

Компетентності рівня Junior для IT-рекрутера	Компанії					
	Загальна оцінка компетентності (max. 15)	Akvelon	JustCoded	VEC-UA	Telesens	WiserBrand
1. Основи IT-індустрії та рекрутингу						
1.1 Типи IT-компаній: аутсорсингові, продуктові, стартапи Розуміє основні типи IT-компаній, їхні цілі та специфіку роботи. Знає ключові відмінності між аутсорсинговими компаніями, продуктовими організаціями та стартапами. Може оцінити переваги та виклики роботи в кожному з цих типів компаній з точки зору кар'єрного розвитку та організаційної структури.	14	3	3	3	3	2
1.2 Рівні спеціалістів — основні відмінності, вимоги до навичок та досвіду Розуміє класифікацію рівнів IT-спеціалістів та критерії переходу між ними. Знає основні вимоги до знань і досвіду на кожному рівні (Junior, Middle, Senior). Може визначити зони відповідальності та типові задачі для кожного рівня.	14	3	3	3	3	2
1.3 Рольові моделі в командах. Взаємодія та відповідальність розробників, QA, DevOps, PM, дизайнерів і бізнес-аналітиків Знає ролі та обов'язки учасників IT-команд. Розуміє, як спеціалісти взаємодіють між собою в процесі реалізації проєктів. Може визначити основні задачі, відповідальність та ключові компетенції кожної ролі: розробників, QA, DevOps, PM, дизайнерів і бізнес-аналітиків.	10	1	1	3	3	2
1.4 Життєвий цикл розробки (SDLC) Розуміє основні етапи життєвого циклу розробки програмного забезпечення (SDLC). Знає цілі та завдання кожного етапу: аналіз вимог, проектування, розробка, тестування, впровадження та підтримка. Може пояснити значення кожного етапу для успішної реалізації проєкту.	6	0	1	2	2	1
1.5 Методології розробки: Agile, Scrum, Kanban Ознайомлений із сучасними методологіями розробки програмного забезпечення. Знає основні принципи Agile, ключові ролі та етапи в Scrum, а також принципи організації роботи за Kanban. Може пояснити, в яких ситуаціях застосовуються ці підходи та як вони впливають на управління проєктом.	7	1	1	2	2	1
1.6 Основи рекрутингу в IT Розуміє, що таке внутрішній та зовнішній рекрутинг, їхні переваги та недоліки. Знає відмінності між активним та пасивним пошуком кандидатів і може визначити, коли доцільно застосовувати кожен з підходів.	12	3	1	3	3	2
1.7 Аналіз ринку праці Вміє аналізувати ринок праці в IT-сфері, досліджувати зарплатні тенденції та попит на спеціалістів різного рівня. Розуміє, як використовувати ці дані для розробки ефективної стратегії рекрутингу та підбору персоналу.	10	2	3	2	1	2
2. Технологічні стеки та робота в IT-команді						
2.1 Основні технологічні напрями: Frontend, Backend, DevOps Розуміє основні технологічні напрями в IT-індустрії. Знає, яку роль відіграють Frontend, Backend і DevOps у розробці програмного забезпечення, їхні основні задачі та специфіку роботи. Може пояснити, як ці напрями взаємодіють у межах проєкту.	13	3	2	3	3	2
2.2 Популярні мови програмування. Актуальні фреймворки та інструменти Розуміє, у яких сферах застосовуються популярні мови програмування (Python, JavaScript, Java). Знає їхні переваги та перспективи. Ознайомлений із актуальними фреймворками та інструментами для Frontend, Backend і DevOps, такими як React, Django, Docker, і розуміє їхній вплив на продуктивність розробки.	10	2	2	2	2	2
2.3 Взаємодія в IT-команді Розуміє ролі та обов'язки членів IT-команди, зокрема розробників, QA, DevOps, дизайнерів, PM і бізнес-аналітиків. Знає, як спеціалісти співпрацюють між собою на різних етапах проєкту для досягнення загальної мети.	11	2	3	1	3	2

