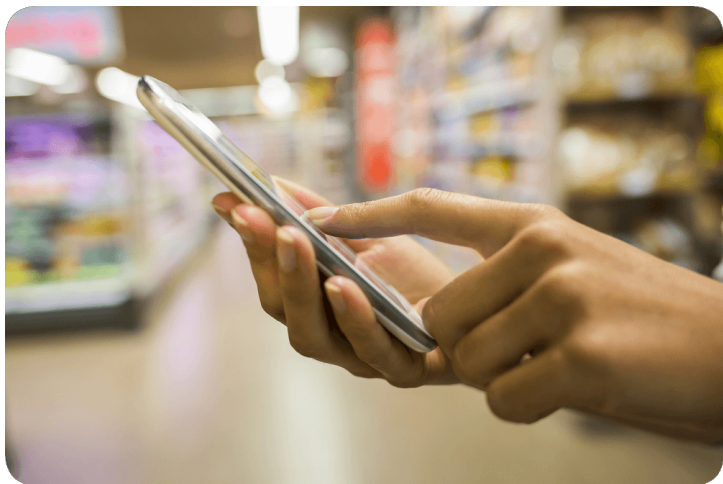


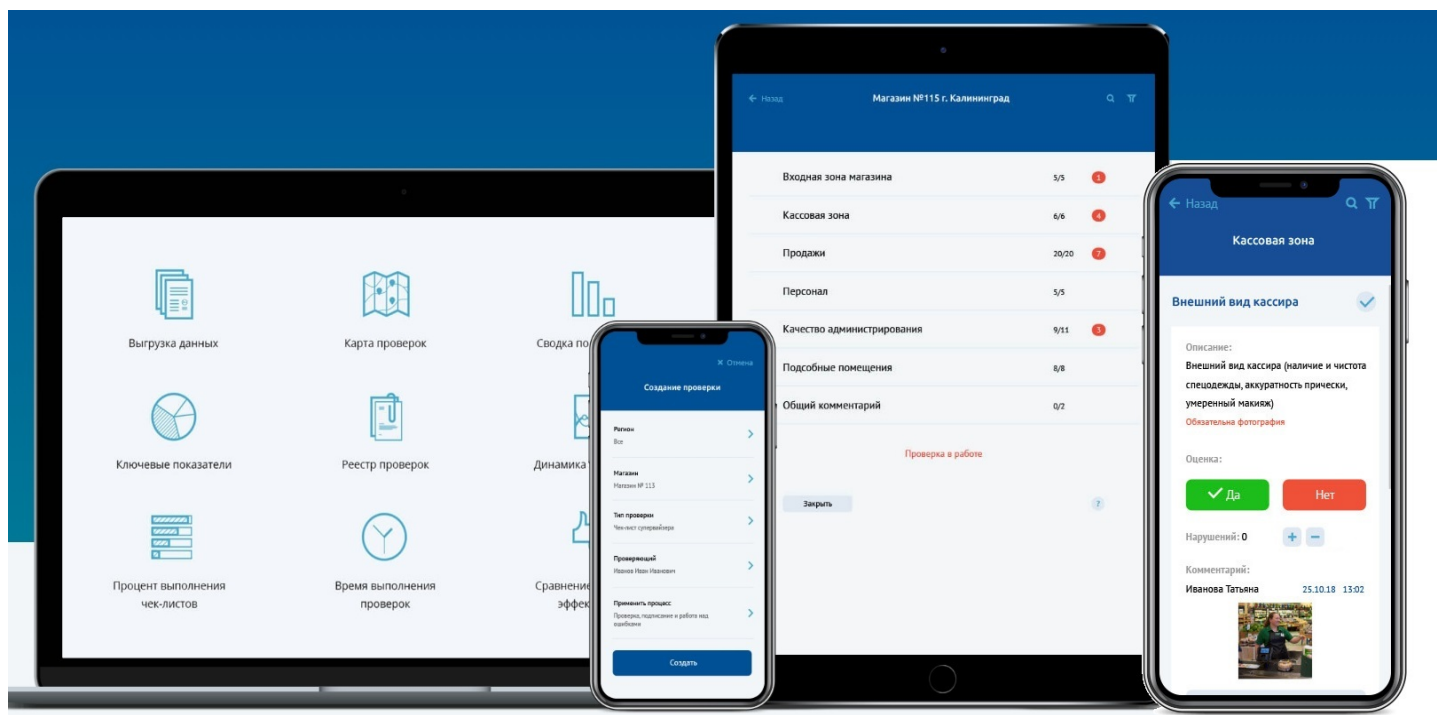


Чек-лист тайного соискателя при устройстве на работу в ритейл (сеть магазинов)

