**Конкурсное задание по компетенции**

**«Рекрутер»**

Конкурсное задание включает в себя следующие разделы:

1. Введение
2. Формы участия в конкурсе
3. Описание конкурсных заданий
4. Время, необходимое для выполнения заданий
5. Критерии оценки
6. Инструкция для участника конкурса

**Место проведения**: г. Кумертау

**Компетенция:** Рекрутер

**Число модулей**: **4**

Соревнования по компетенции проводятся по модульному принципу.

Количество часов на выполнение задания: 20 ч.

Страна: Россия

**ВВЕДЕНИЕ**

* 1. Название и описание профессиональной компетенции.
		1. Название профессиональной компетенции: Рекрутер.
		2. Описание профессиональной компетенции:

Рекрутер – это компетенция, оказывающая услуги по подбору персонала по запросу заказчика. По заказу заказчика рекрутер формирует профиль должности и карту поиска кандидатов, определяет источники поиска кандидатов, составляет план поиска и привлечения кандидатов. На основе анализа состояния рынка труда подготавливает информацию в части анализа кадровой ситуации в избранном сегменте. Осуществляет поиск и привлечение кандидатов в соответствии с профилем должности, отбор и анализ информации о потенциальных кандидатах, оценку их профессиональной квалификации. Рекрутер презентует вакансии кандидату, принимает решение о предоставлении кандидата работодателю.

* 1. Область применения
		1. Каждый эксперт и участник обязан ознакомиться с данным Конкурсным заданием.
	2. Сопроводительная документация.
		1. Поскольку Данное Конкурсное задание содержит лишь информацию, относящуюся к соответствующей профессиональной компетенции, поэтому его необходимо использовать совместно со следующими перечисленными документами:
* «WorldSkillsRussia» - Техническое описание: «Рекрутер».
* «WorldSkillsRussia» - Правила проведения чемпионата.
* «WorldSkillsRussia»: онлайн-ресурсы, указанные в данном документе.
* Правила техники безопасности и охраны труда.
* Инфраструктурный лист.
1. **ФОРМЫ УЧАСТИЯ В КОНКУРСЕ**

Индивидуальное участие в конкурсе.

1. **ОПИСАНИЕ КОНКУРСНЫХ ЗАДАНИЙ**

Конкурс организован по модульному принципу. Для каждого модуля участник получает задание в виде запроса заказчика с реальной ситуацией из области подбора персонала. Форма представления запроса варьируется в зависимости от заданий к модулю: видеоролик, устное обращение клиента, письменный запрос. Для выполнения каждого модуля предлагаются четкие временные рамки. Они устанавливаются таким образом, чтобы задачи были выполнены очень быстро при полной концентрации внимания.

Конкурсное задание состоит из 4 модулей и должно выполняться по модульно. Оценка также происходит от модуля к модулю.

**Формат и структура Конкурсного задания.**

***Модуль 1: заказ от заказчика и составление профиля должности.***

На электронную почту участника высылается специально подготовленная заявка от заказчика на подбор персонала, основанная на одной из категорий представленной в World Skills Russia:

1. Информационные и коммуникационные технологии.

2. Производство и инженерные технологии.

3. Строительство и строительные технологии.

4. Сфера услуг.

5. Искусство и дизайн.

6. Транспорт и логистика.

 Участнику необходимо изучить полученную информацию о заказчике, для дальнейшего представления кандидатам, как привлекательного работодателя и подготовить информационно-аналитическую справку о заказчике (бренд, рынок труда, структуру, перспектива развития и т.д.). В соответствии с заданными критериями, а также на основании профессиональных стандартов, участник определяет точные требования, которые он предъявит к кандидату, оформляет портрет идеального кандидата. Затем участник связывается с заказчиком ответным электронным письмом и задает не более 3-х уточняющих вопросов по заявке.

Участник на основе анализа рынка труда, профиля должности сам определяет пути поиска кандидата и подбора оптимальных источников, заполняет карту поиска кандидата с расширенной информацией обо всех каналах поиска кандидатов и при этом выбирает для себя только один эффективный канал поиска с обоснованием причины своего выбора.

Участник готовит презентацию и презентует ее заказчику.

**Задание:**

1. Составить информационно-аналитическую справку о заказчике, которая должна включать в себя:
* Информацию о заказчике, с указанием не менее 5 сайтов сети интернет используемых при поиске информации;
* Перспективы развития заказчика в отрасли;
* Анализ отрасли заказчика, с указанием не менее 5 сайтов сети интернет используемых при поиске информации;
* Аргументы привлекательности работодателя на основе HR-бренда;
1. Составить портрет идеального кандидата основанного на требованиях заказчика с учетом профессиональных стандартов, включающий в себя:

- Основные позиции профиля должности;

- Личностные характеристики кандидата;

- Образование;

- Профессиональные требования к должности;

- Функциональные обязанности кандидата;

- Дополнительные компетенции кандидата;

1. Заполнить карту поиска кандидатов, которая должна быть:

- Предоставить максимально возможные виды поиска кандидата;

- Указать максимальное количество участников для поиска кандидатов;

- Указать более 5 групп поиска кандидатов в социальных сетях;

- Указать причины эффективности и неэффективности конкретного поиска кандидата;

- Указать наиболее подходящий вид и источник поиска по данной вакансии.

