

Мероприятие
 Номер компетенции
 Наименование компетенции
 Наименование квалификации
 Шифр КОД

Региональный этап Чемпионата по
 профессиональному мастерству
 «Профессионалы» Республики Марий
 Эл 2024
 91
 Рекрутинг
 неактуально
 неактуально

Код	Подкритерий	Тип аспекта	Аспект	Судейский балл	Методика проверки аспекта	Требование или номинальный размер	Проф. задача	Макс. балл
А Информационно-аналитическая справка на основе заявки от заказчика (с учетом анализа HR-бренда компании)								25,00
A1	Информационно-аналитическая справка о вакансии							
		И	Верно ли определено название компании (полное наименование юридического лица, куда будет трудоустроен кандидат)		Вычесть все баллы, если определено не верно		2	0,50
		И	Определено название компании относительно HR- бренда		Вычесть все баллы, если определено не верно		2	0,50
		И	Указан источник определения названия компании		Вычесть все баллы, если указанный источник не позволяет определить название компании		2	0,50
		И	Указан юридический адрес компании, соответствующий официально зарегистрированному адресу из выписки ЕГРЮЛ		Вычесть все баллы, если не соответствует		2	0,90
		И	Указанный источник позволяет определить юридический адрес компании-заказчика		Вычесть все баллы, если указанный источник не позволяет определить юридический адрес компании-заказчика		2	0,50
		И	Указан фактический адрес компании, соответствующий месту выполнения рабочих функций по вакансии компании-заказчика		Вычесть все баллы, если не соответствует		2	0,50
		И	Указанный источник позволяет определить фактическое место выполнения рабочих функций по вакансии компании-заказчика		Вычесть все баллы, если указанный источник не позволяет определить фактическое место выполнения рабочих функций по вакансии компании-заказчика		2	0,50
		И	Указана дополнительная информация о компании-заказчике, соответствующие официальной информации о компании-заказчике (важная информация, которая может оказать влияние на процесс подбора)		За каждую указанную дополнительную информацию позволяющую определить актуальные данные о компании-заказчике 0,2 балла, но не более 1,8 баллов в сумме: ОКВЭД, электронный адрес официального сайта компании-заказчика, номер телефона и адрес электронной почты по взаимодействию с соискателями, наличие дочерних предприятий, их география присутствия, направления основной деятельности/производства продукта/оказания услуг и другое, позволяющее провести дополнительный анализ заявки и заказчика		2	1,80
		И	Указаны источники, используемые для определения дополнительной информации о компании-заказчике		За каждый указанный источник поиска дополнительной информации соответствующей представленным актуальным данным о компании-заказчике 0,1 балла, но не более 0,5 балла в сумме		2	0,50
		И	Указана информация о ведении открытого поиска по вакансии, соответствующая актуальной информации указанной в доступных информационных ресурсах		Вычесть все баллы, если не выполнено		2	0,50

		И	Указаны источники, используемые для определения актуальной информации о ведении открытого поиска по вакансии		За каждый указанный источник используемый для определения информации о ведении открытого поиска 0,1 балла, но не более 0,3 балла в сумме (заявка не учитывается как источник)		2	0,30
		И	Указан перечень обязанностей кандидата на вакантную должность		Вычесть 0,25 балла если определено частично. Вычесть все баллы, если не указано (вакансия заказчика/профстандарт/аналогичные вакансии)		3	0,50
		И	Указаны источники, используемые для определения обязанностей кандидата на вакантную должность		За каждый указанный источник используемый для определения обязанностей кандидата на вакантную должность 0,1 балла, но не более 0,3 балла в сумме		2	0,30
		И	Указаны требования к уровню и профилю образования кандидата на вакантную должность		Вычесть 0,25 балла если определено частично. Вычесть все баллы, если не указано (вакансия заказчика/профстандарт/аналогичные вакансии)		3	0,50
		И	Указаны источники, используемые для определения требований к профилю образования кандидата на вакантную должность		За каждый указанный источник используемый для определения требований к профилю образования кандидата на вакантную должность 0,1 балла, но не более 0,3 балла в сумме		2	0,30
		И	Указаны требования к опыту работы кандидата на вакантную должность		Вычесть все баллы, если не соответствует официальному источнику: опубликованным вакансиям/профстандарту		3	0,50
		И	Указаны источники, используемые для определения требований к опыту работы кандидата на вакантную должность		За каждый указанный источник используемый для определения требований к опыту работы кандидата на вакантную должность 0,1 балла, но не более 0,3 балла в сумме		2	0,30
		И	Указаны требования к кандидату в части профессиональных и иных навыков по вакансии		Вычесть 0,25 балла если определено частично. Вычесть все баллы, если не указано (вакансия заказчика/профстандарт/аналогичные вакансии)		3	0,50
		И	Указаны источники, используемые для определения требований в части профессиональных и иных навыков кандидата на вакантную должность		За каждый указанный источник используемый для определения требований в части профессиональных и иных навыков кандидата на вакантную должность 0,1 балла, но не более 0,3 балла в сумме		2	0,30
		И	Указаны требования к кандидату в части профессиональных и иных знаний по вакансии		Вычесть 0,25 балла если определено частично. Вычесть все баллы, если не указано (вакансия заказчика/профстандарт/аналогичные вакансии)		3	0,50
		И	Указаны источники, используемые для определения требований в части профессиональных и иных знаний кандидата на вакантную должность		За каждый указанный источник используемый для определения требований в части профессиональных и иных знаний кандидата на вакантную должность 0,1 балла, но не более 0,3 балла в сумме		2	0,30
		И	Указаны условия работы по вакансии (уровень заработной платы, график работы, социальный пакет)		Вычесть 0,15 балла если определено частично. Вычесть все баллы, если не указано		3	0,30