Доступно на платформе RETAILIQA

т. 8 800 250 33 28 info@retailqa.ru

Электронные чек-листы, задачи, фотоотчеты, ML, BI-аналитика



* Преимущества использования RETAILIQA

Удобно

- * 10 базовых типов оценок
- * Конструктор чек-листов
- * Система весов и баллов
- * Web-отчеты для руководства
- * Акции и фотоотчеты
- * Push и email уведомления
- * Контроль сотрудников по геолокации
- * Образцы и фото примеры
- * Документы, файловые вложения
- * Аудио и видеозаписи
- * Повторный контроль нарушений
- * Ограничение прав пользователей
- * Свой смартфон или планшет
- * Поддержка iOS и Android
- * Автономный offline-режим работы

Выгодно

- * Защита от надзорных органов
- * Минимизация штрафов
- * Сокращение потерь
- * Экономия и оптимизация ФОТ
- * Контроль регламентов и стандартов
- * Адаптация и обучение персонала
- * Внедрение KPI и системы мотивации
- * Доступ для тайных покупателей
- * Выделенный личный кабинет
- * Бесплатный демо-доступ
- * Настройка системы «под ключ»
- * Доработки под Клиента
- * Интеграция с IT-системами Клиента
- * Брендинг интерфейса под Клиента
- * Новые модули и функционал

Эффективно

- * Замена бумаги, мессенджеров, эл.таблиц
- * Ускорение сбора данных
- * Снижение временных затрат
- * Повышение качества работы
- * Проверки, задачи, планирование
- * Формирование претензий
- * Работа над ошибками
- * Выявление неочевидных проблем
- * Быстрая обратная связь
- * Доступ для сервисных служб, аутсорсеров
- * Сценарии и процессы аудитов
- * Облачное хранение данных
- * Доступ к данным по API
- * Успешные кейсы внедрений
- * Экспертиза и лучшие практики работы

Чек-лист тайного соискателя при устройстве на работу в ритейл (сеть магазинов)

ЗАПОЛНЯЕТСЯ АУДИТОРОМ ПЕРЕД НАЧАЛОМ ПРОВЕРКИ	
Объект проверки:	
Адрес:	
Дата проверки:	
Время проверки:	
Дата предыдущей проверки:	
Объект посещен по геолокации *:	
Проверяющий / Аудитор:	
Супервайзер / Куратор / ТУ:	
Директор / Управляющий / Заведующий:	
Сотрудники на смене (ответственные):	
Примечание:	

* Будет доступно в RETAILIQA

ЗАПОЛНЯЕТСЯ АУДИТОРОМ ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ ПРОВЕРКИ	
Дата завершения проверки:	
Время завершения проверки:	
Выявлено нарушений:	
Поставлено задач *:	
Общий % выполнения чек-листа *:	
Общая сумма штрафа *:	
Нарушения из предыдущей проверки *:	
Замечания к устранению:	

* Будет доступно в RETAILIQA

БЛОК 1. ОЖИДАНИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНОГО КАНДИДАТА

Критерий проверки	Оценка	Комментарий	Срок устр.
1.1 Оцените, насколько наша компания, по Вашему мнению, соответствует статусу надежного работодателя (по шкале от 1 до 5, где 5 означает высокую надежность)			
1.2 Насколько существенно впечатление от собеседования повлияет на Вашу заинтересованность в трудоустройстве (по шкале от 1 до 5, где 5 - критически важное значение)			
1.3 Пожалуйста, опишите Ваши ключевые ожидания от работодателя и информацию, которую Вы хотели бы получить в ходе собеседования			
1.4 Укажите полные ФИО сотрудника, проводившего с Вами собеседование			
1.5 Подтвердите факт прохождения Вами процедуры собеседования			
1.6 Оцените эффективность помощи сотрудника в поиске руководителя для собеседования (по шкале от 1 до 5, где 5 - оперативная и результативная помощь)			
1.7 Время ожидания руководителя соответствовало регламентированному интервалу (до 10 минут)? (по шкале от 1 до 5, где 5 - полное соответствие; укажите фактическое время ожидания)			
1.8 Руководитель начал диалог с приветственной фразы? (по шкале от 1 до 5, где 5 - обязательное соблюдение)			
1.9 Руководитель представился, четко назвав фамилию, имя и занимаемую должность? (по шкале от 1 до 5, где 5 - полное представление)			
1.10 Дайте общую оценку первичному контакту с руководителем (по шкале от 1 до 5, где 5 - исключительно положительное впечатление)			

