

ТЕХНИЧЕСКОЕ
ОПИСАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ
Рекрутер

Организация Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» (далее WSR) в соответствии с уставом организации и правилами проведения конкурсов установила нижеизложенные необходимые требования владения этим профессиональным навыком для участия в соревнованиях по компетенции.

Техническое описание включает в себя следующие разделы:

1. ВВЕДЕНИЕ	4
1.1. НАЗВАНИЕ И ОПИСАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ	4
1.2. ВАЖНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ДОКУМЕНТА.....	6
1.3. АССОЦИИРОВАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ.....	6
2. СПЕЦИФИКАЦИЯ СТАНДАРТА WORLDSKILLS (WSSS).....	7
2.1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О СПЕЦИФИКАЦИИ СТАНДАРТОВ WORLDSKILLS (WSSS)	7
3. ОЦЕНОЧНАЯ СТРАТЕГИЯ И ТЕХНИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ	14
3.1. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ.....	14
4. СХЕМА ВЫСТАВЛЕНИЯ ОЦЕНКИ	15
4.1. ОБЩИЕ УКАЗАНИЯ.....	15
4.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ.....	16
4.3. СУБКРИТЕРИИ	16
4.4. АСПЕКТЫ	17
4.5. МНЕНИЕ СУДЕЙ (СУДЕЙСКАЯ ОЦЕНКА).....	18
4.6. ИЗМЕРИМАЯ ОЦЕНКА	18
4.7. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИЗМЕРИМЫХ И СУДЕЙСКИХ ОЦЕНОК	18
4.8. СПЕЦИФИКАЦИЯ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИИ.....	19
4.9. РЕГЛАМЕНТ ОЦЕНКИ	20
5. КОНКУРСНОЕ ЗАДАНИЕ	20
5.1. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ.....	20
5.2. СТРУКТУРА КОНКУРСНОГО ЗАДАНИЯ	21
5.3. ТРЕБОВАНИЯ К РАЗРАБОТКЕ КОНКУРСНОГО ЗАДАНИЯ.....	21
5.4. РАЗРАБОТКА КОНКУРСНОГО ЗАДАНИЯ.....	21
5.5 УТВЕРЖДЕНИЕ КОНКУРСНОГО ЗАДАНИЯ.....	26
5.6. СВОЙСТВА МАТЕРИАЛА И ИНСТРУКЦИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЯ	26
6. УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЕЙ И ОБЩЕНИЕ	27
6.1 ДИСКУССИОННЫЙ ФОРУМ	27

6.2. ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ ЧЕМПИОНАТА	27
6.3. АРХИВ КОНКУРСНЫХ ЗАДАНИЙ	27
6.4. УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЕЙ.....	28
7. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ.....	28
7.1 ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ НА ЧЕМПИОНАТЕ	28
7.2 СПЕЦИФИЧНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ КОМПЕТЕНЦИИ	28
8. МАТЕРИАЛЫ И ОБОРУДОВАНИЕ.....	29
8.1. ИНФРАСТРУКТУРНЫЙ ЛИСТ.....	29
8.2. МАТЕРИАЛЫ, ОБОРУДОВАНИЕ И ИНСТРУМЕНТЫ В ИНСТРУМЕНТАЛЬНОМ ЯЩИКЕ (ТУЛБОКС, TOOLBOX).....	29
8.3. МАТЕРИАЛЫ И ОБОРУДОВАНИЕ, ЗАПРЕЩЕННЫЕ НА ПЛОЩАДКЕ.....	29
8.4. ПРЕДЛАГАЕМАЯ СХЕМА КОНКУРСНОЙ ПЛОЩАДКИ.....	31
9. ОСОБЫЕ ПРАВИЛА ВОЗРАСТНОЙ ГРУППЫ 14-16 ЛЕТ	32

Copyright © 2017 СОЮЗ «ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ»

Все права защищены

Любое воспроизведение, переработка, копирование, распространение текстовой информации или графических изображений в любом другом документе, в том числе электронном, на сайте или их размещение для

последующего воспроизведения или распространения запрещено правообладателем и может быть осуществлено только с его письменного согласия

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. НАЗВАНИЕ И ОПИСАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ

1.1.1 Название профессиональной компетенции:

Рекрутер

1.1.2 Описание профессиональной компетенции.

Рекрутер – молодая и в то же время довольно востребованная и перспективная профессия. Рекрутер - это специалист, занимающийся подбором персонала при посредничестве между работодателями (заказчиками) и соискателями. Рекрутеры действуют практически во всех отраслях, поскольку рабочие руки нужны везде. Представители данной профессии могут нести службу как внутри компании, которой требуется персонал, так и в кадровом агентстве. Вместе с заказчиком планирует, какими качествами должен обладать работник, проводит экспертизу вакансий. Консультирует заказчика по вопросам составления анкет-заявок с целью эффективного подбора кандидатов. Заключает договор с заказчиком на оказание консалтинговых услуг по вопросам подбора персонала. Использует информационные базы рынка труда, средств массовой информации и интернета в поиске требуемых кандидатов. Оказывает помощь кандидатам в составлении резюме, знакомит их с условиями труда и необходимыми требованиями на предприятии заказчика. Занимается составлением банка данных вакансий. Оказывает заказчику консалтинговые услуги: по решению кадровых проблем, проблем управления персоналом, проведению тренингов, аттестации персонала. Способствует развитию карьеры обратившихся соискателей путем предоставления им новых возможностей.

Область профессиональной деятельности: обеспечение потребности работодателей в трудовых ресурсах путем профессионального подбора персонала на постоянную или временную занятость.

