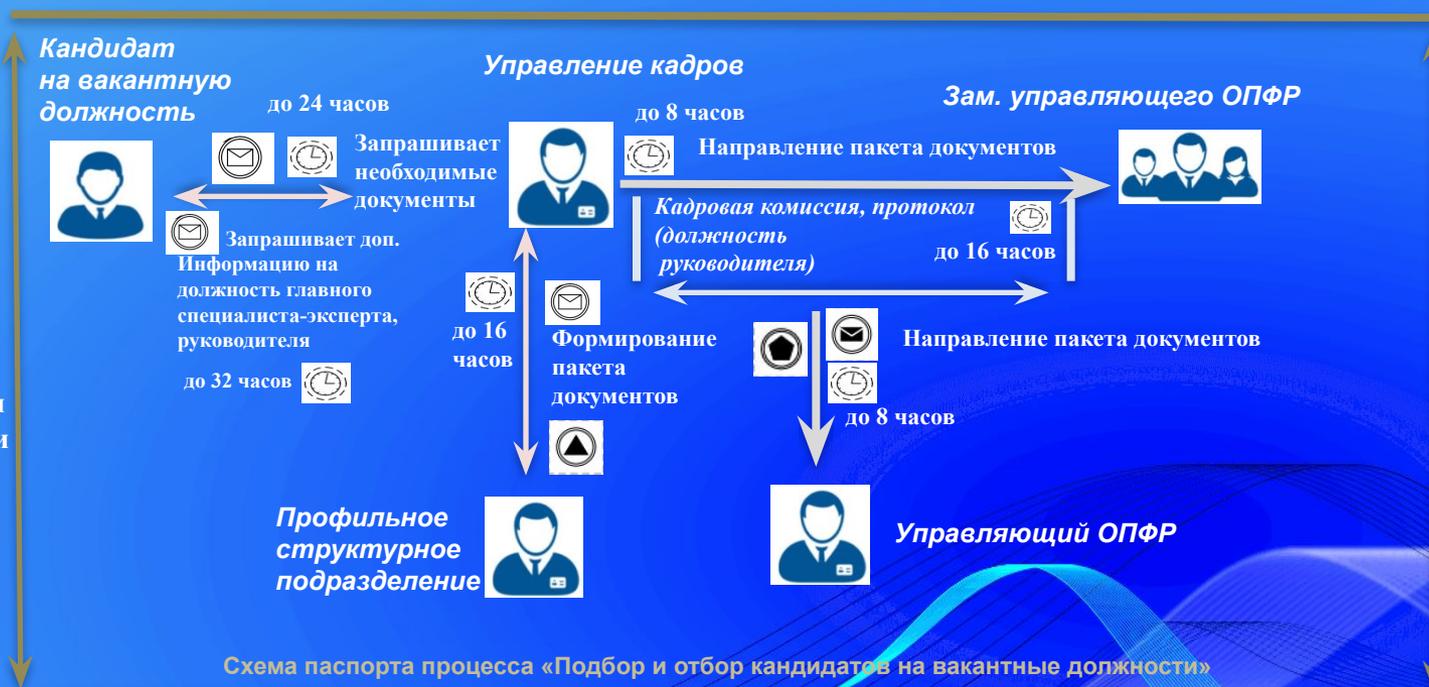


Схема паспорта процесса «Подбор и отбор кандидатов на вакантные должности»

3/6 дней на отработку этапа

5

Мероприятия по приему нового работника:

Оформление нового работника на работу

Процедура профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности V ЭТАП

Мероприятия по приему нового работника проводит управление кадров

Мероприятия по приему нового работника проходят в соответствии со схемой паспортов процессов: «Прием работника на работу», «Организация рабочего места работника при приеме на работу»

Схема проработки этапа

Схема паспорта процесса «Организация рабочего места работника при приеме на работу»



Расшифровка значений

-  обрабатывающее сообщение
-  генерация всех событий
-  генерирующая обработка информации многими получателями
-  временные периоды

2 дня на отработку этапа

Мероприятия по
приему нового
работника:

*Составление плана
вхождения в должность
Организация
рабочего места*

Процедура профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности

VI ЭТАП

Мероприятия по приему нового
работника осуществляют:
- профильное структурное
подразделение
-обеспечивающие работу профильным
подразделениям структурные
подразделения: УК, ОЗИ, УИТ, УМТО

Составление плана вхождения в должность
и организация рабочего места работника
проходит в соответствии со схемой
паспортов процессов: «Прием работника на
работу», «Организация рабочего места
работника при приеме на работу»

Схема проработки этапа

Схема паспорта процесса «Организация рабочего места работника при приеме на работу»