БЛОК 2. ОПЫТ РАБОТЫ КАНДИДАТА

Критерий проверки	Оценка	Комментарий	Срок устр.
2.1 Руководитель уточнил, на какую конкретную вакансию Вы претендуете? (по шкале от 1 до 5, где 5 - обязательное уточнение)			
2.2 Руководитель выяснил наличие у Вас профессионального опыта в розничной торговле? (по шкале от 1 до 5, где 5 - обязательное уточнение)			
2.3 Руководитель предложил Вам описать предыдущий профессиональный опыт? (по шкале от 1 до 5, где 5 - обязательное предложение)			
2.4 Руководитель выяснил причины смены Вами места работы? (по шкале от 1 до 5, где 5 - обязательное выяснение)			
2.5 Оцените качество коммуникации на этапе обсуждения профессионального опыта (по шкале от 1 до 5, где 5 - безупречное взаимодействие)			
2.6 Опишите манеру поведения руководителя и уровень корректности в ходе обсуждения Вашего опыта			

БЛОК 3. КАЧЕСТВО ПРЕЗЕНТАЦИИ КОМПАНИИ

Критерий проверки	Оценка	Комментарий	Срок устр.
--------------------------	---------------	--------------------	-------------------

3.1 Руководитель воздерживался от критических замечаний в адрес компании? (по шкале от 1 до 5, где 5 - полное отсутствие негатива)			
3.2 Была ли в ваших глазах убедительной презентация компании, представленная руководителем? (по шкале от 1 до 5, где 5 - да)			
3.3 Руководитель демонстрировал лояльность к компании в своих высказываниях? (по шкале от 1 до 5, где 5 - исключительно позитивный тон)			
3.4 Руководитель перечислил преимущества работы в нашей компании? (по шкале от 1 до 5, где 5 - полное информирование)			
3.5 Оцените качество подачи информации о компании (по шкале от 1 до 5, где 5 - превосходное впечатление, превысившее ожидания)			
3.6 Пожалуйста, опишите, насколько информативной и привлекательной Вам показалась презентация компании			

БЛОК 4. ПОЛНОТА ИНФОРМАЦИИ О ВАКАНСИИ

Критерий проверки	Оценка	Комментарий	Срок устр.
4.1 Руководитель проинформировал о возможных графиках работы, доступных для данной вакансии? (по шкале от 1 до 5, где 5 - полное информирование)			
4.2 Информация о предлагаемых графиках работы была для Вас понятной? (по шкале от 1 до 5, где 5 - абсолютная ясность)			
4.3 Руководитель детально описал основные функциональные обязанности по вакансии? (по шкале от 1 до 5, где 5 - детальное описание)			
4.4 Вам понятны должностные обязанности по позиции, на которую Вы претендовали? (по шкале от 1 до 5, где 5 - полная ясность)			
4.5 Руководитель озвучил уровень заработной платы по вакансии? (по шкале от 1 до 5, где 5 - да)			
4.6 Вам был понятен механизм формирования заработной платы? (по шкале от 1 до 5, где 5 - да)			
4.7 Руководитель разъяснил критерии премирования? (по шкале от 1 до 5, где 5 - детальное разъяснение)			
4.8 Вам понятны факторы, влияющие на уровень дохода сотрудника? (по шкале от 1 до 5, где 5 - да, на 100%)			
4.9 Оцените, насколько представленная информация о вакансии повысила Вашу заинтересованность (по шкале от 1 до 5, где 5 - высокая заинтересованность, превосходное впечатление)			
4.10 Развернуто опишите общий уровень информирования о вакансии, функциональных обязанностях и системе мотивации			

БЛОК 5. УТОЧНЯЮЩИЕ ВОПРОСЫ

Критерий проверки	Оценка	Комментарий	Срок устр.
5.1 Руководитель уточнил наличие у Вас действующей медицинской книжки? (по шкале от 1 до 5, где 5 - обязательное уточнение)			

5.2 Руководитель выяснил удаленность Вашего места проживания от магазина? (по шкале от 1 до 5, где 5 - обязательное выяснение)			
5.3 Оцените тактичность и корректность при постановке уточняющих вопросов (по шкале от 1 до 5, где 5 - высокая тактичность, превосходное впечатление)			
5.4 Опишите, насколько уместно и профессионально задавались уточняющие вопросы			
5.5 Этап: Завершение собеседования и информирование о дальнейших шагах			
5.6 Руководитель проинформировал о последующих этапах процедуры отбора? (по шкале от 1 до 5, где 5 - полное информирование)			
5.7 Руководитель уточнил наличие дополнительных вопросов с Вашей стороны? (по шкале от 1 до 5, где 5 - обязательное уточнение)			
5.8 Руководитель поблагодарил за участие в собеседовании или завершил беседу в доброжелательном тоне? (по шкале от 1 до 5, где 5 - да)			
5.9 Оцените ясность дальнейших шагов и общее впечатление от завершения собеседования (по шкале от 1 до 5, где 5 - полная ясность, превосходное впечатление)			
5.10 Опишите в комментарии Ваше общее впечатление от собеседования и степень восприятия полученной информации			