Объектами профессиональной деятельности: службы управлений персоналом государственных и муниципальных органов власти и управления, предприятия, учреждения и организации всех форм собственности, кадровые агентства, рекрутинговые компании, консалтинговые фирмы, крупные промышленные, торговые и транспортные компании, в банковской, страховой, туристической и других сферах.

Актуальность и значимость профессии:

Современной России нужны компетентные и ответственные специалисты, способные эффективно решать задачи ее инновационного развития, работать в интересах всего общества. Важная роль в решении этой задачи отводится негосударственным операторам кадровых услуг по подбору персонала. Такими операторами являются Кадровые агентства (КА), Службы (отделы) по подбору персонала компаний и Частные агентства занятости (ЧАЗ) по терминологии Международной организации труда (МОТ).

Кадровая индустрия — это важный и перспективный институт, призванный защищать интересы работодателей и работников. КА и ЧАЗ выполняют важную социальную роль на российском рынке труда, обеспечивают эффективную занятость и способствуют повышению качества трудоустройства.

В последние годы отечественная кадровая индустрия демонстрирует значительные успехи. Расширяется география рекрутмента, растут экономические показатели кадровых агентств. Важно, что все большее количество соискателей выбирает российских операторов кадровых услуг.

Согласно данным экспертов и членов Ассоциации консультантов по подбору персонала (АКПП) в прошлом году в России активно действовали более 1200 кадровых агентств. Подавляющее большинство которых являлись субъектами малого бизнеса, со средней численностью работников 5 — 15 человек. Некоторые компании имели численность от 100 до 500 работников, а несколько компаний — более 500 работников. На рынке сформировались несколько кадровых холдингов. По экспертным оценкам, годовой доход от продажи кадровых услуг в России в 2013 году находился в пределах 17 — 24 миллиардов рублей. Более 10 лет в России работают подразделения 3-х компаний, являющихся ведущими мировыми участниками рынка кадровых услуг Adecco, Kelly Services, Manpower. Крупнейшим национальным игроком на рынке кадровых услуг в России и на территории СНГ является Холдинг АНКОР, имеющий в штате более 1200 работников и трудоустраивающий более 7500 человек в год.

По мнению экспертов, годовой темп роста кадровой индустрии в России составляет 15 — 20% по количественным показателям и 18 — 23% по финансовым. На сегодняшний день в КА и ЧАЗ занято более 40 тысяч россиян. По авторитетным экспертным оценкам, в России не менее одного миллиона работников исполняют трудовые функции по подбору персонала, находясь в кадровых отделах организаций. На различных Конференциях и форумах кадровой тематики, проходивших в России в 2013 году, звучали экспертные оценки, согласно которым до 50% переходов сотрудников из одной компании в другую в различных отраслях экономики России были осуществлены при активном участии специалистов по поиску и подбору персонала.

Из всего вышеизложенного следует, что одним из ключевых факторов развития экономики России, повышения производительности труда,

преодоления демографических трудностей является высококвалифицированная, эффективная профессиональная деятельность в области подбора персонала.

1.2. ВАЖНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ДОКУМЕНТА

Документ содержит информацию о стандартах, которые предъявляются участникам для возможности участия в соревнованиях, а также принципы, методы и процедуры, которые регулируют соревнования. При этом WSR признаёт авторское право WorldSkills International (WSI). WSR также признаёт права интеллектуальной собственности WSI в отношении принципов, методов и процедур оценки.

Каждый эксперт и участник должен знать и понимать данное Техническое описание.

1.3. АССОЦИИРОВАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Поскольку данное Техническое описание содержит лишь информацию, относящуюся к соответствующей профессиональной компетенции, его необходимо использовать совместно со следующими документами:

- WSR, Регламент проведения чемпионата;
- WSR, онлайн-ресурсы, указанные в данном документе.
- WSR, политика и нормативные положения
- Инструкция по охране труда и технике безопасности по компетенции

2. СПЕЦИФИКАЦИЯ СТАНДАРТА WORLDSKILLS (WSSS)

2.1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О СПЕЦИФИКАЦИИ СТАНДАРТОВ WORLDSKILLS (WSSS)

WSSS определяет знание, понимание и конкретные компетенции, которые лежат в основе лучших международных практик технического и профессионального уровня выполнения работы. Она должна отражать коллективное общее понимание того, что соответствующая рабочая специальность или профессия представляет для промышленности и бизнеса.

Целью соревнования по компетенции является демонстрация лучших международных практик, как описано в WSSS и в той степени, в которой они могут быть реализованы. Таким образом, WSSS является руководством по необходимому обучению и подготовке для соревнований по компетенции.

В соревнованиях по компетенции проверка знаний и понимания осуществляется посредством оценки выполнения практической работы. Отдельных теоретических тестов на знание и понимание не предусмотрено.

WSSS разделена на четкие разделы с номерами и заголовками.

Каждому разделу назначен процент относительной важности в рамках WSSS. Сумма всех процентов относительной важности составляет 100.

В схеме выставления оценок и конкурсном задании оцениваются только те компетенции, которые изложены в WSSS. Они должны отражать WSSS настолько всесторонне, насколько допускают ограничения соревнования по компетенции.

Схема выставления оценок и конкурсное задание будут отражать распределение оценок в рамках WSSS в максимально возможной степени. Допускаются колебания в пределах 5% при условии, что они не исказят весовые коэффициенты, заданные условиями WSSS.