		И	Указаны источники, используемые для определения условий работы по вакансии		За каждый указанный источник используемый для определения условий работы по вакансии 0,1 балла, но не более 0,3 балла в сумме		2	0,30
		И	Указана дополнительная информация о вакансии		За каждую указанную дополнительную информацию позволяющую определить актуальные данные о вакансии 0,2 балла, но не более 1.4 балла в сумме: возможные командировки, наличие возможных подчиненных, информация о индивидуальной или командной работе по вакансии, пол, возраст и другое, напрямую не относящиеся к вакансии		3	1,40
		И	Указаны источники, используемые для определения дополнительной информации о вакансии		За каждый указанный источник поиска дополнительной информации соответствующей представленным актуальным данным о вакансии 0,1 балла, но не более 0,5 балла в сумме		2	0,50
		С	Перечень обязанностей кандидата на вакантную должность				3	1,00
				0	Перечень обязанностей кандидата на вакантную должность не представлен			
				1	Перечень обязанностей кандидата на вакантную должность представлен, но не достаточно полно отражает вакантную должность			
				2	Перечень обязанностей кандидата на вакантную должность представлен, но переполнен излишней информацией по отношению к вакантной должности			
				3	Перечень обязанностей кандидата на вакантную должность представлен в оптимальном объеме			
		С	Требования к кандидату в части профессиональных и иных навыков по вакансии				3	1,00
				0	Перечень требования к кандидату в части профессиональных и иных навыков по вакансии не представлен			
				1	Перечень требований к кандидату в части профессиональных и иных навыков по вакансии представлен, но не достаточно полно отражает вакантную должность			
				2	Перечень требований к кандидату в части профессиональных и иных навыков по вакансии представлен, но переполнен излишней информацией по отношению к вакантной должности			
				3	Перечень требований к кандидату в части профессиональных и иных навыков по вакансии представлен представлен в оптимальном объеме			
		С	Требования к кандидату в части профессиональных и иных знаний по вакансии				3	1,00

				0	Перечень требования к кандидату в части профессиональных и иных знаний по вакансии не представлен			
				1	Перечень требований к кандидату в части профессиональных и иных знаний по вакансии представлен, но не достаточно полно отражает вакантную должность			
				2	Перечень требований к кандидату в части профессиональных и иных знаний по вакансии представлен, но переполнен излишней информацией по отношению к вакантной должности			
				3	Перечень требований к кандидату в части профессиональных и иных знаний по вакансии представлен в оптимальном объеме			
		С	Условия работы по вакансии (уровень заработной платы, график работы, социальный пакет)				3	1,00
				0	Перечень условий работы по вакансии (уровень заработной платы, график работы, социальный пакет) не представлен			
				1	Перечень условий работы по вакансии (уровень заработной платы, график работы, социальный пакет) представлен, но не достаточно полно отражает вакантную должность			
				2	Перечень условий работы по вакансии (уровень заработной платы, график работы, социальный пакет) представлен но переполнен излишней информацией по отношению к вакантной должности			
				3	Перечень условий работы по вакансии (уровень заработной платы, график работы, социальный пакет) представлен в оптимальном объеме			
		С	Дополнительная информация о вакансии				3	1,00
				0	Дополнительная информация не предоставлена			
				1	Указанная дополнительная информация представлена, но соответствуют вакансии частично			
				2	Указанная дополнительная информация представлена, но не аргументирована			
				3	Указанная дополнительная информация представлена и аргументирована			
A2	Аналитическая справка по состоянию hr-бренда компании							
		И	Аналитическая справка по состоянию hr-бренда компании включает в себя данные о целевой аудитории		Вычсть 0,25 баллов, если совпадает частично. Вычсть все баллы, если не выполнено.		3	0,50
		И	Аналитическая справка по состоянию hr-бренда компании включает в себя данные об используемых инструментах и каналах по привлечению соискателей		Вычсть 0,25 баллов, если совпадает частично. Вычсть все баллы, если не выполнено.		3	0,50