2.4 Вплив рекрутингу на бізнес Розуміє, як ефективний рекрутинг допомагає закривати вакансії у стислі терміни та залучати потрібних спеціалістів. Може пояснити, як це впливає на продуктивність команди, успішність проєктів і загальний розвиток компанії.	11	2	3	2	3	1
2.5 Побудова кадрового резерву Знає принципи створення та підтримки кадрового резерву. Розуміє, як стратегічне планування рекрутингу дозволяє формувати базу талановитих кандидатів, що забезпечує швидкий старт майбутніх проєктів.	10	3	3	1	2	1
2.6 Внесок рекрутера в ефективність команди Ознайомлений із роллю рекрутера у створенні ефективної команди. Знає, як залучення висококваліфікованих спеціалістів, увага до їхніх потреб і розвиток корпоративної культури допомагають зменшити плинність кадрів і підвищити продуктивність команди.	10	2	3	1	2	2
3. Робота з кандидатами						
3.1 Навички ефективної комунікації. Побудова довготривалих відносин: follow-up, база контактів і тощо Знає, як ефективно вести діалог із кандидатами, застосовуючи техніки активного слухання, щоб з'ясувати їхні потреби та мотиви. Володіє навичками надання конструктивного фідбеку та підтримки позитивних відносин із кандидатами. Розуміє важливість follow-up для підтримки зв'язку з потенційними кандидатами та створення бази контактів для майбутніх вакансій.	14	3	3	3	3	2
3.2 Основи емоційного інтелекту Розуміє важливість емоційного інтелекту в процесі рекрутингу, зокрема управління своїми емоціями та здатність розпізнавати емоції інших. Має навички розвитку емпатії та запобігання конфліктам під час спілкування з кандидатами, що дозволяє створювати довірливу атмосферу та ефективно взаємодіяти.	14	3	3	3	2	3
3.3 Мотивація кандидата Вміє проводити розмови з кандидатами для з'ясування їхніх професійних потреб і кар'єрних очікувань. Знає, як оцінити, чи відповідає позиція цінностям кандидата, і як мотивувати його до участі в процесі.	12	3	3	2	2	2
3.4 Робота із запереченнями. Профілактика відмов від пропозицій Володіє навичками ефективної роботи із запереченнями та сумнівами кандидатів. Знає, як надавати переконливі аргументи щодо переваг вакансії та компанії, а також як працювати над довірою і залученістю кандидатів, щоб мінімізувати кількість відмов від пропозицій.	10	2	3	2	1	2
3.5 Створення позитивного досвіду (Candidate Experience) Розуміє, як важливо створювати позитивний досвід для кандидатів на всіх етапах рекрутингу, від першого контакту до надання фідбеку після інтерв'ю. Знає, як побудувати комфортну та відкриту комунікацію, що допомагає підтримати інтерес кандидатів до компанії.	12	3	3	2	2	2
4. Пошук і оцінка кандидатів						
4.1 Робота з LinkedIn та професійними платформами Знає, як створити привабливий профіль на LinkedIn, оптимізуючи його для залучення кандидатів. Володіє навичками використання фільтрів для пошуку кандидатів відповідно до вимог вакансії, а також взаємодії з потенційними кандидатами через приватні повідомлення та публікації, щоб підвищити зацікавленість у пропозиціях компанії.	15	3	3	3	3	3
4.2 Boolean Search. X-ray Search Розуміє, як створювати ефективні Boolean Search запити для знаходження спеціалістів у вузьких галузях за допомогою ключових слів, операторів та фільтрів. Вміє використовувати X-ray Search для пошуку кандидатів через Google, знаходячи їхні профілі на GitHub, Stack Overflow та інших спеціалізованих ресурсах.	14	3	3	3	2	3
4.3 Аналіз резюме. Техніки оцінки навичок Має навички аналізу резюме кандидатів, здатна визначити ключові навички та досвід, що відповідають вимогам вакансії. Володіє техніками оцінки професіоналізму кандидата на основі його портфоліо, онлайн профілю та додаткових проєктів, таких як участь у hackathonax, open-source проєктах тощо.	12	3	3	2	2	2
4.4 Оцінка профілів у соціальних мережах Вміє оцінювати профілі кандидатів на таких платформах, як GitHub та LinkedIn, аналізуючи їх активність, якість внесків у open-source проєкти, участь у технічних обговореннях та зворотний зв'язок від колег. Це дозволяє ефективно визначати кандидатів, які активно розвивають свої навички та впливають на професійну спільноту.	11	2	3	2	2	2