Раздел		Важность (%)
1	Организация работы	10
	<p>Специалист должен знать и понимать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • документацию и правила по охране труда • назначение и принципы действия противоаварийной и противопожарной защиты • порядок действий при возникновении аварийной ситуации • важность поддержания рабочего места в надлежащем состоянии • значимость планирования всего рабочего процесса, как выстраивать эффективную работу и распределять рабочее время 	
	<p>Специалист должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соблюдать требования по охране труда • организовывать рабочее место для максимально эффективной работы • эффективно использовать время • выстроить системный подход к процессу • уверенно пользоваться ПК • работать с программами MS Office (Access, Excel, Power Point, Word, WordPad) • работать с программами для отправки-получения электронной корреспонденции • работать в специализированных программах: 1С: Бухгалтерия, SAP 	
2	Работа с документацией	10
	<p>Специалист должен знать и понимать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • трудовое законодательство Российской Федерации • законодательство Российской Федерации о персональных данных • основ делопроизводства и документационного обеспечения управления • действующее законодательство о социальном обеспечении работников, о медицинском страховании • основы социологии труда, экономики, организации 	

	<p>труда и управления</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы логики, психологии и риторики • этических норм при работе с кандидатами, работодателями • нормативные правовые акты, регулирующие деятельность по поиску и подбору персонала • отраслевой специфики сквозных профессий • бизнес знания 	
	<p>Специалист должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • составлять информационно-аналитические справки • оформлять отчетные документы, подтверждающие весь процесс подбора персонала – от заявки до выхода кандидата на работу • грамотно планировать свою работу, оценивать сроки и ресурсы, продумывать алгоритм действий • составлять профиль должности • составлять карту поиска кандидата • составлять вопросный лист • определять точные параметры для профиля должности • выстроить эффективный алгоритм скрининга резюме • распределять параметры по степени важности для поиска кандидата • подготовить отчет о соответствии реальных условий работы кандидата условиям, зафиксированным в профиле должности • составить письменное «предложение о работе» и письменный отказ о приеме на работу 	
3	Работа с интернет - ресурсами	20
	<p>Специалист должен знать и понимать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работу поисковых систем • работу социальных сетей • работу порталов по поиску работы • основы программирования • рынок талантов • маркетинг • технологии онлайн рекрутинга • знать пути решения в нестандартных ситуациях при 	

	<p>сложных поисках</p> <ul style="list-style-type: none"> интернет –рекрутинг: Job-сайты, Social media, Он-лайн дневники 	
	<p>Специалист должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> составлять и размещать вакансии на job-площадках, в специализированных СМИ владеть поиском кандидата по социальным сетям мониторинг рынка труда через интернет понять, как устроен бизнес клиента, какой продукт производит компания определить нишу заказчика на рынке, какие конкурирующие продукты и компании существуют применять технологию рекрутинга в интернете новые современные подходы в работе спрогнозировать развитие любой отрасли 	
4	Коммуникации	20
	<p>Специалист должен знать и понимать:</p> <ul style="list-style-type: none"> знание способов передачи информации этику и культуру межличностного общения знание ключевых показателей эффективности функции коммуникаций знание технологии формирования ценностного предложения знание основных каналов коммуникации HR-бренда как строится HR-бренд компании 	
	<p>Специалист должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> излагать грамотно письменную и устную речь обрабатывать входящие и осуществление исходящих звонков кандидатам консультировать по вопросам подбора и оценки выступать на публике создавать и демонстрировать презентации формировать HR-бренд построить HR-коммуникации 	

	<ul style="list-style-type: none"> • грамотно и быстро завязать знакомство • заинтересовать кандидата в диалоге • вести переговоры • формировать и поддержать мотивацию кандидата • находить общий язык с совершенно разными людьми • подобрать нужные слова в общении с кандидатом при любых условиях • позитивно работать на протяжении всех процессов работы с кандидатами • преодолевать возражения • строить долгосрочные отношения • знание английского языка не ниже Intermediate 	
5	Подбор и Оценка кандидатов	25
	<p>Специалист должен знать и понимать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • технологии и методики поиска и подбора персонала • оценку и отбор кандидатов на вакансии • классический рекрутинг, прямой поиск, массовый подбор, социальные сети, альтернативные источники • источники информации о кандидатах; • инструменты оценки • soft skills и hard skills • современные технологии в рекрутинге • digital стратегии в привлечении специалистов • специфику разных профессий и направлений • digital – технологии в управлении человеческими ресурсами 	
	<p>Специалист должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать резюме или портфолио кандидата • работать в интенсивном ритме • ориентироваться на результат • применять различные технологии и методики поиска и подбора персонала • использовать прямой поиск кандидата • использовать Head Hunting 	

- расширять каналы поиска
- организовывать точечный поток кандидатов
- проводить видео-интервью
- проводить личные интервью
- оценивать компетенции методом интервью
- определять soft skills и hard skills
- вести базу данных в E-Staff и внутреннюю отчетность
- оперативное ведение нескольких вакансий одновременно
- применять разнообразные кейсы
- применять различные современные методики оценки
- сформировать нужную воронку и необходимый клиенту для выбора пул кандидатов
- оценивать кандидата в соответствии с требованиями
- владеть современной техникой подбора
- владеть терминологией в технических и ролевых направлениях отрасли
- выстраивать логические связи между технологиями и их применением
- применять Digital – технологии подбора и оценки кандидата
- разрабатывать план структурированного собеседования;
- выстраивать процесса работы с клиентом и с кандидатом
- взаимодействовать с учебными заведениями
- отобрать потенциальных кандидатов
- выстроить с клиентом и кандидатом качественный, оперативный обмен обратной связью
- описать логику кандидата встречи с рекрутером и заказчиком
- самостоятельно принимать решения
- собирать рекомендации о кандидате с предыдущих