		И	Аналитическая справка по состоянию hr-бренда компании включает в себя данные о корпоративной культуре компании		Вычитать 0,25 баллов, если совпадает частично. Вычитать все баллы, если не выполнено.		3	0,50
		И	Аналитическая справка по состоянию hr-бренда компании включает в себя данные о репутации компании среди соискателей		Вычитать 0,25 баллов, если совпадает частично. Вычитать все баллы, если не выполнено.		3	0,50
		И	Аналитическая справка по состоянию hr-бренда компании включает в себя данные о наиболее привлекательных сторонах компании для соискателей		Вычитать 0,25 баллов, если совпадает частично. Вычитать все баллы, если не выполнено.		3	0,50
		И	Аналитическая справка по состоянию hr-бренда компании включает в себя данные о негативных сторонах компании для соискателей		Вычитать 0,25 баллов, если совпадает частично. Вычитать все баллы, если не выполнено.		3	0,50
		И	Указан источник/источники получения информации об HR-бренде компании-заказчика		За каждый указанный источник информации об hr-бренде компании, использованный в аналитической справке, 0,1 балла, но не более 0,5 балла в сумме.		3	0,50
		С	Качество проработки информации по аналитической справке hr-бренда компании				3	0,50
				0	Информация по аналитической справке hr-бренда компании не представлена или представлена некорректно			
				1	Информация по аналитической справке hr-бренда компании представлена, но не в полном объеме			
				2	Информация по аналитической справке hr-бренда компании представлена в полном объеме			
				3	Информация по аналитической справке hr-бренда компании представлена в полном объеме, включая не менее 3 источников, используемых при поиске информации			
А3	Опросный лист для интервью с заказчиком							
		И	Сформированные вопросы в опросном листе дополняют данные, собранные в информационно-аналитической справке о вакансии		Вычитать по 0,1 балла за каждый сформированный вопрос, не добавляющий информацию о вакансии		5	0,50
		И	В опросном листе отсутствуют закрытые вопросы		Вычитать по 0,1 баллов за каждый закрытый вопрос		5	0,50
		С	Определена (указана) и понятна цель сформированных вопросов в опросном листе				5	0,75
				0	Цель сформированных вопросов в опросном листе не определена			
				1	Цель сформированных вопросов в опросном листе определена частично			
				2	Цель сформированных вопросов в опросном листе определена полностью			
				3	Цель сформированных вопросов в опросном листе определена полностью и аргументирована			
		С	Сформированные вопросы в опросном листе для интервью с заказчиком качественно расширяют данные, собранные в информационно-аналитической справке				5	0,75

				0	Сформированные вопросы в опросном листе для интервью с заказчиком не дополняют информационно-аналитическую справку о вакансии и заказчике			
				1	Сформированные вопросы в опросном листе для интервью с заказчиком не достаточно дополняют информационно-аналитическую справку о вакансии и заказчике			
				2	Сформированные вопросы в опросном листе для интервью с заказчиком дополняют информационно-аналитическую справку о вакансии и заказчике			
				3	Сформированные вопросы в опросном листе для интервью с заказчиком существенно дополняют информационно-аналитическую справку о вакансии и заказчике			
Б Интервью заказчика и формирование карты поиска кандидата на основе анализа рынка труда. Составление объявлений о вакансии.								32,00
Б1	Интервью с заказчиком							
		И	Поприветствовал заказчика		Вычесть все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Представился перед заказчиком		Вычесть все баллы, если не выполнено		4	0,50
		И	Обозначил регламент проведения интервью		Вычесть все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Выслушивает фразу заказчика до конца, не перебивая его		Вычесть все баллы, если не выполнено		4	0,50
		И	Использует технику активного слушания		Вычесть все баллы, если не выполнено		4	0,50
		И	Речь структурированная, четкая и грамотная, в речи отсутствуют "слова-паразиты", "заполнители пауз"		Вычесть все баллы, если не выполнено		4	0,50
		И	Договорился о обратной связи (получил согласие/информацию от заказчика о том, когда и каким образом будет осуществлена обратная связь)		Вычесть все баллы, если не выполнено		4	0,50
		И	Тайм-менеджмент (от 8 до 10 минут)		Вычесть все баллы, если не выполнено		1	2,00
		С	Заданы дополнительные вопросы (не указанные в опросном листе, уточняющие информацию о компании/вакансии по ходу беседы)				4	0,50
				0	Дополнительные вопросы не заданы			
				1	Дополнительные вопросы заданы, но заказчик не дал на них ответ			
				2	Дополнительные вопросы заданы, но заказчик дал на них ответ не в полном объеме			
				3	Дополнительные вопросы заданы и заказчик дал на них ответ в полном объеме			
		С	Проявление эмпатии				4	1,00
				0	Не понял эмоции заказчика			
				1	Понял эмоциональный настрой заказчика, но вел себя несоответственно			
				2	Понял эмоциональный настрой заказчика и соответствовал ему			
				3	Смог использовать эмоциональный настрой заказчика в достижении цели интервью			
		С	Роли участников интервью				4	1,00
				0	Техническое взаимодействие между участниками			

