



ВСЕРОССИЙСКОЕ
ЧЕМПИОНАТНОЕ
ДВИЖЕНИЕ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ
МАСТЕРСТВУ

ОПИСАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ «РЕКРУТИНГ»

2026 г.

Наименование компетенции: «Рекрутинг»

Формат участия в соревновании: индивидуальный

Описание компетенции.

Персонал – основа любого предприятия, без слаженно действующей команды работников невозможно развить ни одно предприятие и организацию. Подбор и формирование такой команды – главная миссия рекрутинга.

От качества кадрового состава, профессионализма, компетентности и грамотности работников зависит развитие и слаженная работа предприятия. С этой целью компании вводят в штатное расписание должности HR-специалистов (и даже целые подразделения по подбору персонала) или прибегают к помощи специализированных агентств.

Рекрутер — это специалист, занимающийся подбором персонала. Его задача — определить, какие компетенции, личностные и профессиональные качества нужны для занятия определенной позиции в организации. Он не только проводит собеседования, но и составляет заявки на подбор персонала, изучает присланные резюме, ищет редких специалистов.

Рекрутеры действуют практически на всех предприятиях, независимо от их масштаба, организационной формы и сферы деятельности. Представители данной профессии работают как штатными сотрудниками внутри компаний, которым требуется персонал, так и в кадровых агентствах, и даже, ведя индивидуальную деятельность по договорам гражданско-правового характера. Рекрутер совместно с заказчиком подбора планирует, каким требованиям должен соответствовать работник, формирует вакансии, размещает их на специализированных ресурсах и в СМИ, ведет активный поиск по различным источникам, отбирает, интервьюирует кандидатов и предлагает лучших из них работодателю.

В обязанности рекрутера входит поиск подходящих кандидатов, проведение интервью, оценка опыта, навыков и личных качеств, а также представление

и «продажа» кандидата заказчику, в том числе в онлайн формате. Заказчиком может выступать непосредственный руководитель будущего сотрудника – или внутренний менеджер по персоналу компании-клиента (если рекрутер работает на стороне кадрового агентства). Рекрутеру мало просто найти кандидата, соответствующего заявленным требованиям: нужно еще и уметь доказать заказчику, почему этот кандидат будет самым лучшим сотрудником.

В процессе своей работы рекрутер использует различные источники данных

о состоянии рынка труда. Большая часть информации, с которой работает рекрутер, представлена с сети Интернет: специализированные базы резюме и доски объявлений, профессиональные сообщества и социальные сети. Также ему приходится работать с другими источниками данных за пределами онлайн пространства: специализированные печатные издания, телевизионные средства массовой информации, профессиональные мероприятия различной тематики, муниципальные службы занятости. Все эти, а также постоянно возникающие новые источники данных и каналы привлечения соискателей рекрутер использует в своей работе для поиска, отбора и приглашения к сотрудничеству интересующих Заказчика кандидатов. Многие рекрутеры также ведут деятельность в области консультирования кандидатов: оказывают помощь в составлении резюме, помогают подбирать подходящие компании и вакансии. Часто эта работа ведется хорошими специалистами параллельно, что позволяет предприятиям более эффективно распоряжаться доступным кадровым ресурсом, сохраняя расположение увольняемых по организационным причинам сотрудников, укрепляя репутацию благонадежного и привлекательного работодателя. Компетенция рекрутера также распространяется на прогнозирование успешности нанимаемых кандидатов, оценку рисков трудоустройства того или иного претендента на вакансию, формирование эффективных рабочих команд и коллективов. Во многих случаях именно рекрутер ответственен за адаптацию нового сотрудника в коллективе. В его обязанности входит также консультационная поддержка руководителей новых сотрудников по вопросам адаптации, мотивации и управления персоналом в случае отсутствия на предприятии отдельных специалистов этого профиля.

Область профессиональной деятельности: обеспечение потребности работодателей в качественном персонале за счет профессионального подбора сотрудников на постоянную или временную занятость.

Объектами профессиональной деятельности выступают: 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:

Несмотря на то, что российский Рекрутинг в различных форматах существует сравнительно недолго, рекрутинговые агентства в России достигли высокого уровня по качеству оказания услуг и даже могут конкурировать с западными агентствами. Потребность в

высококвалифицированных сотрудниках всегда остается актуальной, а значит, деятельность рекрутинговых агентств будет еще более востребованной. Так, рынок рекрутмента в России продолжает расти.

Развитие отрасли сопровождается появлением информационных систем, автоматизирующих часть работы рекрутеров, но вопреки прогнозам, от этого потребность в специалистах не уменьшается. На данном этапе развития информационных систем и систем искусственного интеллекта, которые могли бы составить конкуренцию человеку, работающему в этой отрасли, данные продукты не могут автоматизировать работу по оценке неоцифрованных характеристик кандидата, таких как soft skills: мотивация, способность к обучению и т.п., существенным образом влияющих на процессы подбора, адаптации и дальнейшей эффективности кандидата на рабочем месте. Искусственный интеллект не может заменить рекрутера даже в процессе сорсинга (поиска подходящих кандидатов по резюме) в связи с тем, что не существует единых стандартов создания резюме и часто успешные кандидаты вовсе не имеют резюме, не находятся в открытом поиске вакансий и не присутствуют в социальных сетях.

Нормативные правовые акты

- Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
- Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023)
- Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 (редакция 11.01.2023)
- Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 N 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (вместе с «Положением об особенностях направления работников в служебные командировки»)
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 октября 2015 г. N 717н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по подбору персонала (рекрутер)"
- Профстандарт: 33.012 Специалист по подбору персонала (рекрутер)

Федеральные государственные образовательные стандарты.

- 38.02.04 «Коммерция (по отраслям)», утвержден Приказом Минобрнауки России от 15.05.2014 N 539
- 46.01.01 Секретарь», утвержден Приказ Минобрнауки России от 02.08.2013 N 657
- 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения», утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 мая 2014 г. № 508

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.

- 24063 Менеджер по подбору персонала

Перечень профессиональных задач специалиста по компетенции

№ п/п	Наименование трудовой функции
1	Отбор и оценка кандидатов
2	Поиск и привлечение кандидатов
3	Поиск и представление работодателю кандидатов для замены работника, не прошедшего испытательный срок
4	Получение информации от работника о реальных условиях его труда и выполнении работодателем существенных условий найма в течение испытательного срока