**Заявка**

**на поиск и подбор Кандидата/ов (описание вакансии)**

**сведения О компании:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Заказчик (полное наименование организации):** | | |  | |
|  | | |  | |
| **Профиль деятельности:** | | |  | |
|  | | |  | |
| **Кол-во сотрудников в штате:** | | |  | |
|  | | |  | |
| **Средний возраст сотрудников:** | | |  | |
|  | | |  | |
| **Адрес офиса:** | | |  | |
|  | | | | |
| **Руководители:** | | | | |
| Должность | | ФИО | | Тел., email |
|  | |  | |  |
|  | |  | |  |
|  | | | | |
| **Контактные лица:** | | | | |
| Должность | | ФИО | | Тел., email |
|  | |  | |  |
|  | |  | |  |
|  | |  | |  |
|  | | | | |
| **ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЫЙ СПОСОБ ОБМЕНА ИНФОРМАЦИЕЙ:** | | | | |
| Телефон: |  | | | |
| Email: |  | | | |
| Мессенджеры: |  | | | |

**описание вакансии:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Название должности (название по штатному расписанию):** | |
|  |  | |
|  |  | |
| **2.** | **Какой точно итоговый полезный результат ожидается от сотрудника на этой должности? В каком количестве сотрудник должен производить этот ожидаемый ИПР?** | |
|  | ИПР - это результат всей работы сотрудника, то, за что компания готова платить работнику вознаграждение. Пример: ИРП машинистки — это вовремя и правильно (без шибок) напечатанный текст. За 100 страниц правильно напечатанного текста ее ЗП составит 100,00 рублей. | |
|  |  | |
|  |  | |
| **3.** | **Какие обязанности должен будет выполнять сотрудник? Опишите, пожалуйста, подробно его функционал** | |
|  |  | |
|  |  | |
| **4.** | **Причина открытия вакансии** (к примеру, новая должность / уход старого сотрудниками и т.д.): | |
|  |  | |
|  |  | |
| **5.** | **Какую задачу (проблему) Вы хотите решить наймом этого сотрудника?** | |
|  |  | |
|  |  | |
| **6.** | **Как давно открыта вакансия?** | |
|  |  | |
|  |  | |
| **7.** | **Требуемое количество сотрудников на эту вакансию:** |  |
|  |  | |
| **8.** | **Как ранее происходил подбор кандидатов на эту либо другую позицию в Вашу компанию** (к примеру, самостоятельно, при помощи кадрового агентства, каждый руководитель подбирает сам себе в отдел и т.д.)**?**  **С какими трудностями Вы сталкивались при подборе / найме нового сотрудника?** | |
|  |  | |
|  |  | |
| **9.** | **К какому подразделению (отделу и т.п.) будет относиться новый сотрудник?**  **Сколько коллег в аналогичной должности уже работает у Вас в компании?** | |
|  |  | |
|  |  | |
| **10.** | **Будущий непосредственный руководитель (должность, Ф.И.О.):** | |
|  |  | |
|  |  | |
| **11.** | **Кто принимает окончательное решение о найме соискателя или отказе в найме?** | |
|  |  | |
|  |  | |
| **12.** | **Есть ли вопросы, на которые финальный кандидат должен знать точные ответы?**  **Какие вопросы Вы обычно задаете на собеседовании кандидатам на эту позицию?**  **Что мы должны обязательно спросить / выяснить у кандидата, прежде чем направлять его на собеседование к Вам?** | |
|  |  | |
|  |  | |
| **13.** | **Какие сильные аргументы мы можем рассказать кандидату (указать в вакансии) для позиционирования Вашей компании? Чем компания может быть интересна кандидату?**  **Какую информацию о вакансии или компании мы не можем озвучивать до финального собеседования с Вами?** | |
|  |  | |
|  |  | |
|  |  | |
|  |  | |
| **14.** | **Какие задачи будут у сотрудника на испытательном сроке? Составьте список задач, которые стажер должен будеть выполнить во время испытательного срока.**  **Как Вы определите, что испытательный срок завершен успешно? Нужна ли наша помощь в этом вопросе?** | |
|  |  | |
|  |  | |
|  | Необходимо разработать программу адаптации на испытательный срок для этого сотрудника | |
|  |  | |