4.5 Створення бази талантів Розуміє важливість створення та підтримки бази талантів для майбутніх вакансій. Вміє ефективно структурувати та зберігати інформацію про кандидатів за допомогою CRM-систем або спеціалізованих інструментів для зберігання контактів, оцінок та історії взаємодії, що дозволяє швидко знаходити релевантних кандидатів у майбутньому.	13	3	3	2	3	2
5. Ведення рекрутингового процесу						
5.1 Бриф з замовником Знає, як ефективно збирати вимоги до вакансії від замовника, визначати необхідні компетенції, технічні та м'які навички, які повинні бути у кандидата. Вміє уточнювати деталі щодо ролі, культури компанії та специфіки проєкту, щоб створити точний і детальний профіль ідеального кандидата.	13	3	3	2	2	3
5.2 Формування вакансії. Продаж вакансії кандидатам Володіє навичками написання чітких та привабливих описів вакансій, що підкреслюють конкурентні переваги компанії та посади. Вміє використовувати техніки продажу вакансії кандидатам, створюючи позитивне перше враження про компанію та залучаючи кандидатів до взаємодії через персоналізовані повідомлення та презентації.	14	3	3	3	2	3
5.3 Ведення рекрутинг-фанели. Робота з залученням Розуміє, як будувати рекрутинг-фанель, від першого контакту з кандидатом до фінального етапу прийняття пропозиції. Вміє аналізувати конверсії на кожному етапі та вжити заходи для покращення процесу. Володіє техніками залучення пасивних кандидатів, мотивуючи їх розглянути вакансії, через персоналізовані підходи та правильну комунікацію.	12	3	3	2	2	2
5.4 Планування процесу. Оцінка ефективності процесу Вміє планувати рекрутингові процеси, встановлюючи реалістичні дедлайни та контролюючи їх виконання. Забезпечує узгодження етапів процесу з командою для забезпечення його ефективного проходження. Після завершення кожного циклу підбору проводить аналіз результатів, визначаючи області для покращення та коригує стратегії для підвищення результативності.	9	2	3	1	1	2
6. Інтерв'ю та оцінка кандидатів						
6.1 Підготовка до інтерв'ю Вміє готуватися до інтерв'ю, створюючи чіткі сценарії, які дозволяють перевірити технічні навички (hard skills) кандидата, а також його міжособистісні навички (soft skills) (комунікація, лідерство, робота в команді). Формує список питань, що допомагають оцінити, чи відповідає кандидат вимогам вакансії та чи може успішно інтегруватися в команду.	13	3	3	3	2	2
6.2 Методики оцінки компетенцій Володіє методиками оцінки компетенцій, зокрема методами STAR (Situation, Task, Action, Result) та PARLA (Problem, Action, Result, Learning, Application), для об'єктивного аналізу відповідності кандидата вимогам вакансії. Знає, як ці підходи допомагають структуровано оцінювати досвід кандидата та його здатність вирішувати різні ситуації на попередніх посадах.	8	2	1	1	2	2
6.3 Проведення та аналіз результатів інтерв'ю Знає, як проводити інтерв'ю, створюючи атмосферу довіри, щоб кандидат почувався комфортно і відкрито відповідав на питання. Володіє техніками активного слухання, які дозволяють краще розуміти потреби кандидата та аналізувати його відповіді. Знає, як після інтерв'ю обговорити сильні та слабкі сторони кандидата з командою рекрутингу для прийняття зваженого рішення.	12	3	3	2	2	2
6.4 Зворотний зв'язок кандидату Вміє надавати конструктивний фідбек кандидатам, навіть якщо вони не пройшли відбір. Вміє бути чесним та делікатним, підкреслюючи позитивні моменти в результатах інтерв'ю та надаючи рекомендації для розвитку, щоб кандидат відчував підтримку і не був демотивований.	15	3	3	3	3	3
6.5 Candidate Experience. Уникнення упередженості Знає, як створювати позитивне враження про компанію на кожному етапі взаємодії з кандидатами, починаючи від першого контакту і до остаточного рішення. Володіє техніками для об'єктивної оцінки кандидатів, запобігаючи упередженості та стереотипам, забезпечуючи рівні можливості для всіх кандидатів без дискримінації.	13	3	3	3	2	2
7. Інструменти та співпраця						
7.1 Використання ATS-систем та автоматизації: ATS, TurboHiring, Talent Scan Знає, як використовувати автоматизовані рекрутингові системи (ATS), такі як TurboHiring та Talent Scan, для зручного та ефективного управління базою кандидатів. Вміє налаштовувати автоматизовані процеси відбору, що дозволяють прискорити пошук, аналіз та відбір кандидатів, а також забезпечити ефективне зберігання та доступ до інформації.	13	2	3	3	2	3

