



ЧЕКЛИСТ

КАК ПРАВИЛЬНО ОЦЕНИТЬ КАНДИДАТА ИЗ БАЗЫ И БЫСТРО ВЫВЕСТИ ЕГО НА ПОЗИЦИЮ

Чек-лист поможет вам не упустить ценного кандидата и быстро закрыть вакансию.

Шаг 1. Найдите подходящих кандидатов в базе

- Сформулируйте ключевые требования к вакансии: компетенции, опыт, формат работы
- Используйте теги и ключевые слова, чтобы быстро найти подходящих людей в базе
- Отберите 5–10 кандидатов, которые максимально соответствуют профилю позиции
- Проверьте дату последнего обновления карточки – срок давности данных не превышает 6 месяцев

Шаг 2. Изучите историю коммуникаций

- Прочитайте заметки рекрутеров и впечатления от предыдущих собеседований
- Уточните причину, по которой кандидат не вышел на позицию в прошлый раз
- Проверьте пожелания кандидата по зарплате, графику и формату работы: совпадают ли они с текущим предложением?

Шаг 3. Актуализируйте информацию о кандидате

- Свяжитесь с кандидатом: позвоните или напишите короткое письмо с предложением
- Уточните, где он сейчас работает и открыт ли к новым предложениям
- Узнайте, прошёл ли кандидат обучение или сертификацию с момента последнего контакта
- Уточните актуальные пожелания соискателя по доходу, графику и формату работы
- Обновите карточку в базе с учётом полученной информации

Шаг 4. Если кандидат открыт к предложениям, проведите оценку

- Отправьте кандидату ссылку на тестирование – например, в сервисе Remark от iSpring LMS
- Оцените требуемые для позиции профессиональные компетенции с помощью теста или интервью
- Зафиксируйте результаты тестирования в карточке кандидата

Шаг 5. Примите решение и зафиксируйте его

- Сравните результаты оценки с требованиями вакансии
- Определите статус кандидата: готов к выходу, требует дополнительной проверки или не подходит
- Если кандидат не подошёл или не согласился на ваше предложение, обновите его статус в базе и укажите причину
- Если кандидат подходит, согласуйте условия с учётом актуальных пожеланий

Шаг 6. Подготовьтесь к выходу кандидата

- Изучите данные о компетенциях из базы, чтобы скорректировать программу адаптации
- Сократите обучение по темам, которые кандидат уже освоил по результатам тестов
- Определите зоны роста и включите соответствующие курсы в индивидуальный план развития, например, через iSpring LMS
- Выстройте ИПР на испытательный срок, задав понятные цели и контрольные точки
- Назначьте наставника и передайте ему ключевую информацию из карточки кандидата