

PŘEVZETÍ POZICE

- ☐ Mám kompletní informace k pozici
 - job description - náplň práce, požadavky, zařazení do firemní struktury
- ☐ Mám jasnou představu pro inzerci, search, selekci
 - selling points, klíčové slova pro search
 - motivační faktory
 - z jakých firem/pozice by měl být ideální kandidát
- ☐ Proč je dané místo volné? Proč se hledá?
- ☐ Mám informace ke mzdě, bonusy, odměny....
- ☐ Vím o omezeních k dané pracovní pozici.
- ☐ Kdo se bude podílet na náboru, počet kol....
- ☐ Časové hledisko - kdy mám dodat první životopisy, pohovory, požadovaný nástup



Název pozice:

Datum:

Hiring manager:

Oddělení:

Náplň práce:

Požadavky:

Hard skills: Co musí kandidát umět, aby byl úspěšný na dané pozici?

(must have - nice to have)

Soft skills: Jaké osobnostní rysy má kandidát mít a jak je bude v práci využívat?

Kde se mají v práci projevit - situace, činnosti.

Finanční ohodnocení:

Nástup:

Bonusy a benefity:

Název pozice:

Datum:

Faktor úspěchu - otázky na Hiring managera

- Co definuje úspěch na této pozici?
- Z jaké pozice/ firmy by mohl kandidát přijít?
- Co má mít kandidát za sebou?
- Proč by měl chtít kandidát pracovat na této pozici? Jaké jsou největší selling points této pozice?
- Jakou změnu může přinést tato pozice pro kandidáta?
- Jaké konkrétní fakta potřebujete k rozhodnutí, zda si kandidáta pozvete na pohovor?
- Lze definovat 2-3 oblasti, na které se můžu zeptat již v průběhu screenu?
- Může mít tato pozice i nějaké nevýhody - omezení z pohledu ideálního kandidáta?

Očekávání Hiring managera

- Kolik kol pohovorů byste chtěl/a mít s jedním kandidátem?
- Kdo se bude účastnit pohovorů?
- Plánujete i nějaké testování / case study / ...?.
- Kdo má hlavní - poslední slovo o přijetí nebo nepřijetí kandidáta?
- Kolik životopisů budete chtít vidět? Jaká je Vaše představa?
- Kolik lidí na pohovor si představujete, abyste si mohl/a vybrat?
- Vzhledem k ideálnímu datu nástupu - domluvme se nyní na postupu a času pro posuzování životopisů, poskytování zpětných vazeb a plánování pohovorů.
- Myslíte, že kandidáti budou bez práce - aktivně hledat novou práci nebo budou spíše zaměstnaní?
- Co očekáváte, že bude pro vhodné kandidáty tou největší motivací pro tuto pozici? Co je přijme k tomu, aby změnili práci a přijali tuto nabídku?