

Матрица комплексной оценки кандидата

Практический инструмент для внедрения Убеждения 6: Комплексная оценка

РАЗДЕЛ I

Почему комплексная оценка необходима?

Успешный найм требует комплексного подхода к оценке, а не просто субъективного мнения, основанного на одном факторе ("нравится/не нравится"). Комплексный анализ по нескольким факторам помогает принять решение о найме на основе целого ряда критериев, что повышает эффективность процесса и уменьшает вероятность ошибки.

Мы предлагаем использовать 7 ключевых факторов, которые в большинстве случаев важны при принятии решения о кандидате.

7 Факторов комплексной оценки кандидата

При оценке кандидата важно учитывать следующие аспекты:

ФАКТОР	ОПИСАНИЕ И ПОЧЕМУ ЭТО ВАЖНО
1 Продуктивность	Способность кандидата достигать нужного результата и вносить эффективный вклад в цели организации. Оценка прошлого опыта позволяет понять компетентность, трудовую этику и способность справляться с трудностями.
2 Личностные качества	Узор характеристик, который сильно влияет на то, насколько человек подходит на должность. На разных должностях одни и те же качества (например, напористость) могут быть как плюсом (продажи/лидерство), так и минусом (служба поддержки).
3 Вовлеченность	Кандидаты демонстрируют энтузиазм, быстрое общение, задают продуманные вопросы, готовятся к собеседованию. Высокая вовлеченность на этапе найма повышает вероятность, что и работать они будут "с огоньком".
4 Ценности	Расхождения по ценностям с компанией снижают вероятность успеха найма в долгосрочке. Оценка ценностей помогает выяснить этичность принятия решений, умение работать в команде и соответствие корпоративной культуре.
5 Твердые навыки	Определяют способность выполнять конкретные задачи и обязанности, предусмотренные ролью. Оценка проводится через тесты или образцы работ, что сводит к минимуму необходимость обширного обучения после найма.
6 Мягкие навыки	Определяют способность сотрудничать, общаться, решать проблемы и адаптироваться в рабочей среде. Оценивается с помощью поведенческих вопросов на собеседовании.
7 Мотивация	Включает в себя Внешнюю (стремление к вознаграждению, признанию) и Внутреннюю (подлинный энтузиазм, страсть к сфере, личное стремление). Изучение мотивации гарантирует, что кандидат искренне заинтересован в работе.

Шаблон: Матрица комплексной оценки

Используйте эту матрицу, чтобы сравнить кандидатов между собой по вашей системе, используя числовую оценку.

Инструкция по использованию:

- 1. **Определите Вес:** Задайте процентный вес для каждого критерия, исходя из важности для конкретной вакансии (сумма должна равняться 100%).
- 2. **Оцените Кандидата:** Назначьте оценку от 1 до 10 по каждому критерию (где 1 — минимальное соответствие, 10 — максимальное).
- 3. **Рассчитайте Взвешенную оценку:** Умножьте оценку на вес. Суммируйте взвешенные оценки, чтобы получить итоговый балл.
- 4. **Сравнение:** Сравните итоговые баллы разных кандидатов, чтобы принять наиболее обоснованное решение о найме.

КРИТЕРИЙ	ПРИМЕРНЫЙ ВЕС (%)	ОЦЕНКА (1–10)	ВЗВЕШЕННАЯ ОЦЕНКА
Продуктивность			
Твердые навыки (Hard skills)			
Мягкие навыки (Soft skills)			
Ценности			
Вовлеченность			
Личностные качества			
Мотивация (Внешняя/ Внутренняя)			
ИТОГО:	100%		

КРИТЕРИЙ	ПРИМЕРНЫЙ ВЕС (%)	ОЦЕНКА (1–10)	ВЗВЕШЕННАЯ ОЦЕНКА
ОБЩИЙ БАЛЛ:			

РАЗДЕЛ IV

Дополнительные рекомендации по оценке

- **Цифры дают конкретику:** Оценка должна быть в цифрах, чтобы обеспечить общие критерии оценки и возможность сравнения.
- **Используйте ATS/CRM:** Ведение записей и оценок в системе (ATS или CRM) систематизирует ваши процессы, помогает их ускорить, автоматизировать и анализировать воронку найма.
- **Гибкость:** Помните, что комплексная оценка должна быть гибкой и адаптироваться к конкретной ситуации и требованиям должности.