7.2 Створення та підтримка бази кандидатів Знає, як створити та підтримувати організовану базу кандидатів, що дозволяє швидко знаходити потрібних фахівців для майбутніх вакансій. Вміє структурувати інформацію про кандидатів за навичками, досвідом та іншими критеріями для забезпечення швидкого доступу до актуальних контактів.	13	3	3	3	2	2
7.3 Професійна етика в рекрутингу Володіє знаннями етичних стандартів рекрутингу, розуміє важливість конфіденційності та прозорості комунікацій. Має на меті забезпечення етичних практик під час збору та обробки особистої інформації кандидатів, що забезпечує довіру та позитивний імідж компанії.	14	3	3	3	3	2
7.4 Співпраця з HR та менеджерами Знає, як ефективно співпрацювати з HR-відділом та менеджерами, щоб пришвидшити процес закриття вакансій. Вміє узгоджувати вимоги до кандидатів, враховуючи потреби компанії та специфіку проектів, а також сприяти кращій взаємодії між рекрутерами та керівниками.	10	2	3	2	1	2
7.5 Оптимізація робочих процесів через технології. Контроль якості рекрутингового процесу Має навички оптимізації робочих процесів за допомогою інтеграції різних інструментів для поліпшення координації між рекрутерами. Вміє використовувати технології для контролю якості рекрутингового процесу, аналізувати ефективність і виявляти можливості для постійного вдосконалення результатів, що підвищує ефективність роботи команди.	8	1	3	1	1	2
8. Розмовна англійська						
8.1. Правильна побудова фрази з узгодженням часу Вміє використовувати відповідні часові форми дієслів і структури речень для точного вираження часу в комунікації. Здатний правильно використовувати часові форми, такі як Present Simple, Present Continuous, Past Simple, Past Continuous, Future Simple, для передачі правильного значення в повідомленні.	12	3	3	2	2	2
8.2 Професійна іт термінологія в розмові з замовником Знає і використовує професійні ІТ-терміни та скорочення, які використовуються в ІТ-індустрії, для чіткого та зрозумілого спілкування зі замовником. Вміє перекладати складні технічні концепції на доступну мову для замовника, не знайомого з ІТ-галуззю.	7	0	2	3	1	1
8.3 Професійна іт термінологія у діловому звіті Знає і використовує спеціалізовану ІТ-термінологію та фразеологію при написанні ділових звітів. Вміє передати інформацію про технічні питання та проекти зрозуміло та конкретно, використовуючи адекватні ІТ-терміни та аббревіатури.	10	2	3	2	2	1
8.4 Професійна термінологія для ІТ-рекрутингу Знає та розуміє специфічну термінологію, що використовується в контексті ІТ-рекрутингу. Розуміє та використовує специфічні терміни, патерни, алгоритми та інші інструменти, які використовуються в ІТ-рекрутингу	12	3	3	2	2	2
8.5 Неформальне спілкування (small talks) Вміє вести неформальну розмову, розпочинати діалоги та підтримувати невимушену атмосферу. Знає загальноживану термінологію та фрази, які використовуються у неформальних розмовах, таких як загальні питання про погоду, цікаві події, особисті захоплення, спорт, фільми тощо.	13	3	3	2	3	2

Коментарі до таблиці

Оцінки компетентностей вказані станом на 2024/2025 рр., по шкалі від 0 до 3.

«3» - компетентність вкрай важлива, якщо кандидат нею не володіє, його подальше просування на вакансію неможливе.

