



**РАБОТА
РОССИИ**

Кадровый центр

Федеральный центр
компетенций в сфере занятости
Минтруда России


Подбор персонала – шаги по внедрению процесса

О приоритетах во внедрении процессов




Инструменты внедрения стандартов деятельности


Стандарт

- Создание службы персонала 
- Перечень ключевых процессов и требования к ним
- Типовая дорожная карта внедрения процессов УП
- Показатели эффективности внедрения


Корпоративная система обучения

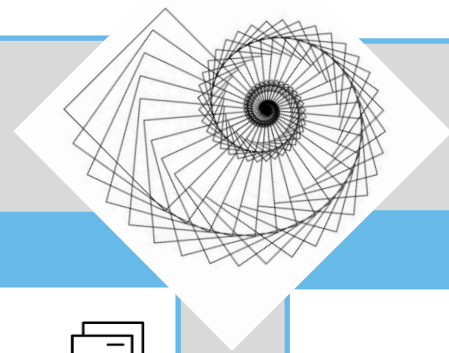
- Единые сквозные программы обучения 
- СДО
- Внутренние тренеры

Технокарты

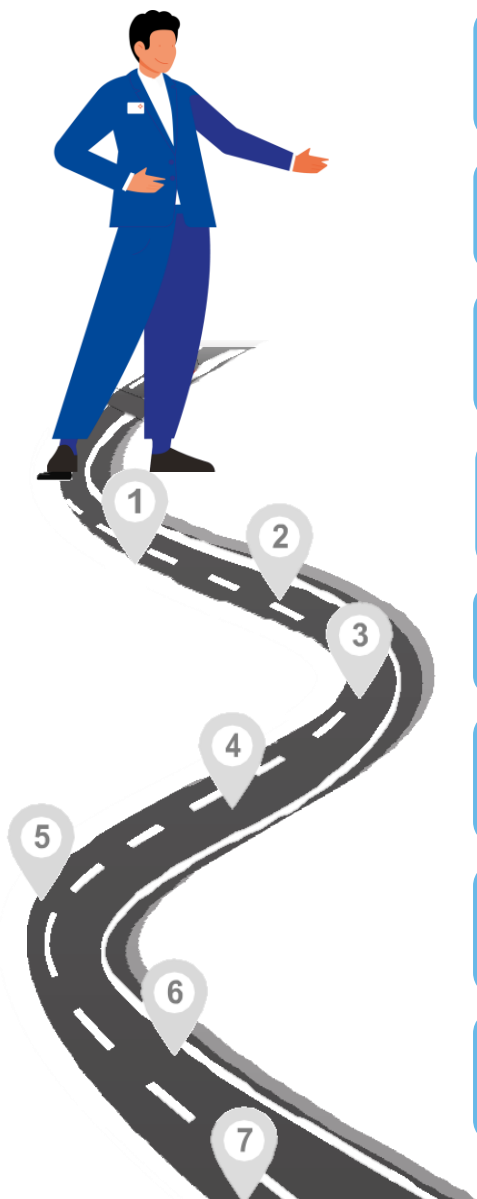
- Практическое пособие «Общие правила ...» 
- Примерные Положения. Рекомендации.
- Примерная структура Службы персонала
- Требования к руководителю службы персонала

Сопровождение

- Телеграм-канал 
- **Семинары**
- Консультации по запросу
- «Конференции»



Разговор о понятиях: основные процессы



ПОИСК

Понимаем, кто нам нужен (численность, базовые требования, заявки на подбор)
Проактивно работаем с целевыми аудиториями (в т.ч. студенты и выпускники)

ОТБОР И НАЙМ

Видим кандидата, отбираем по соответствию требованиям, с учетом его мотивации

АДАПТАЦИЯ

Обеспечиваем качественное вхождение в должность, минимизируем ошибки
Приобщаем к ценностям, погружаем в командную работу

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Обеспечиваем максимальное раскрытие потенциала сотрудника
Выстраиваем траектории карьерного продвижения и развития

ОЦЕНКА

Оценка и конструктивная обратная связь обозначают направления развития персонала

МОТИВАЦИЯ

Понимаем факторы трудовой мотивации. Создаем мотивационную среду
Совершенствуем общую систему вознаграждения и нематериальную мотивацию

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Обеспечиваем максимальное раскрытие потенциала сотрудника
Выстраиваем траектории карьерного развития

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Формируем и транслируем корпоративные ценности
Создаем и развиваем традиции