	<p>мест работы</p> <ul style="list-style-type: none"> • представить финального кандидата клиенту 	
6	Прогнозирование	15
	<p>Специалист должен знать и понимать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методов, методик и технологий прогнозирования • анализ данных и стратегическое планирование • профессиональную и организационную карьеру • 4 карьерные модели • способы построения карьеры • векторы карьерного развития • знания, умения специальности в той или иной области • профессиональный стандарт той или иной специальности • понимать, что соответствующая рабочая специальность или профессия представляет для промышленности и бизнеса 	
	<p>Специалист должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • управлять рисками • анализировать и систематизировать информацию • применять креативные технологии • формировать дорожные карты • формировать карьерные траектории кандидатов • исследовать теоретическую базу компетенций • распознавать эмоциональное состояние других людей • оценивать участника по заданным критериям • применять мыслительные процессы: восприятие, память, формирование понятий, решение задач, воображение и логику • дорожная карта по карьерному развитию кандидата • программа обучения/стажировки для развития навыков • прогнозировать успешную профессиональную деятельность • прогнозировать перспективы развития карьеры 	
	ВСЕГО	100

3. ОЦЕНОЧНАЯ СТРАТЕГИЯ И ТЕХНИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ

3.1. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

Стратегия устанавливает принципы и методы, которым должны соответствовать оценка и начисление баллов WSR.

Экспертная оценка лежит в основе соревнований WSR. По этой причине она является предметом постоянного профессионального совершенствования и тщательного исследования. Накопленный опыт в оценке будет определять будущее использование и направление развития основных инструментов оценки, применяемых на соревнованиях WSR: схема выставления оценки, конкурсное задание и информационная система чемпионата (CIS).

Оценка на соревнованиях WSR попадает в одну из двух категорий: измерение и судейское решение. Для обеих категорий оценки использование точных эталонов для сравнения, по которым оценивается каждый аспект, является существенным для гарантии качества.

Схема выставления оценки должна соответствовать процентным показателям в WSSS. Конкурсное задание является средством оценки для соревнования по компетенции, и оно также должно соответствовать WSSS. Информационная система чемпионата (CIS) обеспечивает своевременную и точную запись оценок, что способствует надлежащей организации соревнований.

Схема выставления оценки в общих чертах является определяющим фактором для процесса разработки Конкурсного задания. В процессе дальнейшей разработки Схема выставления оценки и Конкурсное задание будут разрабатываться и развиваться посредством итеративного процесса для того, чтобы совместно оптимизировать взаимосвязи в рамках WSSS и Стратегии оценки. Они представляются на утверждение Менеджеру

компетенции вместе, чтобы демонстрировать их качество и соответствие WSSS.

4. СХЕМА ВЫСТАВЛЕНИЯ ОЦЕНКИ

4.1. ОБЩИЕ УКАЗАНИЯ

В данном разделе описывается роль и место Схемы выставления оценки, процесс выставления экспертом оценки конкурсанту за выполнение конкурсного задания, а также процедуры и требования к выставлению оценки.

Схема выставления оценки является основным инструментом соревнований WSR, определяя соответствие оценки Конкурсного задания и WSSS. Она предназначена для распределения баллов по каждому оцениваемому аспекту, который может относиться только к одному модулю WSSS.

Отражая весовые коэффициенты, указанные в WSSS Схема выставления оценок устанавливает параметры разработки Конкурсного задания. В зависимости от природы навыка и требований к его оцениванию может быть полезно изначально разработать Схему выставления оценок более детально, чтобы она послужила руководством к разработке Конкурсного задания. В другом случае разработка Конкурсного задания должна основываться на обобщённой Схеме выставления оценки. Дальнейшая разработка Конкурсного задания сопровождается разработкой аспектов оценки.

В разделе 2.1 указан максимально допустимый процент отклонения, Схемы выставления оценки Конкурсного задания от долевых соотношений, приведенных в Спецификации стандартов.

Схема выставления оценки и Конкурсное задание могут разрабатываться одним человеком, группой экспертов или сторонним разработчиком. Подробная и окончательная Схема выставления оценки и Конкурсное задание, должны быть утверждены Менеджером компетенции.

Кроме того, всем экспертам предлагается представлять свои предложения по разработке Схем выставления оценки и Конкурсных заданий на форум экспертов для дальнейшего их рассмотрения Менеджером компетенции.

Во всех случаях полная и утвержденная Менеджером компетенции Схема выставления оценки должна быть введена в информационную систему соревнований (CIS) не менее чем за два дня до начала соревнований, с использованием стандартной электронной таблицы CIS или других согласованных способов. Главный эксперт является ответственным за данный процесс.

4.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Основные заголовки Схемы выставления оценки являются критериями оценки. В некоторых соревнованиях по компетенции критерии оценки могут совпадать с заголовками разделов в WSSS; в других они могут полностью отличаться. Как правило, бывает от пяти до девяти критериев оценки, при этом количество критериев оценки должно быть не менее трёх. Независимо от того, совпадают ли они с заголовками, Схема выставления оценки должна отражать долевые соотношения, указанные в WSSS.

Критерии оценки создаются лицом (группой лиц), разрабатывающим Схему выставления оценки, которое может по своему усмотрению определять критерии, которые оно сочтет наиболее подходящими для оценки выполнения Конкурсного задания.

Сводная ведомость оценок, генерируемая CIS, включает перечень критериев оценки.

Количество баллов, назначаемых по каждому критерию, рассчитывается CIS. Это будет общая сумма баллов, присужденных по каждому аспекту в рамках данного критерия оценки.

4.3. СУБКРИТЕРИИ

Каждый критерий оценки разделяется на один или более субкритериев. Каждый субкритерий становится заголовком Схемы выставления оценок.