«2» - компетентність, знання якої обов'язково знадобиться кандидату при подальшому професійному зростанні.

«1» - некритична компетентність, якою можна знехтувати.

«0» - неактуальна компетентність.

Зауваження від компанії

WiserBrand

Деякі компетенції важко оцінити, оскільки вони містять в собі два різні критерії і мають різну ступінь важливості для спеціаліста. Додатково хочу зазначити, що рівень Junior (в нашому баченні) - це точно не про стратегію. Ця людина тільки на старті і може та має робити помилки, які не оцінюють її як поганого спеціаліста, а навпаки, як людину, яка робить кроки у професії і не боїться "набити свої шишки"

VEC-UA

1.1 - Дуже важливо розуміти різницю між аутсорсом/продуктом/стартапом для оцінки кандидатів

1.3 - Без цього складно пояснити кандидату контекст

1.4 - Важливо, але можна підтягувати в процесі

1.5 - Це must-have для розвитку

1.6 - Це ключова навичка

1.7 - Адекватно: добре мати, але не критично для старту

2.3 - Некритично для старту

2.5 - Не обов'язково для junior

3.5 - Зараз candidate experience = конкурентна перевага на ринку

6.2 - Без розуміння STAR/Parla інтерв'ю буде слабким

Telesens

1.1 - Чому це важливо - стартово, при формуванні маски пошуку та ймовірного портрету кандидата важливо розуміти його специфіку, корисність бізнесу, та тип інтеграції, який він буде проходити на проєкті - без знань відмінності за напрямками тяжко буде зметчити та підібрати валідний пул. Тому, тут це обов'язково.

1.2 - Це база, яка викладається на кожному курсі, і з чого починається шлях рекрутерів (навіть, якщо вони і не мають технічної компетенції). Розуміння рівнів, переходу між ними, специфіки кожної з ролей, відповідальності - без цього нікуди.

1.3 - Це про портретне кваліфікаційне позиціонування, з яким працює кожен рекрутер, і від цього показника будується вся стратегія як пошуку, так і якісного стафіngu. В цілому, розуміння ролей та їх зон відповідальності, проєктної команди дає вірний спектр знань стосовно ЖЦ будь-якого продукту чи проєкту, і рахується, як основа для планування успішності ресурсного забезпечення.

1.4 - Це вже відсилка до рівня Middle Technical Recruiter, і в цілому, саме до компетенції технічних рекрутерів. Саме в контексті звичного Junior спеціаліста ця складова виглядає більше як "+", а не як must.

1.5 - Для Junior рівня цей набір навичок більше може допомогти для того, аби вірно налаштувати свій робочий процес, і, за потреби, процес команди, в яку інтегрується. Бо більшість команд рекрутингу (в тій, чи іншій мірі), всьо одно вибирають якусь стартову методологію для роботи.

1.6 - В розрізі вірного набору компетенцій - це є база, від якої відштовхуються всі. Але, попри те, частина з цих знань набувається виключно в форматі практики і роботи з більш досвідченим (-ою) колегою. Якщо говорити за теоретичну базу - то так, це є обов'язкова частина для персональної БЗ рекрутерів.

1.7 - Це не є задача junior рівня, то точно. Стартове розуміння і вміння дослухатися до більш кваліфікованих командних гравців (-чинь) - це є задача. Стратегія, її побудова, тощо - це рівень керівника (-ці).

2.1 - Чому це є обов'язковим - ну бо це основа, в ключі якої починає працювати будь-який рекрутер. Не має контексту того, які стеки існують чи які мови використовуються і ким - відсутнє бачення портрету розробника, і не тільки, що не дає можливість стафити будь-кого, не дивлячись на рівень чи компетенції.

2.2 - Всьо таки, саме рівень junior такі складники не сильно відслідковує. Ба більше, таке розбиття по популяризації мов та фреймворків - це вже надбання технічного рекрутера, а не просто IT фахівця з класичного рекрутингу. Тут таку обов'язкову вимоги ніхто не просуває.

2.3 - Трохи дублює 1.3, чи навіть так - то всьо можна об'єднати, на мою точку зору, бо накладається одна і та ж предметна сфера розподілу ролей та відповідальностей. Відповідно до чого - коментар від мене суміжний.