1. Подготовить презентацию «Портрет должности на вакантную позицию» и защитить ее.

***Модуль 2: поиск кандидата и приглашение на собеседование***

Участник составляет стандартное объявление о вакансии по основным требованиям: название вакантной должности, должностные обязанности, требования к соискателю, условия работы, контактная информация о работодателе.

Участнику необходимо из предоставленной базы данных резюме основным первичным методом «скрининг» (или «просеивание») по заданным параметрам выбрать не более 3 резюме соискателей, с целью в дальнейшем пригласить их на собеседование.

Участник разрабатывает свой план скрининга для эффективного, быстрого подбора финальных резюме и сдает экспертам.

Участник приглашает кандидата на собеседование отправив ему приглашение по средствам электронной почты.

Участнику необходимо пригласить выбранных 3-х кандидатов на собеседование отправив им приглашение по средствам электронной почты.

 Участник заполняет вопросный лист для интервью не более 14 интересующих его вопросов по каждому кандидату.

 Участник может сам выбрать один из четырех основных методов собеседования: британский, американский, немецкий и китайский.

**Задание:**

1. Составить стандартное объявление о вакансии, включающее в себя:

- Указать заказчика и названии вакансии;

- Указать обязанности кандидата на должность;

- Указать требования к кандидату на должность;

- Указать условия работы;

- Указать график работы;

- Указать место работы;

- Указать контакты работодателя;

- Разместить вакансию в социальных сетях и иных интернет-ресурсах;

- Разместить вакансию в профессиональных сообществах.

1. Составить план скрининга резюме, которое включает в себя:

- Предоставить алгоритм по отбору резюме;

- Определить критерии отбора резюме;

- Аргументировать важность каждого параметра в отборе резюме.

1. Оценить резюме:

- Выбрать 3 наиболее подходящих резюме.

1. Пригласить кандидатов на собеседование (письмом по электронной почте).
2. Заполнить вопросный лист для интервью (не более 14 интересующих его вопросов):

- Определить обязательные типы вопросов для листа;

- Составить вопросный лист по профилю вакансии;

- Определить закрытые вопросы;

- Определить открытые вопросы;

- Определить прямые вопросы;

- Определить косвенные вопросы;

- Определить уточняющие вопросы;

- Определить направляющие вопросы;

- Определить проясняющие вопросы;

- Определить наводящие вопросы;

- Использовать не менее 14 вопросов по каждому кандидату.

***Модуль 3: проведение собеседований и представление финального кандидата заказчику.***

Участник самостоятельно выбирает какую методику проведения собеседования ему использовать: интервью на основе компетенций, ситуационное, проективное, стрессовое интервью. Выбрав метод и методику, участник демонстрирует свои навыки с одним из кандидатов. Далее описывает подробно весь процесс «проведение интервью» от встречи с кандидатом до его завершения. Участник передает экспертам подробное описание процесса «проведения интервью».

Участник подводит итоги проведенных собеседований с кандидатами заполняя Бланк оценки кандидата. Участник выбирает одного финального кандидата на которого ему необходимо собрать рекомендации с прежних мест работы. Участнику необходимо письменно изложить алгоритм действий по сбору рекомендаций с предыдущих мест работы. Участник готовит изложенный письменно краткий алгоритм действий представления кандидата заказчику. Участнику необходимо подвести итоги и письменно изложить обоснованность с профессиональной точки зрения выбора финального кандидата.

Участник готовит документы для двух вариантов развития ситуации: 1. в случае положительного решения заказчика - письменно составляет «предложение о работе» («job offer») в котором прописывает всю известную ему информацию о будущей работе кандидата. 2. И в случае, если заказчику не подошел подобранный кандидат, участник письменно составляет отказ о приеме на работу, согласно норм Трудового кодекса РФ.

Участник готовит Итоговую презентацию о финальном кандидате и презентует ее заказчику.

В данный модуль должна включаться публичная презентация.

**Задание:**

1. Описать подробно весь процесс «проведение интервью».

 - Применить один или несколько методов проведения собеседования;

 - Применить одну или несколько методик проведения собеседования;

 - Заполнение последовательного алгоритма действий на собеседовании;

 2. Заполнить бланк оценки кандидата.