В каждой ведомости оценок (субкритериев) указан конкретный день, в который она будет заполняться.

Каждая ведомость оценок (субкритериев) содержит оцениваемые аспекты, подлежащие оценке. Для каждого вида оценки имеется специальная ведомость оценок.

4.4. АСПЕКТЫ

Каждый аспект подробно описывает один из оцениваемых показателей, а также возможные оценки или инструкции по выставлению оценок.

В ведомости оценок подробно перечисляется каждый аспект, по которому выставляется отметка, вместе с назначенным для его оценки количеством баллов.

Сумма баллов, присуждаемых по каждому аспекту, должна попадать в диапазон баллов, определенных для каждого раздела компетенции в WSSS. Она будет отображаться в таблице распределения баллов CIS, в следующем формате:

Критерий						Баллов за раздел WSSS
Разделы Спецификации стандарта WS (WSSS)		A	B	C	D	
	1	1		1		2
	2	13	5			18
	3	5	3	2		10
	4	1	6	11		18
	5		16	16		32
	6				20	20
Итого баллов за критерий		20	30	30	20	100

4.5. МНЕНИЕ СУДЕЙ (СУДЕЙСКАЯ ОЦЕНКА)

При принятии решения используется шкала 0–3. Для четкого и последовательного применения шкалы судейское решение должно приниматься с учетом:

- эталонов для сравнения (критериев) для подробного руководства по каждому аспекту
- шкалы 0–3, где:
 - 0: исполнение не соответствует отраслевому стандарту;
 - 1: исполнение соответствует отраслевому стандарту;
 - 2: исполнение соответствует отраслевому стандарту и в некоторых отношениях превосходит его;
 - 3: исполнение полностью превосходит отраслевой стандарт и оценивается как отличное

Каждый аспект оценивают три эксперта, каждый эксперт должен произвести оценку, после чего происходит сравнение выставленных оценок. В случае расхождения оценок экспертов более чем на 1 балл, экспертам необходимо вынести оценку данного аспекта на обсуждение и устранить расхождение.

4.6. ИЗМЕРИМАЯ ОЦЕНКА

Оценка каждого аспекта осуществляется тремя экспертами. Если не указано иное, будет присуждена только максимальная оценка или ноль баллов. Если в рамках какого-либо аспекта возможно присуждение оценок ниже максимальной, это описывается в Схеме оценки с указанием измеримых параметров.

4.7. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИЗМЕРИМЫХ И СУДЕЙСКИХ ОЦЕНОК

Окончательное понимание по измеримым и судейским оценкам будет доступно, когда утверждена Схема оценки и Конкурсное задание.

4.8. СПЕЦИФИКАЦИЯ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИИ

Оценка Конкурсного задания будет осуществляться с использованием измеримых и судейских оценок.

А. Получение заявки на подбор от заказчика. Составление профиля должности. Использование карты поиска кандидатов.

В. Составление и размещение объявления о вакансии. Приглашение кандидатов на собеседование. Подготовка к проведению собеседования.

С. Проведение собеседования с кандидатами. Оформление бланка оценки кандидата. Сбор рекомендаций с прежних мест работы. Итоговая презентация финального кандидата для представления заказчику. Составить «предложение о работе» и письменный отказ о приеме на работу.

Д. Прогнозирование кадрового потенциала, использование критериев оценки. Представление карьерной траектории победителя соревнования по выбранной компетенции.

4.9. РЕГЛАМЕНТ ОЦЕНКИ

Главный эксперт и Заместитель Главного эксперта обсуждают и распределяют Экспертов по группам (состав группы не менее трех человек) для

выставления оценок. Каждая группа должна включать в себя как минимум одного опытного эксперта. Эксперт не оценивает участника из своей организации.

Эксперты не оценивают Конкурсантов из своего региона. Однако же это создает сложности при объективности выставления оценок. Объективности можно добиться, если одна и та же группа Экспертов оценивает каждого Конкурсанта по каждому из аспектов, за которые они выставляют баллы.

Эта проблема решается несколькими способами:

- к группе Экспертов при оценке присоединяется дополнительный Эксперт, который выставляет оценку вместо Эксперта - «компатриота»;
- члены Жюри дают свое согласие на оценку Экспертами Конкурсантов из своего региона, подписав протокол.

Оценка не выставляется в присутствии Конкурсанта, кроме тех случаев, когда в Техническом описании указано иное.

День оценки по каждому из критериев указывается в CIS. Результаты оценки по Субкритериям, оцениваемым в какой-либо определенный день, вносятся в CIS, утверждаются и заверяются Жюри до 12:00 следующего дня. Форма утверждения для CIS должна быть получена до 20:00 этого дня. Утвержденные результаты должны быть получены специалистами CIS до 10:00 первого дня после завершения конкурсной части. Все индивидуальные ведомости Экспертов должны быть ими подписаны.

5. КОНКУРСНОЕ ЗАДАНИЕ

5.1. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

Разделы 2, 3 и 4 регламентируют разработку Конкурсного задания. Рекомендации данного раздела дают дополнительные разъяснения по содержанию КЗ.

Продолжительность Конкурсного задания не должна быть менее 15 и более 22 часов.

Возрастной ценз участников для выполнения Конкурсного задания от 18 до 22 лет.

Вне зависимости от количества модулей, КЗ должно включать оценку по каждому из разделов WSSS.

Конкурсное задание не должно выходить за пределы WSSS.

Оценка знаний участника должна проводиться исключительно через практическое выполнение Конкурсного задания.

При выполнении Конкурсного задания не оценивается знание правил и норм WSR.

5.2. СТРУКТУРА КОНКУРСНОГО ЗАДАНИЯ

Конкурсное задание состоит из модулей.