2.4 - Це база, бо на зараз ми працюємо в час "бренду рекрутингу", і без нього, ти не вивезеш жодну позицію якісно. Та й потрібно доносити з самого початку, і працювати вірно з позиціонуванням того, що основа будь-якого бізнесу - це цінність рекрутингу (бо саме ці спеціалісти здатні віднайти будь-кого і замінити також, відповідно до потреб).

2.5 - Складник побудови персональної БК (всьо таки поняття кадровий резерв - то не сучасність IT, та й визначник з відсилкою на радянщину, - я б, особисто, скіпала) - він є важливим завши, але саме на початках кар'єри стафіну, в форматі стратегічного планування, це не є обов'язковою вимогою.

2.6 - Варто подумати, як об'єднати з пунктом 2.4, бо це тільки розмитість по темах, а якісного начиння не буде. Стосовно вимоги- знову ж таки, це відсилка до поняття "технічного рекрутера", бо саме там такий спеціаліст впливає на командування. Звичний IT рекрутер - доволі рідко.

3.1 - Мова - це є основна компетенція (інструмент для неї) будь-якого рекрутера. Тому, вміле її використання, як засіб для ефективної комунікації - про то мають знати всі.

3.2 - В подальшому професійному розвитку ця навичка важлива та є обов'язковою, на сьогодні, і саме в розрізі Junior рівня, я б сказала, що це відсилка до HR, окремо. В цьому блоці я б то визначила як обов'язкову вимогу.

3.3 - Також, це має робити технічний рекрутер, і починаючи від рівня Middle. Саме тут, для звичного IT Junior рекрутера, ця навичка не буде основою (бо він, частіше за все, буде працювати в парі). Автономне ведення позиції - вже буде після 6-8 місяців адаптації.

3.4 - Саме для звичного рекрутера відповідного рівня, навичка не є критичною. Я б навіть сказала, робота з "запереченнями" - це точно таска більш досвідченого (-ої) колеги.

3.5 - Це важливо, але це невірне позиціонування - це про персональний бренд рекрутера та його компетенції, типу ефективна комунікація, тощо.

4.1 - Лінк - це основа будь-якого з типів рекрутингу, це обличчя спеціаліста (-стки). Тому, це критична навичка, про яку варто говорити практично одразу, та вчити.

4.2 - Для звичного рекрутера - це не є основою в роботі, якщо ми говоримо за подальше просування в напрям технічного рекрутера, то так, цю навичку важливо розвивати.

4.3 - Що вкладається в поняття технічний аналіз резюме - взаємозамінність технологій, знання за стеком і вміння по респонсам аналізувати рівень та глибину компетенцій кандидата - блок не дорацьований в форматі позиціонування.

Але сама навичка - поки не є критичною для важливості за junior рівнем, але точно буде важлива, якщо рекрутер (-рка) захочуть йти в технічний рекрутинг.

4.4 - В першу чергу, це вибіркоче в цілому вміння, ба більше - не завши must в форматі навіть звичного стафіну.

Тому, я б саме цю навичку розглядала в контексті вибіркочості стеку, і виключно декілька позицій, не більше.

4.5 - На ринку маємо визначення - база кандидатів, персональна база спеціалістів, тощо - поняття база талантів, м ж з вами не ведемо відбір на "шоу"..?

Навичка важлива для будь-якого рівня рекрутерів, для будь-якого подальшого відбору.

5.1 - Сам формат спілкування з замовником, або kick off зустріч (а не бриф) - це компетенція Middle+Senior спеціаліста, і то з виключенням. На первинні зустрічі з замовником, і так було завши, ходить менеджер (-рка), ну бо експертність в спілкуванні та зібранні стартових вимог - це компетенція іншої площини.

5.2 - Junior не пише описи позицій, але для подальшого кар'єрного розвитку навичка корисна в форматі портретного позиціонування та ведення всього циклу стафіну.

5.3 - На ринку це називається ЖЦ кандидата, і було б доречно використовувати саме таке визначення (якщо всьо таки мова йде про підготовку спеціалістів (-ток) для ринкового ІТ)).

Це перспективна компетенція для рекрутера будь-якого рівня.