 - Определить дополнительную информацию по внешнему виду кандидата;

 - Определить дополнительную информацию по голосу кандидата;

 - Определить дополнительную информацию по физическому состоянию кандидата;

 - Определить дополнительную информацию по поведению кандидата;

 - Определить дополнительную информацию по уверенности кандидата;

 - Определить дополнительную информацию по ходу мыслей кандидата;

 - Определить дополнительную информацию по гибкости ума кандидата;

 - Определить дополнительную информацию по мотивации и амбициям кандидата;

 - Определить дополнительную информацию по опыту по опыту и образованию кандидата;

 - Определить дополнительную информацию по личности кандидата;

 - Определить дополнительную информацию по отношению к прежнему месту работы кандидата;

 - Определить дополнительную информацию по поведению кандидата в экстремальных обстоятельствах.

 3. Изложить письменно алгоритм действий по сбору рекомендаций с прежних мест работы.

 4. Изложить письменно краткий алгоритм действий представления кандидата заказчику.

 5. Составить письменное «предложение о работе» и письменный отказ о приеме на работу.

 6. Подготовить Итоговую презентацию о финальном кандидате для представления заказчику.

***Модуль 4: рекрутинговое прогнозирование кадрового потенциала***

Участник сам выбирает методом жеребьевки над какой компетенцией он будет работать.

Изучает получившую информацию о выбранной компетенции и ее участниках для дальнейшего структурного подхода в работе со всеми модулями данной компетенции. Подготовить краткую информационно-аналитическую справку о компетенции. На основании изученного материала участник определяет требования, которые он предъявит к участникам по выбранной компетенции.

Участник идет на площадку проведения выбранной компетенции, анализирует и фиксирует все действия участников данной компетенции.

Результатом работы участника является рекрутинговое прогнозирование сценария развития соревнования с указанием кто будет чемпионом выбранной компетенции.

В данном модуле участник представляет прогноз результата окончания соревнования выбранной компетенции.

**Задание:**

1. Готовит краткую информационно-аналитическую справку о выбранной компетенции и критериях оценки.

 - Указать критерии оценки выбранной компетенции;

 - Представить алгоритм действий в работе по выбранной компетенции;

 - Представить сравнительный анализ выставленных оценок по всем участникам выбранной компетенции;

 - Представить информацию о личностных особенностях участников выбранной компетенции.

2. Прогноз участника о результате окончания соревнования с указанием кто будет чемпионом выбранной компетенции.

 - Представление прогноза по выбранной компетенции.

1. **ВРЕМЯ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование модуля | Рабочее время | Время на задание |
| 1 | **Модуль 1:** заказ от заказчика и составление профиля должности | 09.00-13.00Перерыв 13.00 -14.00 | 4 часа |
| 2 | **Модуль 2:** поиск кандидата и приглашение на собеседование | 14.00-18.00  | 4 часа |
| 3 | **Модуль 3:** проведение собеседований и представление финального кандидата заказчику | 09.00- 13.00Перерыв 13.00 -14.0014.00-18.00 | 8 часов  |
| 4 | **Модуль 4:**рекрутинговое прогнозирование кадрового потенциала | 09.00- 13.00Перерыв 13.00 -14.00 | 4 часа |

1. **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**

Этот раздел определяет критерии оценки и количество баллов (субъективных и объективных).

В основе схемы начисления баллов лежат критерии оценки, которые выводятся вместе с конкурсным заданием. Критерии оценки соответствуют заголовкам разделов. Схема начисления баллов отражать удельный вес критериев в соответствии со стандартами.

Общая сумма баллов для всех критериев оценки должна быть 100.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Раздел** | **Критерий** | **Объективная оценка (баллы)** | **Судейская оценка (баллы)** | **Сумма баллов** |
| А | Заказ от заказчика и составление профиля должности | 15 | 5 | 20 |
| В | Поиск кандидата и приглашение на собеседование | 17,5 | 12,5 | 30 |
| С | Проведение собеседований и представление финального кандидата заказчику | 12 | 23 | 35 |
| D | Рекрутинговое прогнозирование кадрового потенциала | 10 | 5 | 15 |
|  | **ИТОГО** | 54,5 | 45,5 | 100 |

1. **ИНСТРУКЦИЯ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ КОНКУРСА**

Конкурс проводится на русском языке (знание английского/немецкого) приветствуется. Некоторые разделы заданий могут быть на английском/немецком языках. Вся документация, публичные презентации и общение с экспертами – на русском языке.

Участникам не разрешается приносить в зону соревнований какие-либо личные вещи (карты памяти, а также любые другие средства коммуникации, например, мобильные телефоны).

**Необходимые оборудование, установки и материалы**

Все оборудование и материалы будут предоставлены организаторами.

##

##