5.3. ТРЕБОВАНИЯ К РАЗРАБОТКЕ КОНКУРСНОГО ЗАДАНИЯ

Общие требования:

Конкурсное задание содержит 4 модуля:

1. Модуль 1. Заказ от заказчика и составление профиля должности.
2. Модуль 2. Поиск кандидата и приглашение на собеседование.
3. Модуль 3. Проведение собеседований и представление финального кандидата заказчику.
4. Модуль 4. Рекрутинговое прогнозирование кадрового потенциала.

Конкурсное задание состоит из следующих модулей:

Модуль 1: заказ от заказчика и составление профиля должности.

Участнику высылается на электронную почту специально подготовленная ситуация.

Получившую информацию о заказчике участнику необходимо изучить для дальнейшего представления кандидатам как привлекательного работодателя и подготовить информационно-аналитическую справку о заказчике (бренд, рынок труда, структура, перспектива развития и т.д.). В соответствии с заданными критериями участник определяет точные требования, которые предъявит к кандидату, оформляет профиль должности кандидата. Затем участник связывается с заказчиком по средствам связи (скайп) и задает не более 3-х вопросов, затем дублирует свои вопросы в электронном письме. Участник готовит презентацию и презентует ее заказчику. Участник на основе анализа рынка труда, профиля должности сам определяет пути поиска кандидата и подбора оптимальных источников, заполняет карту поиска кандидата с максимально владеющей информацией обо всех каналах поиска кандидатов и

при этом выбирает для себя только один эффективный канал поиска с обоснованием причины своего выбора.

Конкурсант выполняет следующие задания:

- 1) Составить информационно-аналитическую справку о заказчике (бренд, рынок труда, структуру, перспектива развития и т.д.).
- 2) Составляет и заполняет профиль должности.
- 3) Подготовить презентацию «Профиль должности на вакантную позицию для заказчика».
- 4) Составляет и заполняет карту поиска кандидатов.

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: устно по телефону и письменно по электронной почте. Участнику необходимо пригласить выбранных 3-х кандидатов на собеседование по телефону и продублировать еще письменным приглашением по электронной почте. 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.

Конкурсант выполняет следующие задания:

- 1) Составить и разместить объявление о вакансии.
- 2) Составить план скрининга резюме.
- 3) Пригласить кандидатов на собеседование (устно по телефону и письмом по электронной почте).
- 4) Заполнить вопросный лист для интервью (не более 14 интересующих его вопросов).

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 выбрал 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.

Конкурсант выполняет следующие задания:

- 1) Описать подробно весь процесс «проведение интервью».
- 2) Заполнить бланк оценки кандидата;
- 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.

Конкурсант выполняет следующие задания:

- 1) Готовит краткую информационно-аналитическую справку о выбранной компетенции и критериях оценки.
- 2) Прогноз участника о результате окончания соревнования с указанием кто будет чемпионом выбранной компетенции.

5.4. РАЗРАБОТКА КОНКУРСНОГО ЗАДАНИЯ

Конкурсное задание разрабатывается по образцам, представленным Менеджером компетенции на форуме WSR (<http://forum.worldskills.ru>). Представленные образцы Конкурсного задания должны меняться один раз в год.

5.4.1. КТО РАЗРАБАТЫВАЕТ КОНКУРСНОЕ ЗАДАНИЕ/МОДУЛИ

Общим руководством и утверждением Конкурсного задания занимается Менеджер компетенции. К участию в разработке Конкурсного задания могут привлекаться:

- Сертифицированные эксперты WSR;
- Сторонние разработчики;
- Иные заинтересованные лица.

В процессе подготовки к каждому соревнованию при внесении 30 % изменений к Конкурсному заданию участвуют:

- Главный эксперт;
- Сертифицированный эксперт по компетенции (в случае присутствия на соревновании);
- Эксперты принимающие участия в оценке (при необходимости привлечения главным экспертом).

Внесенные 30 % изменения в Конкурсные задания в обязательном порядке согласуются с Менеджером компетенции.

Выше обозначенные люди при внесении 30 % изменений к Конкурсному заданию должны руководствоваться принципами объективности и беспристрастности. Изменения не должны влиять на сложность задания, не должны относиться к иным профессиональным областям, не описанным в WSSS, а также исключать любые блоки WSSS. Также внесённые изменения должны быть исполнимы при помощи утверждённого для соревнований Инфраструктурного листа.

5.4.2. КАК РАЗРАБАТЫВАЕТСЯ КОНКУРСНОЕ ЗАДАНИЕ

Конкурсные задания к каждому чемпионату разрабатываются на основе единого Конкурсного задания, утверждённого Менеджером компетенции и размещённого на форуме экспертов. Задания могут разрабатываться как в целом так и по модулям. Основным инструментом разработки Конкурсного задания является форум экспертов.

5.4.3. КОГДА РАЗРАБАТЫВАЕТСЯ КОНКУРСНОЕ ЗАДАНИЕ

Конкурсное задание разрабатывается согласно представленному ниже графику, определяющему сроки подготовки документации для каждого вида чемпионатов.