Основные процессы – подбор персонала



ПОИСК

Понимаем, кто нам нужен (численность, базовые требования, заявки на подбор)
Проактивно работаем с целевыми аудиториями (в т.ч. студенты и выпускники)

ОТБОР И НАЙМ

Видим кандидата, отбираем по соответствию требованиям, с учетом его мотивации

АДАПТАЦИЯ

Обеспечиваем качественное вхождение в должность, минимизируем ошибки
Приобщаем к ценностям, погружаем в командную работу

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Обеспечиваем максимальное раскрытие потенциала сотрудника
Выстраиваем траектории карьерного продвижения и развития

ОЦЕНКА

Оценка и конструктивная обратная связь обозначают направления развития персонала

МОТИВАЦИЯ

Понимаем факторы трудовой мотивации. Создаем мотивационную среду
Совершенствуем общую систему вознаграждения и нематериальную мотивацию

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Обеспечиваем максимальное раскрытие потенциала сотрудника
Выстраиваем траектории карьерного развития

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

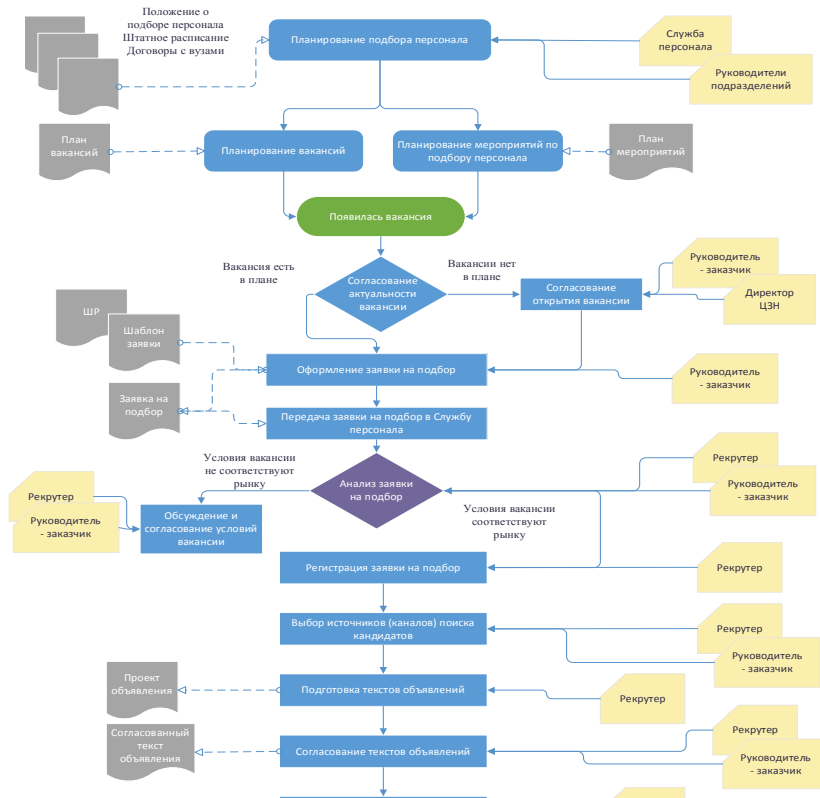
Формируем и транслируем корпоративные ценности
Создаем и развиваем традиции

Подбор персонала – этапы процесса



Как внедряем процесс - начало

Шаг 1. Продумываем последовательность действий, формируем процедуру подбора
 ЧТО делаем + КТО это делает + Обмен информацией и документами



Приложение 1. Распределение ответственности и полномочий в процессах управления персоналом

Условные обозначения:
 О – ответственность
 И – исполнение
 С – согласование
 У – утверждение
 К – контроль

| СОДЕРЖАНИЕ ФУНКЦИИ | Рук-ль Службы персонала (УЦЗН) | Специалист Службы персонала (УЦЗН) | Директор ЦЗН | Линейный рук-ль (ЦЗН) | Специалист по персоналу (ЦЗН) |
|--|--------------------------------|------------------------------------|--------------|-----------------------|-------------------------------|
| 1. Подбор персонала | | | | | |
| 1.1. Регламентация системы поиска и отбора персонала | О | И | | | И |
| 1.2. Планирование вакансий ЦЗН (по категориям должностей) | У | | С | И | И |
| 1.3. Мониторинг рынка труда | О | И | | | |
| 1.4. Планирование мероприятий по поиску и отбору персонала с учетом специальностей и категорий должностей: источники, методы, правила, процедуры | О | И | | | И |
| 1.5. Подготовка бюджетов на поиск и отбор персонала | У | | С | | О |
| 1.6. Подготовка заявки на подбор персонала | | | С | О | К |
| 1.7. Выбор оптимальных источников поиска кандидатов | | О | | С | И |
| 1.8. Определение методов отбора кандидатов | | К | | С | О |
| 1.9. Подготовки проверочных заданий для кандидатов | | | | О | К |
| 1.1.4. Проведение стажировок, практик для студентов вузов и выпускников, с целью дальнейшей работы в ЦЗН | К | | К | И | О |
| 1.1.10. Определение критериев и порядка отбора выпускников вузов для приема на работу в ЦЗН | О | И | И | | |
| 1.1.1. Размещение информации о вакансии | | О | | | И |

