

КАК МЫ НАНИМАЕМ СОТРУДНИКОВ НА МЕЖДУНАРОДНЫЕ ДОЛЖНОСТИ В ОБСЕ, ЗАМЕЩАЕМЫЕ НА КОНТРАКТНОЙ ОСНОВЕ

РУКОВОДСТВО ПО НАШЕМУ 10-ЭТАПНОМУ ПРОЦЕССУ НАЙМА

1

Ознакомьтесь

с вакансиями в ОБСЕ
www.vacancies.osce.org
Дополнительные источники: LinkedIn,
бюллетень "Talent Acquisition Newsletter"
Срок подачи заявлений: 4-6 недель

2

Кандидатам рекомендуется
посмотреть наши
видео уроки
на сайте: jobs.osce.org/webinars



Кандидаты подают заявления
через сайт ОБСЕ: vacancies.osce.org
в установленный срок.
*Форма заявления офлайн

3

5

Менеджеры по найму проводят предварительный отбор.

Отобранные кандидаты могут быть
приглашены для участия в письменном тесте
и/или на автоматизированное видео-
собеседование Modern Hire с предварительно
записанными вопросами.

[*Перейти к вебинару](#)



4

Кадровая служба составляет первичный список кандидатов

в течение 10 рабочих дней. Кандидатуры,
отвечающие минимальным требованиям,
будут рассмотрены в процессе дальнейшего
отбора.



6

Менеджеры по найму составляют окончательный список кандидатов

в течение 15 рабочих дней.
Поздравляем! Вы один из лучших кандидатов на данную должность! Степень
служебного соответствия кандидатов оценивается с учетом их опыта работы по
данной специальности и уровня образования. При равных достоинствах
кандидатов принимаются во внимание их гендерная принадлежность и
соображения географического баланса в распределении должностей.



7

Проверка свидетельств об образовании

В этих целях необходимо представить копии оригиналов
документов и аттестатов.



Проверка рекомендаций

Проверяются (до представления отборочной комиссией своих рекомендаций назначающей
инстанции) рекомендации предыдущих начальников и лиц, указанных в заявлении
в качестве рекомендующих.

8

Собеседование и тестирование кандидатов, включенных в окончательный список

Собеседование (очное или в видеоформате), письменный тест и / или презентация. Отбор
проводится членами комиссии, состоящей из 4-5 сотрудников под председательством
менеджера по найму и при содействии кадровой службы. Кандидаты оцениваются на основе
комплексного анализа их опыта работы по данной специальности, уровня образования,
психометрических характеристик и результатов собеседования и тестов.

9

10

Окончательный выбор

Назначающая инстанция принимает решение на основании рекомендаций отборочной
комиссии, изложенных в ее отчете. Обычно рекомендуются 2-3 кандидата. Список
рекомендованных кандидатов представляется назначающей инстанции того
подразделения, в штат которого входит данная должность (Генеральному секретарю,
руководителю института или миссии). При равных достоинствах кандидатов
принимаются во внимание их гендерная принадлежность и соображения
географического баланса.

Роль кадровой службы заключается в том, чтобы удостовериться, что кандидат
получит положительный опыт, а также обеспечить справедливый, последовательный и
осуществлённый в рамках правил и положений процесс набора для всех кандидатов.



Отборочная
комиссия



Рекомендованные
кандидаты



Назначающая
инстанция



Выбранный
кандидат