Временные рамки	Локальный чемпионат	Отборочный чемпионат	Национальный чемпионат
Шаблон Конкурсного задания	Берётся в исходном виде с форума экспертов задание предыдущего Национального чемпионата	Берётся в исходном виде с форума экспертов задание предыдущего Национального чемпионата	Разрабатывается на основе предыдущего чемпионата с учётом всего опыта проведения соревнований по компетенции и отраслевых стандартов за 6 месяцев до чемпионата
Утверждение Главного эксперта чемпионата,	За 2 месяца до чемпионата	За 3 месяца до чемпионата	За 4 месяца до чемпионата

ответственно о за разработку КЗ			
Публикация КЗ (если применимо)	За 1 месяц до чемпионата	За 1 месяц до чемпионата	За 1 месяц до чемпионата
Внесение и согласование с Менеджером компетенции 30% изменений в КЗ	В день С-2	В день С-2	В день С-2
Внесение предложений на Форум экспертов о модернизации КЗ, КО, ИЛ, ТО, ПЗ, ОТ	В день С+1	В день С+1	В день С+1

5.5 УТВЕРЖДЕНИЕ КОНКУРСНОГО ЗАДАНИЯ

Главный эксперт и Менеджер компетенции принимают решение о выполнимости всех модулей и при необходимости должны доказать реальность его выполнения. Во внимание принимаются время и материалы.

Конкурсное задание может быть утверждено в любой удобной для Менеджера компетенции форме.

5.6. СВОЙСТВА МАТЕРИАЛА И ИНСТРУКЦИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЯ

Если для выполнения задания участнику конкурса необходимо ознакомиться с инструкциями по применению какого-либо материала или с инструкциями производителя, он получает их заранее по решению Менеджера компетенции и Главного эксперта. При необходимости, во время ознакомления Технический эксперт организует демонстрацию на месте.

Материалы, выбираемые для модулей, которые предстоит построить участникам чемпионата (кроме тех случаев, когда материалы приносит с собой сам участник), должны принадлежать к тому типу материалов, который имеется у ряда производителей, и который имеется в свободной продаже в регионе проведения чемпионата.

6. УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЕЙ И ОБЩЕНИЕ

6.1 ДИСКУССИОННЫЙ ФОРУМ

Все предконкурсные обсуждения проходят на особом форуме (<http://forum.worldskills.ru>). Решения по развитию компетенции должны приниматься только после предварительного обсуждения на форуме. Также на форуме должно происходить информирование о всех важных событиях в рамках компетенции. Модератором данного форума являются Международный эксперт и (или) Менеджер компетенции (или Эксперт, назначенный ими).

6.2. ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ ЧЕМПИОНАТА

Информация для конкурсантов публикуется в соответствии с регламентом проводимого чемпионата. Информация может включать:

- Техническое описание;
- Конкурсные задания;
- Обобщённая ведомость оценки;
- Инфраструктурный лист;
- Инструкция по охране труда и технике безопасности;
- Дополнительная информация.

6.3. АРХИВ КОНКУРСНЫХ ЗАДАНИЙ

Конкурсные задания доступны по адресу <http://forum.worldskills.ru>.

6.4. УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЕЙ

Общее управление компетенцией осуществляется Международным экспертом и Менеджером компетенции с возможным привлечением экспертного сообщества.

Управление компетенцией в рамках конкретного чемпионата осуществляется Главным экспертом по компетенции в соответствии с регламентом чемпионата.

7. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ

7.1 ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ НА ЧЕМПИОНАТЕ

См. документацию по технике безопасности и охране труда предоставленные оргкомитетом чемпионата.

7.2 СПЕЦИФИЧНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ КОМПЕТЕНЦИИ

При работе с персональными электронно-вычислительными машинами следует руководствоваться правилами техники безопасности, которые отражены в санитарно-эпидемиологических правилах и нормативах «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организация работы. СанПин 2.2.2/2.5.1340-03», утвержденные Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 30 мая 2003 года.

Каждое действие конкурсанта по запуску компьютерного оборудования в работу должно быть согласовано с экспертом, который ответственный за данное оборудование. Участник соревнований должен беспрекословно выполнять указания ответственного за оборудование эксперта. В случае возникновения внештатной ситуации участник соревнований должен незамедлительно позвать ответственного за оборудование компьютерное эксперта. При внештатной ситуации участнику соревнований категорически запрещается предпринимать какие-либо самостоятельные действия.

Специфичные правила не применяются.

8. МАТЕРИАЛЫ И ОБОРУДОВАНИЕ

8.1. ИНФРАСТРУКТУРНЫЙ ЛИСТ

Инфраструктурный лист включает в себя всю инфраструктуру, оборудование и расходные материалы, которые необходимы для выполнения Конкурсного задания. Инфраструктурный лист обязан содержать пример данного оборудования и его чёткие и понятные характеристики в случае возможности приобретения аналогов.

При разработке Инфраструктурного листа для конкретного чемпионата необходимо руководствоваться Инфраструктурным листом, размещённым на форуме экспертов Менеджером компетенции. Все изменения в Инфраструктурном листе должны согласовываться с Менеджером компетенции в обязательном порядке.

На каждом конкурсе технический эксперт должен проводить учет элементов инфраструктуры. Список не должен включать элементы, которые попросили включить в него эксперты или конкурсанты, а также запрещенные элементы.

По итогам соревнования, в случае необходимости, Технический эксперт и Главный эксперт должны дать рекомендации Оргкомитету чемпионата и Менеджеру компетенции о изменениях в Инфраструктурном листе.

8.2. МАТЕРИАЛЫ, ОБОРУДОВАНИЕ И ИНСТРУМЕНТЫ В ИНСТРУМЕНТАЛЬНОМ ЯЩИКЕ (ТУЛБОКС, TOOLBOX)

Не требуется.