				1	Заказчик управляет ходом интервью и регулирует объем информации, который он предоставит			
				2	Рекрутер управляет ходом интервью и регулирует объем информации			
				3	Установлены партнерские отношения между рекрутером и заказчиком			
Б2	Анализ рынка труда							
		И	Приведены данные по текучести кадров по вакансии и компании: количество актуальных вакансий в открытом доступе, определение причины появления актуальных вакансий и другие данные, позволяющие определить ситуацию с текучестью персонала в этой компании по этой вакансии		Вычитать 0,25 балла при отсутствии/некорректности приведенных данных. Вычитать все баллы, если не указано		3	0,50
		И	Указаны источники, используемые для определения данных по текучести кадров по вакансии		За каждый указанный источник используемый для определения актуальных данных по текучести кадров по вакансии 0,1 балла, но не более 0,3 балла в сумме		3	0,30
		И	Определен уровень компенсации, оптимальной для данной вакансии в текущий момент (указана заработная плата или вилка заработных плат в разрезе РФ, региона, населенного пункта)		Вычитать 0,25 балла если определено частично (указан только оклад/указаны 2 из 3 региональных параметров). Вычитать все баллы, если не указано или указан только 1 региональный параметр.		3	0,50
		И	Указанный источник/ки позволяют определить уровень компенсации, оптимальной для данной вакансии в текущий момент		За каждый указанный источник используемый для определения информации о уровне компенсации, оптимальной для данной вакансии в текущий момент 0,1 балла, но не более 0,3 балла в сумме		2	0,30
		И	Определено общее количество кандидатов по вакансии и региональное распределение (в разрезе РФ, региона, населенного пункта)		Вычитать 0,25 балла если определено частично. Вычитать все баллы, если не указано или полностью отсутствуют подтверждающие источники или указан только 1 региональный параметр		3	0,50
		И	Указанный источник/ки позволяет определить общее количество кандидатов по вакансии		За каждый указанный источник используемый для определения информации о общем количестве кандидатов по вакансии 0,1 балла, но не более 0,3 балла в сумме		2	0,30
		И	Определено соотношение спроса (вакансии) и предложения (резюме) (в разрезе РФ, региона, населенного пункта)		Вычитать 0,25 балла если определено частично. Вычитать все баллы, если не указано или указан только 1 региональный параметр		3	0,50
		И	Указан источник/ки, позволяющий определить соотношение спроса и предложения		За каждый указанный источник используемый для определения соотношения спроса и предложения по вакансии 0,1 балла, но не более 0,3 балла в сумме		2	0,30
		И	Сделан вывод о состоянии рынка по данной вакансии на основании проведенного анализа рынка труда (рынок заказчика/рынок кандидата)		Вычитать все баллы, если не выполнено		3	0,50
		И	Определен состав типичного социального пакета для данной вакансии. Проведен сравнительный анализ с другими релевантными компаниями и сделан вывод о конкурентноспособности социального пакета заказчика		Вычитать 0,25 балла если не проведен сравнительный анализ. Вычитать все баллы, если не указано		3	0,50

		И	Указанный источник/ки позволяет определить типичный социальный пакет для данной вакансии		За каждый указанный источник используемый для определения типичного социального пакета для данной вакансии 0,1 балла, но не более 0,3 балла в сумме		2	0,30
		И	Составлен прогноз рисков для заказчика, связанных с работой по закрытию вакансии		Вычесть все баллы, если не выполнено		3	0,50
		И	Обозначены специфичные риски для вакансии		Вычесть все баллы, если не выполнено		3	0,50
		И	Данные по анализу рынка труда оформлены в виде таблиц, схем и диаграмм		Вычесть 1 балл если присутствуют только схемы/только таблицы/только диаграммы. Вычесть все баллы, если не выполнено		1	2,00
		С	Анализ данных текучести кадров по вакансии	0	Анализ данных текучести кадров по вакансии не представлен		3	1,00
				1	Анализ данных текучести кадров по вакансии представлен, но не отражает реально сложившуюся ситуацию на рынке			
				2	Анализ данных текучести кадров по вакансии отражает реально сложившуюся ситуацию на рынке, но использован только один источник данных			
				3	Анализ данных текучести кадров по вакансии отражает реально сложившуюся ситуацию на рынке, но с использованием двух и более источников данных			
		С	Качество представленного вывода о необходимости регионального распределения кандидатов по вакансии	0	Вывод о необходимости регионального распределения кандидатов по вакансии отсутствует		3	1,00
				1	Вывод о необходимости регионального распределения кандидатов по вакансии сделан частично			
				2	Вывод о необходимости регионального распределения кандидатов по вакансии представлен в полном объеме			
				3	Вывод о необходимости регионального распределения кандидатов по вакансии представлен в полном объеме и аргументирован			
		С	Качество представленного вывода о состоянии рынка по данной вакансии (рынок заказчика/рынок кандидата)				3	1,00
				0	Вывод о состоянии рынка по данной вакансии (рынок заказчика/рынок кандидата) отсутствует			
				1	Вывод о состоянии рынка по данной вакансии (рынок заказчика/рынок кандидата) сделан частично			
				2	Вывод о состоянии рынка по данной вакансии (рынок заказчика/рынок кандидата) представлен в полном объеме			
				3	Вывод о состоянии рынка по данной вакансии (рынок заказчика/рынок кандидата) представлен в полном объеме и аргументирован			
		С	Составлен прогноз рисков, связанных с работой по закрытию вакансии				3	1,00
				0	Прогноз рисков не составлен			