5.4 - Ця навичка абсолютно точно перспективна для рекрутерів (-рок) рівня Senior та вище. Процес планування в команді, розподіл навантаження, відслідковування якості спринтів, тощо - це всьо ось туди, не до junior.

6.1 - Ця навичка на "виріст", для інших ролей та площин відповідальності.

6.2 - Аналогічно пункту 6.1.

6.3 - Я б сказала, що ця навичка доступна для активного використання тільки після певного практичного досвіду та відповідних кейсів, які не утворюються одразу і на то потрібен час. Менше з тим, навичка важлива для junior, який (-а) захоче розвиватися.

6.4 - Обов'язковість для всіх рівнів рекрутерів (-рок).

6.5 - Якщо мова йде про соціальний індекс компанії чи ринковий бренд, то на перспективу цей складник компетенції важливий.

7.1 - Якщо говорити за ринкові ATS - то вибрані в курсі, це найменш цікаві, і чи варто на їх прикладі розглядати та вчити користуватися junior рекрутерів (-рок) алгоритмам їх ведення - не певна.

В цілому, досвід та знанн по ATS - це корисна навичка, але не є обов'язково критичною на старті.

7.2 - Це блок 4.5.

7.3 - Я б додала регламент GDPR, як основу - і з цього б почала.

7.4 - На старті, junior рівень, цю таску на себе буде забирати інший (-а) колега. Тому, саме в контексті зазначеного рівня, компетенція та навичка не є критичною.

7.5 - Аналогічно до інших моїх компентарів по зоні відповідальності, це не той рівень.

Akvelon

1.1 - Важливо розуміти різницю щоб орієнтувати кандидата.

1.2 - Необхідно розуміти різницю між Junior, Middle та Senior.

1.3 - Базове розуміння буде плюсом, але не є обов'язковим знанням для Junior рекрутера

1.4 - Буде плюсом, але не є обов'язковим знанням для рекрутера

1.5 - Буде плюсом, але не є обов'язковим знанням для рекрутера

1.6 - Ключова компетенція

1.7 - Дуже важливо для подальшого професійного зростання

2.1 - Важливо для розуміння вакансій та кого саме і як треба шукати

2.2 - Некритично на старті але важливо для подальшого професійного зростання

2.3 - Це допоможе орієнтуватися у ролях в командах. Некритично на старті але важливо для подальшого професійного зростання

2.4 - Дуже важливо для подальшого професійного зростання

2.5 - Важливо розуміти це з самого початку.

2.6 - Важливо для розуміння ролі рекрутера.

3.1 - Обов'язкова компетенція

3.2 - Важливо для побудови взаємовідносин з кандидатами.

- 3.3 - Важливо розуміти, як мінімум, основи і для чого це потрібно.
- 3.4 - Важлива навичка для Junior, але можна навчати у процесі
- 3.5 - Ключовий навик і безпосередньо впливає на імідж компанії та утримання кандидатів.
- 4.1 - Обов'язкова компетенція
- 4.2 - Обов'язкова компетенція
- 4.3 - Обов'язкова компетенція
- 4.4 - Можна поступово розвивати
- 4.5 - Обов'язкова компетенція
- 5.1 - Обов'язкова компетенція, оскільки від цього залежить кого саме шукатиме рекрутер
- 5.2 - Обов'язкова компетенція
- 5.3 - Базове розуміння процесу важливе для Junior
- 5.4 - Навичка важлива для контролю та оцінки ефективності процесу, обов'язкова для професійного зростання
- 6.1 - Junior має вміти готуватися до інтерв'ю.
- 6.2 - Дуже важливо для подальшого професійного зростання
- 6.3 - Важливо для коректної оцінки кандидатів та прийняття рішень.
- 6.4 - Критично важливо давати конструктивний та делікатний фідбек.
- 6.5 - Ключова навичка
- 7.1 - Junior має вміти працювати з цим, але можна навчити у процесі
- 7.2 - Junior має вміти працювати з цим
- 7.3 - Критично важлива навичка
- 7.4 - Базова взаємодія необхідна для узгодження вимог та успішного закриття вакансій.
- 7.5 - Корисно, але не критично для Junior.