8.3. МАТЕРИАЛЫ И ОБОРУДОВАНИЕ, ЗАПРЕЩЕННЫЕ НА ПЛОЩАДКЕ

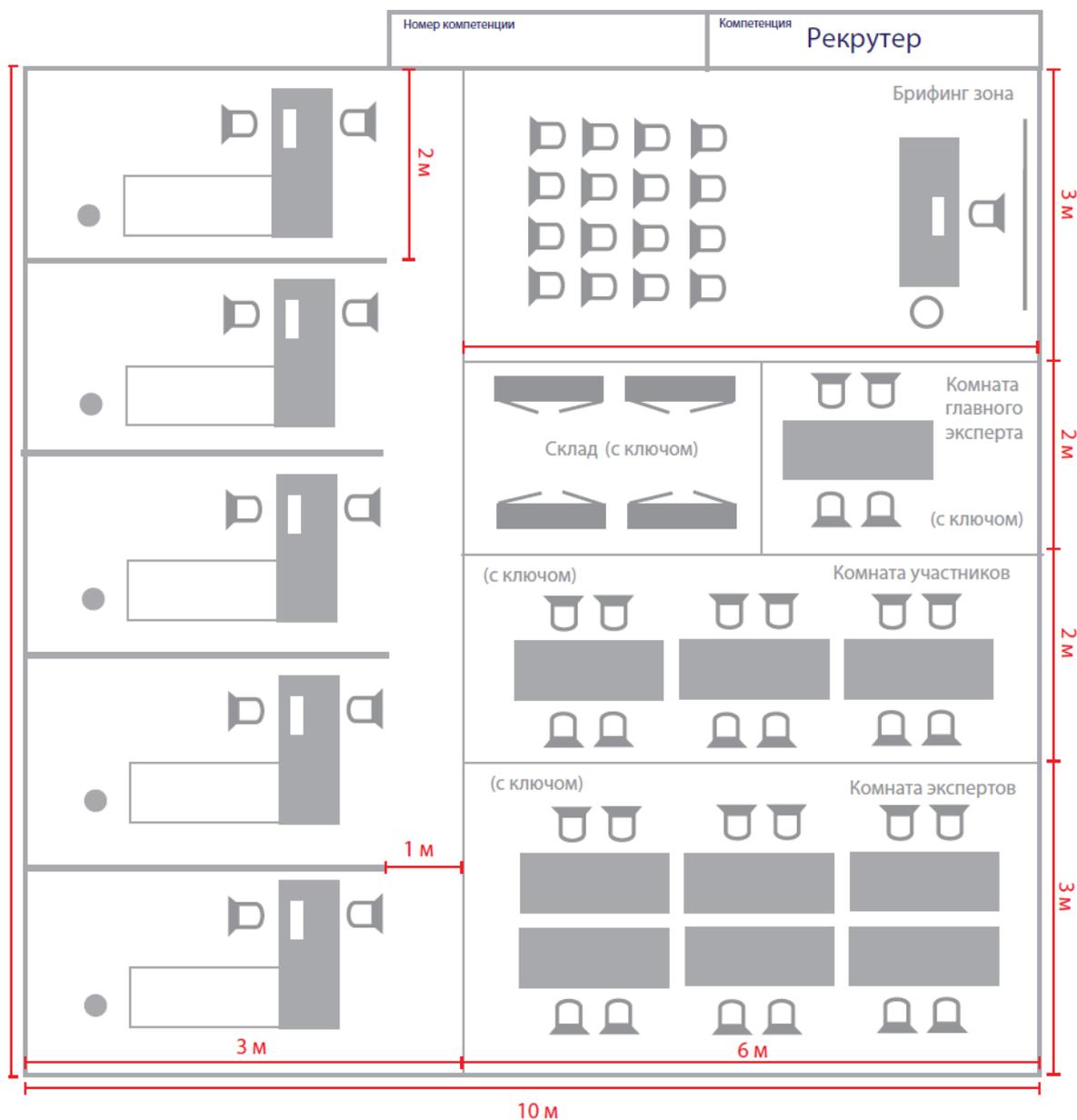
- Ноутбуки или переносные компьютеры.
- КПК, например Palm, IPAQ, и т.п.
- Флешки/MP3-плееры/устройства хранения цифровой информации.
- Кассетные/CD плееры.
- Электронные записные книжки;

- Устройства беспроводной передачи данных.
- Неразрешённые компакт-диски или дискеты. Любые компакт-диски требуют разрешения на пронос от главного эксперта или уполномоченного лица.
- Любое дополнительное программное обеспечение, за исключением предоставленного организаторами, если иное не разрешено большинством экспертов.
- Предварительно запрограммированные микросхемы
- Покупные компоненты, модифицированные любым способом до начала соревнований.
- Заранее выписанные рецепты
- Оборудование аналогичное, или выполняющие аналогичные функции, что и поставленное организаторами.

В процессе конкурса без разрешения главного эксперта не допускается удаление со своих мест в рабочей зоне никакого инструмента, оборудования, компонентов, руководств, чертежей или устройств хранения данных.

8.4. ПРЕДЛАГАЕМАЯ СХЕМА КОНКУРСНОЙ ПЛОЩАДКИ

Схема конкурсной площадки (см. иллюстрацию).



Условные обозначения:

-  — мусорное ведро
-  — стул
-  — шкаф
-  — стол компьютерный (150x60) + компьютер
-  — стол компьютерный

9. ОСОБЫЕ ПРАВИЛА ВОЗРАСТНОЙ ГРУППЫ 14-16 ЛЕТ

Время на выполнения задания не должны превышать 4 часов в день.

При разработке Конкурсного задания и Схемы оценки необходимо учитывать специфику и ограничения применяемой техники безопасности и охраны труда для данной возрастной группы. Так же необходимо учитывать антропометрические, психофизиологические и психологические особенности данной возрастной группы. Тем самым Конкурсное задание и Схема оценки может затрагивать не все блоки и поля WSSS в зависимости от специфики компетенции.