

Цифровой профиль компетенций: [Название должности] (например, «Менеджер по продукту»)

ID вакансии: [№]

Дата актуализации: [Дата]

Версия профиля: 1.0

1. Базовая информация

Должность: [Название]

Подразделение: [Отдел]

Уровень: [Junior/Middle/Senior/Lead]

Необходимый опыт: [X] лет в [сфере]

Тип занятости: [Полная/Частичная/Удалённая]

Зонтичный бренд: [Название компании]

2. Цели позиции (измеримые!)

Ключевая цель 1:

[Например: Увеличить конверсию пользователей на этапе Onboarding с X% до Y% в течение квартала.]

Ключевая цель 2:

[Например: Снизить процент оттока клиентов (churn rate) на Z% к концу года.]

3. Hard Skills (профессиональные навыки)

Оценивается по шкале: 1 – Базовые знания, 2 – Опыт применения, 3 – Экспертный уровень

Навык	Требуемый уровень	Критерий проверки
Аналитика данных	3	Уверенное владение SQL, Python (Pandas), построение дашбордов (Tableau/Power BI)
Управление продуктом	3	Опыт проведения A/B-тестов, приоритизация гипотез в RICE/ JIRA
Монетизация	2	Понимание моделей LTV, CAC, опыт запуска платных функций

4. Soft Skills (гибкие навыки)

Оценивается по шкале: 1 – Развивается, 2 – Соответствует, 3 – Сильная сторона

Навык	Требуемый уровень	Поведенческие индикаторы (вопросы для собеседования)
Клиентоориентированность	3	«Расскажите, как вы узнавали pain points клиентов и как это повлияло на roadmap?»
Системное мышление	3	«Как вы оцениваете долгосрочное влияние продукта на бизнес-метрики?»
Лидерство	2	«Приведите пример, как вы мотивировали команду на достижение сложной цели без прямого управления.»

5. Ценности и культура компании (Cultural Fit)

Наша компания ценит: [Пример: скорость, ответственность, data-driven подход]

Вопрос для оценки: «Что для вас значит «быть быстрым» в продукте?

Приведите пример решения, которое вы приняли и быстро запустили.»

6. Условия успеха

Внутренние клиенты: [С какими отделами взаимодействует роль: маркетинг, разработка, дизайн]

Метрики успеха на испытательном сроке (первые 3 месяца):

1. Запуск [X] гипотез.
2. Подготовка PRD (Product Requirements Document) для [Y] функций.
3. Проведение [Z] клиентских интервью.

7. Инструменты и системы

Обязательные: Jira, Confluence, SQL, Figma.

Желательные: Amplitude, Hotjar, Python.

Как использовать этот профиль:

1. Для рекрутера: Используйте разделы 3 и 4 как чек-лист для скрининга резюме и проведения структурированного интервью.
2. Для hiring-менеджера: Ориентируйтесь на разделы 2, 5 и 6 для оценки глубины опыта и культурного fit.
3. Для команды: Раздел 7 поможет понять, какие инструменты потребуются кандидату для работы.

В **НСМ-системе «БОСС»** автоматизирован процесс профилирования должностей и позиций.

Основные справочники системы:

1. «Шкалы оценки» – используются для определения допустимых значений оценок требований и характеристик.
2. «Разделы профиля» – предназначен для группировки характеристик и требований в профиле работника и кандидата.
3. «Требования и Компетенции» – предназначен для систематизации перечня требований, знаний, навыков, квалификаций и т.п., которые используются при формировании документов, профилей работников, должностей.
4. «Типы документов для оценки» – содержит возможный список типов документов для оценки.

Примеры вопросов, решаемых с помощью профилирования:

- Какими ключевыми профессиональными навыками должен владеть руководитель отдела продаж?
- Какой минимальный уровень образования необходим специалисту технической поддержки?
- Какие личностные характеристики важны для успешной работы сотрудника?

Процесс профилирования полезен не только для рекрутмента, но и для оптимизации организационной структуры, развития внутреннего потенциала сотрудников и формирования корпоративной культуры.

→ Хотите автоматизировать этот процесс? Мы поможем внедрить систему цифровых профилей.