Ссылка на Яндекс.Диск с документами и шаблонами: <https://disk.yandex.ru/d/DOrCIMwZVoo4rw>

Как внедряем процесс - продолжение

Шаг 2. Определение стратегии и тактики подбора персонала: «КАК делаем»

1. Понимание потребностей: по каким категориям, периодичность, количество (вакансий в месяц в среднем) и др.
2. Полная картина текущего состояния «потребности – возможности» с учетом специфики региона
3. Выбор стратегии и тактики привлечения персонала. Например:
 - Приоритет - привлечение выпускников учебных заведений (каких и как)
 - Разработка мер по усилению привлекательности вакансий в ЦЗН для определенных категорий – мамы с детьми, предпенсионеры (?)
 - Берем всех и много учим
 - Берем опытных и точно настраиваем
 - ...

Шаг 3. Готовим проект Положения о подборе персонала, используя *Примерное Положение*. Разрабатываем приложения. Согласовываем с коллегами – руководителями структурных подразделений

Шаг 4. Проводим апробацию. – примерно 2 месяца, несколько закрытых вакансий. Отрабатываем взаимодействие с коллегами

Шаг 5. Анализируем результаты апробации. Вносим изменения в документы (Положение и приложения к нему). Утверждаем Положение.

Шаг 6. В конце года анализируем результаты

Контрольная точка

Контрольная точка

Это конкретный результат проекта, который должен быть достигнут в установленный срок и который можно проверить

Параметры контрольной точки:

- Результат
- Подтверждающий документ
- Дата

«ЗАКРЫТИЕ КОНТРОЛЬНОЙ ТОЧКИ»

предполагает



1. Предоставление регионом подтверждающих документов не позднее срока, обозначенного в плане управления проектом. **Лучше раньше – за 5 рабочих дней до даты КТ**
2. Документы предоставляются региональному куратору от ФЦК СЗ
3. Проведение экспертизы документов методологами ФЦК СЗ и подготовка заключения
4. При наличии замечаний от методолога – внесение корректив в документы и повторная экспертиза

Чек-лист показателей результативности по процессу подбора персонала

| Показатели | Содержание показателя | Индикаторы | 2023 |
|--|--|--|----------|
| Документационное обеспечение: приняты внутренние регламенты по базовым процессам | Приняты внутренние нормативные документы, регламентирующие подбор персонала. Разработаны вспомогательные материалы. | Положение о подборе персонала | ДА / НЕТ |
| | | Форма заявки на подбор персонала | ДА / НЕТ |
| Выполнение рекомендаций ФЦК по организации базовых процессов управления персоналом | Процесс подбора персонала соответствует рекомендациям | Используется заявка на подбор персонала | ДА / НЕТ |
| | | Отбор кандидатов производится в соответствии с требованиями, указанными в заявке на подбор | ДА / НЕТ |
| | | Организовано сотрудничество с учебными заведениями | ДА / НЕТ |
| показатели результативности (по году, на дату заполнения) | текучесть персонала по категориям АУП и основной персонал | не выше 20% | значение |
| | текучесть персонала на испытательном сроке | не выше 5% | значение |
| | соотношение средней заработной платы сотрудников ЦЗН и средней з/п по региону | не менее 80% | значение |
| | доля сотрудников, прошедших обучение за период | не менее 50% | значение |

Акценты в процесса подбора персонала для ЦЗН

- ✓ Нет мелочей
- ✓ База кандидатов ЦЗН + единый фильтр, т.е. отбор осуществляет один HR-специалист.
- ✓ Непрерывный поиск
- ✓ Широкая воронка + централизованный фильтр (HR)
- ✓ Анализ эффективности процесса. Обратная связь от участников процесса



Вопросы?



Электронная
версия Пособия



Ссылка на
Яндекс.Диск
с документами и
шаблонами



Присоединиться
к чату HR
Пространство