				1	Составленный прогноз частично отражает ситуацию на рынке труда, не представлено предложений по работе с рисками, либо они не убедительны.			
				2	Составленный прогноз полностью отражает ситуацию на рынке труда, представлены предложения по работе с рисками, представленные предложения в целом достаточны, но не гарантируют положительный сценарий управления рисками			
				3	Составленный прогноз полностью отражает ситуацию на рынке труда, представленные предложения по работе с рисками позволяют полностью контролировать развитие ситуации на рынке труда			
Б3	Целевая аудитория							
		И	Определена целевая аудитория по данной вакансии на момент пассивного поиска. Определены: пол, возраст, социальный статус кандидатов и иные дополнительные характеристики		Вычесть 0,25 баллов, если определено частично. Вычесть все баллы если не указано или указано менее 2х характеристик		5	0,50
		И	Указаны рациональные каналы поиска кандидатов, соответствующие характеристикам целевой аудитории, и аргументы их использования		Вычесть 0,25 баллов, если оформлено частично. Вычесть все баллы если не указано		5	0,50
		И	Определен финальный выбор источника пассивного поиска кандидатов с учетом текущей задачи, полученной от заказчика		Вычесть все баллы, если не выполнено		5	0,50
		С	Анализ целевой аудитории раскрывает характеристики, позволяющие более точно определить все способы и каналы поиска кандидатов на вакантную должность, представленную заказчиком.				5	1,00
				0	Анализ целевой аудитории не раскрывает особенности, связанные с поиском кандидатов. Не указаны характеристики целевой аудитории.			
				1	Анализ целевой аудитории содержит информацию о поле и возрасте кандидатов, определены характеристики и ценностное предложение. Определены источники информирования кандидатов, без учета особенностей целевой аудитории.			
				2	Анализ целевой аудитории содержит информацию о поле и возрасте кандидатов, определены характеристики и ценностное предложение. Определены источники информирования кандидатов, с учетом особенностей целевой аудитории.			

				3	Анализ целевой аудитории содержит информацию о поле и возрасте кандидатов и других характеристиках, определены характеристики и ценностное предложение. Определены источники информирования кандидатов, с учетом особенностей целевой аудитории. Представлен источник поиска, позволяющий найти кандидата в наиболее короткие сроки.			
		С	Качество аргументации использования/не использования представленных видов и каналов поиска кандидатов.				3	1,00
				0	Представлены абсолютно неубедительные аргументы			
				1	Не все представленные аргументы убедительны			
				2	Аргументы убедительны			
				3	Представлены неоспоримые аргументы			
Б4	Объявление о вакансии							
		И	В тексте объявления указан заказчик и вакансия/ключевая функция согласно кейс заданию		Вычсть 0.50 баллов, если не указано частично		2	1,00
		И	В тексте объявления сформулирована причина появления вакансии, или аргументировано решение о скрытии данной информации		Вычсть все баллы, если не указано		2	1,00
		И	В тексте объявления указаны обязанности кандидата на должность/ключевую функцию из кейс задания либо скорректированные обязанности кандидата не искажающие сутевое значение кейс-задания		Вычсть все баллы, если не указано		2	1,00
		И	В тексте объявления указаны требования к кандидату на должность/ключевую функцию из кейс задания либо скорректированные требования к кандидату не искажающие сутевое значение кейс-задания		Вычсть все баллы, если не указано		2	1,00
		И	В тексте объявления указаны условия работы кейс задания либо скорректированные условия работы не искажающие сутевое значение кейс-задания		По 0,2 балла, но не более 1 балла за каждый элемент условия работы, такой как: уровень заработной платы, график и место работы, соцпакет и т.п.		2	1,00
		И	В тексте объявления указан призыв к действию		Вычсть все баллы, если не указано		2	1,00
		И	В тексте объявления о вакансии фактически передана дополнительная информация, не искажающая смысл кейс-задания: контактные данные рекрутера: ФИО менеджера, номер телефона, адрес электронной почты, социальные сети/ сайт компании, геолокацию.		По 0,2 балла, но не более 1 балла за каждый элемент дополнительной информации, такой как: контактная информация рекрутера, пропускной режим, схема проезда и т.д.		2	1,00
		И	В тексте объявления передана вся информация, указанная в заявке/ кейс-задании. Если в объявлении переданы не все данные из заявки, указана причина, по которой участник счел необходимым скрыть данную информацию.		Вычсть все баллы, если передана не вся информация или не аргументированно скрытие информации		2	0,50
		С	Текст объявления о вакансии соответствует выбранному источнику размещения вакансии и финальному выбору источника пассивного поиска				2	1,00

				0	Текст объявления о вакансии не соответствуют выбранному источнику размещения вакансии и/или финальному выбору источника пассивного поиска			
				1	Текст объявления о вакансии соответствуют выбранному источнику размещения вакансии и финальному выбору источника пассивного поиска, но информация не полная			
				2	Текст объявления о вакансии соответствуют выбранному источнику размещения вакансии и финальному выбору источника пассивного поиска, информация представлена в полном объеме			
				3	Текст объявления о вакансии соответствуют выбранному источнику размещения вакансии и финальному выбору источника пассивного поиска, аргументирован выбор источника размещения вакансии. Информация представлена в полном объеме.			
		С	Текст объявления о вакансии привлекателен для кандидата				2	1,00
				0	Текст объявления о вакансии не привлекателен			
				1	Некоторые элементы в тексте вакансии привлекательны для кандидата			
				2	Текст объявления о вакансии привлекателен для кандидата			
				3	В тексте объявления о вакансии эффективно использованы нестандартные подходы для усиления привлекательности			