**ТРЕБОВАНИЯ К КАНДИДАТУ:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **15.** | **Предыдущий опыт работы обязателен или нет? Если да, то в качестве кого** (к примеру, обязателен опыт в качестве менеджера по продажам от года 1 более)**?** | | | | | | | | | | |
|  | не имеет значения | | | | | | | | | | |
|  | желателен | | | | | | | | | | |
|  | обязателен в аналогичной должности не менее | | | | | | |  | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | **Комментарии:** | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
| **16.** | **Необходимо ли, чтобы этот опыт был в определенной области или определенном направлении бизнеса? Если да, то в каком именно и сколько лет** (к примеру, обязателен опыт работы в продажах сложно технического оборудования от 1 года)**?** | | | | | | | | | | |
|  | не имеет значения | | | | | | | | | | |
|  | желателен | | | | | | | | | | |
|  | обязателен в аналогичной сфере не менее | | | | | | |  | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | **Комментарии:** | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
| **17.** | **Будет ли сотрудник, занимающий эту должность, управлять коллективом?** | | | | | | | | | | |
|  | Нет | | | | | | | | | | |
|  | Да, в подчинении *может быть*: | | | |  | | | | чел. |  | |
|  |  | | | | | | | | | | |
| **18.** | **Требуемый уровень самостоятельности сотрудника при принятии решения? Отметьте нужное.** | | | | | | | | | | |
|  | **Все** решения в своей области ответственности будет принимать **самостоятельно**.  **Меньшую** часть решений в своей области ответственности будет принимать **с помощью руководителя**.  **Большую** часть решений в своей области ответственности будет принимать **с помощью руководителя**.  Вышестоящий руководитель будет принимать решения, а сотрудник - исполнять. | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
| **19.** | **В бизнесе бывают различные недоразумения** (например, срывы в поставках, неплатежи, бегство клиентов, производство не успевает выполнить все заказы, жалобы клиентов на качество товаров или услуг и т.п.). **С какого рода недоразумениями (по Вашему опыту) придется иметь дело сотруднику? Как часто бывают недоразумения, которые потребуют урегулирования САМИМ сотрудником?** | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
| **20.** | **Требуется ли на данной вакансии творческий подход, генерация новых идей, неординарных решений и т.п.** | | | | | | | | | | |
|  | Да  Нет  Если ответ "Да", приведите пример такой ситуации: | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
| **21.** | **Длительность испытательного срока:** | | | | | | | | | | |
|  | Без испытательного срока | | | | | | | | | | |
|  | Испытательный срок продолжительностью | | | | | |  | | | | |
|  | Испытательный срок заканчивается после выполнения определенных условий (опишите ниже): | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
| **22.** | **Предпочтительный возраст кандидата:** | | | | | | | | | | |
|  | не имеет значения | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | **Если есть ограничения по возрасту, укажите, пожалуйста, причины:** | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
| **23.** | **Предпочтительный пол кандидата:** | | | | | | | | | | |
|  | не имеет значения | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | **Если есть ограничения по полу, укажите, пожалуйста, причины:** | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
| **24.** | **Знания и навыки:** | | | | | | | | | | |
|  | образование (степень и специализация) | | | | |  | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | спец. курсы, аттестаты или разрешения на работу | | | | | | |  | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | владение компьютерными программами | | | | |  | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | знание иностранных языков | |  | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | иное |  | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
| **25.** | **Командировки:** | | | | | | | | | | |
|  | Нет командировок  Будут. Укажите частоту и продолжительность: | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
| **26.** | **Рассматриваются ли кандидаты из других городов или областей?** | | | | | | | | | | |
|  | Нет  Да, но затраты на переезд покрываются самим сотрудником | | | | | | | | | | |
|  | Да, возможна компенсация | | |  | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |

**УСЛОВИЯ РАБОТЫ:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **27.** | **Какая система оплаты предлагается на *испытательном* сроке? За какой объем работы стажер получит фиксированную чать ЗП. За выполнение каких объемов работы он может увеличить фиксированную часть?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **28.** | **Исходя из опыта других сотрудников, сколько реально сможет получить новый сотрудник на *испытательном* сроке?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | минимум |  | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  | | |  | | | | | | | | | | | | | |  |
|  | максимум |  | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | |  | | | | | | | | | | | | | | | |
| **29.** | **Какая система оплаты предлагается после испытательного срока? Если есть система повышени/понижения ЗП за счет выполнения показателей, опишите ее** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | такая же, как в период испытательного срока | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **30.** | **Исходя из опыта других сотрудников, сколько реально сможет получить новый сотрудник после *испытательного* срока?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | минимум | |  | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | |  | | |  | | | | | | | | | | | | |  |
|  | максимум | |  | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | |  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **31.** | **Что еще включено в т.н. «социальный пакет» для сотрудника?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | оплачиваемое обучение у внешних подрядчиков  внутреннее обучение в компании  дополнительная медицинская страховка  страхование профессиональной ответственности  корпоративное питание или компенсация обедов  служебный автомобиль  оплата мобильной связи  оплата транспортных расходов в место работы или организованный трансфер к предприятию  корпоративные мероприятия, праздники и подарки к значимым датам  материальная помощь в рамках законодательства или коллективного договора  оплата спортивных абонементов  **Иное:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **32.** | **Информация об отпуске:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Продолжительность | | | | | |  | | дней | | | | |  | | | |  | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | целиком  с разбивкой | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | **Ограничение по времени года:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | нет  есть, опишите в комментарии. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **33.** | **Дата планируемого приема кандидата на работу** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | (если кандидат ищется заранее на новое рабочее место или взамен работающего работника, например, женщины, которая через несколько месяцев уходит в декретный отпуск): | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | может сразу выходить | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | не раньше указанной даты: | | | | | | | | |  | | | | | |  | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **34.** | **Режим работы:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | строго по расписанию с | | | | | | |  | | | | до | | |  | |
|  | ненормированный рабочий день | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | по графику. Опишите график в комментарии. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **35.** | **Вид трудового договора, заключаемого с соискателем:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | срочный трудовой договор на | | | | | | | | | |  | | лет | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | **Комментарии:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **36.** | **Особые требования или условия:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

**ТЕХНОЛОГИЯ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА**

|  |  |
| --- | --- |
| **1.** | **К какому типу сотрудников по классификации должен, по вашему мнению, относится соискатель?**  Мы различаем 3 вида сотрудников: «Результатники» и «Процессники», «Статусник».  В рамках нашей технологии найма мы называем «Результатниками» людей, которые в пределах своей области ответственности:   * сами могут определить итоговый полезный итоговый результат любой деятельности и количественно их измерить; * сами могут увидеть то, что нуждается в улучшении; * сами могут найти решение, которое позволит это улучшить; * сами могут воплотить это решение в жизнь; * и что самое главное, они делают это без какого-либо давления со стороны.   Под «Процессниками» в данном случае мы понимаем таких сотрудников, которые не являются «Результатниками», то есть не всегда видят итоговый полезный результат деятельности и самостоятельно достигать этих результатов. «Процессник» — это человек, который желает работать. Но ему обязательно нужно сказать, что и как делать. Вы даёте этому сотруднику поручение, он с удовольствием его выполняет.  «Статусник» – может видеть итоговый полезный результат деятельности. Для него важен статус, он у него на первом месте. А идеи, задачи и их достижения – после. Статусник дорожит своим «местом», поэтому приложит максимум усилий, достигнет результата, чтобы находиться у вас на определенной должности (в определенном статусе). Он способен поднять имидж и упаковку Вашей компании на более высокий уровень. |
|  | Процессник  Результатник  Статусник |
|  | **Пожалуйста, поясните более подробно, почему перечисленные требования так необходимы:** |
|  |  |