ОТЧЕТ О КАНДИДАТЕ

ФИО кандидата: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, вакансия: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **СТЕПЕНЬ СООТВЕТСТВИЯ****КАНДИДАТА ЗАЯВЛЕННЫМ****ТРЕБОВАНИЯМ..****Возможность успешно выполнять****данную работу.** | Теоретическая подготовленность к работе | Оценка (по 10 бальной шкале) | Примечания |
|  |  |
| Наличие, глубина и успешность имеющегося опыта |  |  |
| Коммуникативные качества |  |  |
| Умение организовывать и планировать свою работу |  |  |
| Лидерские качества (для руководителя)  |  |  |
| Управленческие способности и навыки (для руководителей)  |  |  |
| Способность к обучению и развитию |  |  |
| Здоровье и работоспособность |  |  |
| Личные обстоятельства и факторы, влияющие на способностькандидата выполнять требуемую работу |  |  |
| **СТЕПЕНЬ объективной и субъективной****ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ****КАНДИДАТА в данной вакансии и****данной компании.** | Мотивы перехода кандидата с работы на работу | В порядке приоритета | Комментарии |
|  |  |
| Перспективы и ближайшие цели кандидата |  |  |
| Содержание и приоритеты ожиданий кандидата по поводу новой работы |  |  |
| Факторы, которые привязывают кандидата по поводу новой работы |  |  |
| Факторы, которые могут оттолкнуть кандидата от компании |  |  |
| Достигнутый уровень оплаты труда кандидата и реально приемлемыйуровень оплаты труда на новом месте |  |  |
| Наличие альтернативных предложений работы |  |  |
| Порядок и критерий принятия кандидатом решения по выбору новойработы |  |  |
| **СООТВЕТСТВИЕ КОРПОРАТИВНОЙ****КУЛЬТУРЕ,****принятой в компании.** | Особенности мировоззрения, ценностей и поведенческих аспектовличности кандидата. Соответствие их нормам (формальным инеформальным), принятым в компании. Привычки и ожиданиякандидата по групповым нормам. | Комментарии |
|  |
| **СТЕПЕНЬ УПРАВЛЯЕМОСТИ****КАНДИДАТА** | Способность к правильному восприятию информации |  |
|  | Контроль своей речи.  |  |
|  | Отношение к критике. Самокритичность кандидата |  |
|  | Ответственность и дисциплинированность кандидата |  |
|  | Уровень оптимизма кандидата |  |
|  | Применяемый стиль руководства (для руководителей)  |  |
|  | Стиль руководства, который кандидат предпочитает получать от своегоначальства |  |
|  | Опыт формирования кандидатом своих отношений с окружающими |  |
| **СТЕПЕНЬ БЕЗОПАСНОСТИ****КАНДИДАТА** | Не несет в себе угрозы коммерческой безопасности компании(отсутствие криминального прошлого и связей, честность, лояльность кработодателю и прочее).  | Оценка (по 10 бальной шкале) | Комментарии |
|  |  |
|  | Лояльность кандидата к работодателю (частота смены мест работы)  |  |  |
|  | Способность кандидата устанавливать и сохранять позитивныеотношения с бывшими руководителя и коллегами.  |  |  |
|  |  Склонность к болтливости |  |  |
|  | Соответствие уровня жизни кандидата называемым доходам |  |  |
|  | Склонность к пьянству и наркотикам |  |  |
| **ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА** | Личные качества, которые непосредственно необходимы для успеха идостижения результата в данной должности (например: аналитическиеспособности или стрессоустойчивость) | Комментарии |
|  |
|  |  |  |