В Поиск кандидатов по заявке от заказчика. Приглашение на собеседование

19,00

В1	Карта поиска							
		И	Представлен алгоритм работы над вакансией для заданных заказчиком условий поиска		Вычтеть все баллы если не указано		5	1,00
		И	Карта поиска содержит аргументацию использования/не использования каждого названного участником вида и канала поиска кандидатов		Вычтеть 0,25 баллов, если оформлено частично. Вычтеть все баллы если не указано		5	0,50
		И	Определен финальный выбор источника поиска кандидатов с учетом текущей задачи, полученной от заказчика		Вычтеть все баллы, если не выполнено		5	0,50
		С	Качество аргументации использования/не использования представленных видов и каналов поиска кандидатов.				3	0,50
				0	Представлены абсолютно неубедительные аргументы			
				1	Не все представленные аргументы убедительны			
				2	Аргументы убедительны			
				3	Представлены неоспоримые аргументы			
		С	Качество алгоритма работы над вакансией для заданных заказчиком условий поиска				3	0,50
				0	Не представлен либо неубедителен			
				1	Частично соответствует заданным заказчиком условиям поиска			

				2	Полностью соответствует заданным заказчиком условиям поиска			
				3	Полностью соответствует заданным заказчиком условиям поиска, учитывает риски и различные сценарии развития процесса.			
		С	Уникальность предложенного алгоритма работы над вакансией				3	0,50
				0	Предложенной решение не уникально, использует типовые скрипты, некорректно примененные для работы над вакансией			
				1	Предложенной решение не уникально, использует типовые скрипты, которые можно использовать для работы над вакансией, но не предлагает никаких нестандартных решений			
				2	Предложенной решение уникально, в малой степени опирается на типовые скрипты, которые можно использовать для работы над вакансией, предлагает нестандартный, оригинальный подход к решению кейса.			
				3	Предложенное решение уникально, ни в чем не опирается на типовые скрипты, которые можно использовать для работы над вакансией, предлагает уникальный, оригинальный и эффективный подход к решению кейса.			
B2	План скрининга							
		И	Представлен алгоритм отбора резюме		Вычесть все баллы, если не выполнено		5	0,50
		И	Определены критерии отбора резюме		Вычесть все баллы, если не выполнено		5	0,50
		С	Качество представленных аргументов в пользу использования того или иного критерия отбора резюме				3	1,00
				0	Представлены абсолютно неубедительные аргументы			
				1	Не все представленные аргументы убедительны			
				2	Аргументы убедительны			
				3	Представлены неоспоримые аргументы			
		С	Представлен эффективный алгоритм отбора резюме				3	0,75
				0	Алгоритм по отбору резюме неэффективен			
				1	Представленный алгоритм по отбору резюме возможно использовать частично			
				2	Представленный алгоритм по отбору резюме эффективен(позволяет определить круг необходимых кандидатов)			
				3	Представленный алгоритм по отбору резюме эффективен(позволяет найти наиболее подходящих кандидатов)			
		С	Соответствие алгоритма отбора резюме выбранным критериям и их значимости				3	0,50
				0	Критерии не соответствуют алгоритму			
				1	Некоторые критерии соответствуют алгоритму			
				2	Все критерии соответствуют алгоритму			

				3	Правильных критериев больше, чем этапов отбора(согласно алгоритму)			
В3	Отбор резюме							
		И	Применение своего плана скрининга для отбора резюме		Вычесть все баллы, если не выполнено		5	0,25
		И	Представлены три наиболее подходящих резюме.		Вычесть 0.25 балла, если выбрано 2 резюме. Вычесть все баллы, если не выполнено или представлено только 1 резюме		5	0,50
		И	Выбрано финальное резюме соискателя на вакантную должность		Вычесть все баллы, если не выполнено		5	0,25
		И	Выбранное резюме соответствует требованиям заказчика, указанным в заявке		Вычесть все баллы, если не соответствует		5	0,50
		И	Указаны аргументы в пользу выбранного резюме		Вычесть все баллы, если не соответствует		5	0,50
		С	Выбранное финальное резюме соискателя наиболее подходящее для вакантной должности				5	0,75
				0	Финальное резюме не выбрано			
				1	Найденное финальное резюме подходит частично			
				2	Найденное финальное резюме подходит			
				3	Найденное финальное резюме подходит и полностью соответствует профилю должности			
		С	Аргументирован выбор финального кандидата в соответствии с заявкой заказчика и результатами проведенного анализа				3	0,75
				0	Аргументы не представлены, либо не убедительны			
				1	Не все представленные аргументы достаточно убедительны			
				2	Все представленные аргументы достаточны и убедительны			
				3	Представленные аргументы неоспоримы			
В4	Проведение телефонного интервью							
		И	Участник поприветствовал кандидата		Вычесть все баллы, если не выполнено		4	0,10
		И	Участник представился перед кандидатом				4	0,15
		И	Участник уточнил ФИО кандидата		Вычесть все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Кандидату задан вопрос об актуальности поиска работы		Вычесть все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Кандидату задан вопрос об удобстве территориальной доступности		Вычесть все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Назначены место и время проведения собеседования		Вычесть все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Иная важная информация (участник договорился об обратной связи с кандидатом, предложил отправить необходимую информацию о месте, дате и времени собеседования кандидату, предложил связаться в день собеседования или выслать напоминание)		Вычесть 0.25 баллов, если выполнено частично. Вычесть все баллы, если не выполнено		4	0,50
		И	Тайм-менеджмент (от 2 до 3 минут)		Вычесть все баллы, если не выполнено		1	2,00
		С	Грамотность речи				4	2,00
				0	Речь неграмотная (грамматические, речевые ошибки, слова паразиты, заполнители пауз)			

				1	Речь в целом грамотная, но присутствуют или грамматические/речевые ошибки/слова паразиты/заполнители пауз			
				2	Речь в целом грамотная с единичными огрехами			
				3	Речь грамотная, соблюдены нормы делового этикета при проведении телефонных переговоров			
		С	Умение выслушать кандидата				4	1,00
				0	Участник торопил/перебивал кандидата во время интервью			
				1	Участник мягко перебивал кандидата, что не оставило возможности задать интересующие вопросы			
				2	Участник не перебивал кандидата, позволяя обсудить все важные моменты в рамках тайминга			
				3	Участник провел полноценное телефонное интервью с кандидатом в рамках тайминга, обсудил все необходимые вопросы, договорился об обратной связи, понял речевые особенности кандидата и эмоциональный настрой и учел их во время интервью.			
		С	Ответ на вопросы кандидата				4	2,00
				0	Участник не предоставил возможности задать вопросы кандидату.			
				1	Участник предложил кандидату задать интересующие вопросы, но не дал на них ответ			
				2	Участник предложил кандидату задать вопросы, дал ответ			
				3	Участник предложил кандидату задать вопросы, дал ответ в полном объеме, с учетом ограниченного времени			
Г Собеседование соискателя, на основе представленного информационно-аналитического кейса. Составление мотивационного заключения по кандидату								24,00
Г1	Подготовка к собеседованию							
		И	Определен перечень фрагментов резюме, требующих детального уточнения у кандидата		Вычесть все баллы если перечень фрагментов резюме не определен.		3	0,50
		И	Выбрана и аргументирована методика или комбинация методик интервью		Вычесть 0,25 балла, если методика или комбинация методик не аргументирована. Вычесть все баллы, если не выполнено		5	0,50
		И	Опросный лист включает в себя вопросы на уточнение цели составления резюме/поиска работы		Вычесть все баллы если вопрос не указан		5	0,25
		И	Опросный лист включает в себя вопросы на проверку структуры мотивации кандидата		Добавить по 0,25 балл за каждый указанный вопрос, не более 0,5 балла		5	0,50
		И	Опросный лист включает в себя вопросы на уточнение желаемой должности		Вычесть все баллы если вопрос не указан		5	0,50
		И	Опросный лист включает в себя вопросы на уточнение основных обязанностей, которые планирует выполнять кандидат на будущей должности		Добавить по 0,25 балл за каждый указанный вопрос, не более 0,5 балла		5	0,50
		И	Опросный лист включает в себя вопросы о финансовых ожиданиях кандидата		Добавить по 0,25 балл за каждый указанный вопрос, не более 0,5 балла		5	0,50
		И	Опросный лист включает в себя вопросы кейсы		Добавить по 0,25 балл за каждый указанный вопрос, не более 0,5 балла		5	0,50
		И	Опросный лист включает в себя проективные вопросы		Добавить по 0,25 балл за каждый указанный вопрос, не более 0,5 балла		5	0,50

		И	Опросный лист включает вопросы по соответствию реального опыта работы представленной вакансии		Добавить по 0,25 балл за каждый указанный вопрос, не более 0,5 балла		5	0,50
		И	Опросный лист включает в себя вопросы на уточнение уровня профессиональной подготовки		Вычитать все баллы если вопрос не указан		5	0,25
		И	Опросный лист включает иные дополнительные вопросы по вакансии		Добавить по 0,25 балл за каждый указанный вопрос, не более 0,5 балла		5	0,50
		С	Качество определения перечня фрагментов резюме, требующих детального уточнения у кандидата				3	1,00
				0	Перечень фрагментов не определен, либо не убедителен			
				1	Представленный перечень фрагментов не в полной мере выявляет информацию недостаточно детально представленную в резюме			
				2	Перечень фрагментов в полной мере выявляет информацию детально представленную в резюме			
				3	Перечень фрагментов в полной мере выявляет информацию детально представленную и скрытую в резюме и представлен в оптимальном объеме			
		С	Качество подготовки опросного листа				5	1,00
				0	Вопросы в опросном листе не позволяют оценить кандидата			
				1	Вопросы в опросном листе позволяют оценить кандидата частично			
				2	Вопросы в опросном листе позволяют оценить кандидата			
				3	Вопросы в опросном листе позволяют оценить кандидата и предоставляют дополнительную значимую информацию			
Г2	Проведение собеседования							
		И	Поприветствовал кандидата		Вычитать все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Представился перед кандидатом		Вычитать все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Заданы отвлекающий вопрос		Вычитать все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Обозначил регламент проведения интервью		Вычитать все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Заданы вопросы на оценку мотивации кандидата		Вычитать все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Заданы вопросы кейсы		Вычитать все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Заданы проективные вопросы		Вычитать все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Заданы вопросы по соответствию реального опыта работы представленной вакансии		Вычитать все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Заданы вопросы по перечню фрагментов резюме, требующих детального уточнения у кандидата		Вычитать все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Выслушивает фразу кандидата до конца, не перебивая его		Вычитать все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Использует технику активного слушания		Вычитать все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Поддерживал зрительный контакт с кандидатом		Вычитать все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Предложил кандидату задать вопросы		Вычитать все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Ответил на заданные кандидатом вопросы		Вычитать все баллы, если не выполнено		4	0,25
		И	Договорился о обратной связи (получил согласие/информацию от кандидата о том, когда и каким образом будет осуществлена обратная связь)		Вычитать все баллы, если не выполнено		4	0,25

		И	Тайм-менеджмент (от 13 до 15 минут)		Вычтеть все баллы, если не выполнено		1	2,00
		С	Заданы дополнительные вопросы (не указанные в опросном листе, уточняющие информацию по ходу беседы)				4	1,00
				0	Дополнительные вопросы не заданы			
				1	Дополнительные вопросы заданы, но кандидат не дал на них ответ			
				2	Дополнительные вопросы заданы, но кандидат дал на них ответ не в полном объеме			
				3	Дополнительные вопросы заданы и кандидат дал на них ответ в полном объеме			
		С	Проявление эмпатии				4	1,00
				0	Не понял эмоции кандидата			
				1	Понял эмоциональный настрой кандидата, но вел себя несоответственно			
				2	Понял эмоциональный настрой кандидата и соответствовал ему			
				3	Смог использовать эмоциональный настрой кандидата в достижении цели интервью			
		С	Роли участников собеседования				4	1,00
				0	Техническое взаимодействие между участниками			
				1	Кандидат управляет ходом интервью и регулирует объем информации, который он предоставит			
				2	Рекрутер управляет ходом интервью и регулирует объем информации			
				3	Установлены партнерские отношения между рекрутером и кандидатом, рекрутер получил все ответы на поставленные вопросы			
		С	Грамотность речи				4	1,00
				0	Речь неграмотная (грамматические, речевые ошибки, слова паразиты, заполнители пауз)			
				1	Речь в целом грамотная, но присутствуют или грамматические/речевые ошибки/слова паразиты/заполнители пауз			
				2	Речь в целом грамотная с единичными огрехами			
				3	Речь грамотная			
ГЗ	ЗаклЮчение о соответствии кандидата представленной вакансии							
		И	ЗаклЮчение по кандидату содержит данные о соответствии опыта работы кандидата		Вычтеть 0,25 баллов, если совпадает частично. Вычтеть все баллы, если не выполнено.		5	0,50
		И	ЗаклЮчение по кандидату содержит данные о соответствии полученного основного образования		Вычтеть 0,25 баллов, если совпадает частично. Вычтеть все баллы, если не выполнено.		5	0,50
		И	ЗаклЮчение по кандидату содержит данные о соответствии пройденных курсов повышения квалификации		Вычтеть 0,25 баллов, если совпадает частично. Вычтеть все баллы, если не выполнено.		5	0,50
		И	ЗаклЮчение по кандидату содержит данные о соответствии внешнего вида и производимого впечатления кандидатом для выбранной вакансии		Вычтеть 0,25 баллов, если совпадает частично. Вычтеть все баллы, если не выполнено.		5	0,50

		И	Заключение по кандидату содержит данные о поведении кандидата в процессе собеседования		Вычесть 0,25 баллов, если совпадает частично. Вычесть все баллы, если не выполнено.		5	0,50
		И	Определены риски работодателя, связанные с трудоустройством данного кандидата		Вычесть все баллы, если не выполнено		3	0,50
		И	Определены возможные траектории развития кандидата		Вычесть все баллы, если не выполнено или указана только одна траектория. Вычесть 0,25 балла, если указано 2 траектории		3	0,50
		И	Определены дополнительные аспекты о кандидате		Вычесть все баллы, если не выполнено		3	0,50
		С	Заключение по кандидату о мотивации и амбициях кандидата с точки зрения их адекватности, и соответствия представленной вакансии	0	Заключение по кандидату не представлено, либо представленное заключение не соответствует проведенному интервью		5	1,75
				1	Заключение по кандидату представлено, но частично соответствует проведенному интервью			
				2	Заключение по кандидату представлено и соответствует проведенному интервью			
				3	Заключение по кандидату представлено и соответствует проведенному интервью и убедительно			
		С	Качественно аргументированы риски работодателя, связанные с трудоустройством данного кандидата				3	1,00
				0	Представлены абсолютно неубедительные аргументы			
				1	Не все представленные аргументы убедительны			
				2	Аргументы убедительны			
				3	Представлены неоспоримые аргументы			
Итого								100,00

Перечень профессиональных задач

1	Организация работы
2	Работа с документацией и интернет-ресурсами
3	Аналитическая деятельность и прогнозирование
4	Коммуникации
5	Подбор и оценка персонала