БЛОК 6. ОБЩАЯ АТМОСФЕРА И ОТНОШЕНИЕ

Критерий проверки	Оценка	Комментарий	Срок устр.
6.1 Были ли случаи, когда руководитель прерывал собеседование более чем на 5 минут? (по шкале от 1 до 5, где 5 - перерывов не было)			
6.2 Оцените стиль общения руководителя с подчиненными (по шкале от 1 до 5, где 5 - вежливая и уважительная манера общения)			
6.3 Оцените атмосферу в коллективе и характер взаимодействия между сотрудниками (по шкале от 1 до 5, где 5 - дружелюбная и позитивная атмосфера)			
6.4 Использовалась ли ненормативная лексика сотрудниками в Вашем присутствии? (по шкале от 1 до 5, где 5 - не использовалась)			
6.5 Были ли условия проведения собеседования комфортными? (по шкале от 1 до 5, где 5 - высокий уровень комфорта)			
6.6 Опишите в развернутом комментарии общую атмосферу в магазине и отношение к Вам как к кандидату на вакансию			

БЛОК 7. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Критерий проверки	Оценка	Комментарий	Срок устр.
7.1 Руководитель предоставил анкету для заполнения? (по шкале от 1 до 5, где 5 - да)			

7.2 Оцените уровень вежливости и доброжелательности персонала (по шкале от 1 до 5, где 5 - исключительная вежливость, превзошедшая ожидания)			
7.3 Оцените уровень компетентности руководителя в вопросах условий трудоустройства (по шкале от 1 до 5, где 5 - экспертное знание)			
7.4 Оцените качество презентации вакансии (четкость, полнота информации, отсутствие неясностей) (по шкале от 1 до 5, где 5 - превосходное качество)			
7.5 Оцените степень заинтересованности руководителя в Вас как в кандидате (по шкале от 1 до 5, где 5 - высокая заинтересованность, превзошедшая ожидания)			
7.6 Оцените комфортность условий, в которых проходило собеседование (по шкале от 1 до 5, где 5 - очень комфортные условия)			
7.7 Насколько Вы могли бы рекомендовать данного работодателя своим друзьям/знакомым? (по шкале от 1 до 5, где 5 - на 100%)			
7.8 Какова вероятность, что Вы готовы принять предложение о работе от данного работодателя? (по шкале от 1 до 5, где 5 - 100% согласие)			
7.9 Оцените общее впечатление от процесса собеседования (по шкале от 1 до 5, где 5 - очень положительное впечатление, полный комфорт и ясность, все по компании очень понравилось)			

Суть чек-листа: это инструмент для оценки качества проведения собеседования и уровня сервиса для соискателей при устройстве на работу в ритейл (сеть магазинов). Чек-лист включает перечень критериев, которые помогают систематизировать обратную связь от кандидатов и оценить работу сотрудников, проводящих собеседования.

Для чего может использоваться:

- X для оценки надёжности компании как работодателя в глазах соискателя;
- X для анализа впечатления от собеседования и его влияния на желание работать в компании;
- X для оценки первичного контакта с руководителем и качества презентации компании;
- X для проверки полноты информации о вакансии, включая графики работы, обязанности, систему оплаты труда и условия премирования;
- X для контроля корректности и тактичности уточняющих вопросов, задаваемых соискателю;
- X для оценки общей атмосферы в магазине и отношения к кандидату;
- X для получения обратной связи о дальнейших действиях после собеседования и общем впечатлении от процесса.

На что направлен:

- X на улучшение качества проведения собеседований и повышение уровня сервиса для соискателей;
- X на выявление сильных и слабых сторон в процессе подбора персонала;
- X на повышение привлекательности компании как работодателя;
- X на обеспечение чёткости и полноты информирования соискателей о вакансии и условиях работы;
- X на контроль соблюдения корпоративных стандартов при проведении собеседований;
- X на получение обратной связи для дальнейшего улучшения процесса найма.

Выгоды и преимущества для аудитора (человека, который проводит оценку):

- X стандартизация процесса оценки собеседований и уменьшение вероятности пропуска важных аспектов;
- X экономия времени за счёт чёткой структуры и последовательности вопросов;
- X получение систематизированной обратной связи для анализа и улучшения процесса найма;
- X возможность выявить конкретные проблемы и точки роста в работе с соискателями.

Выгоды и преимущества для компании:

- X повышение качества подбора персонала за счёт улучшения процесса собеседований;
- X увеличение привлекательности компании как работодателя благодаря высокому уровню сервиса для соискателей;
- X снижение риска потери потенциальных сотрудников из-за некачественного проведения собеседований;
- X выявление и устранение слабых мест в процессе найма и презентации компании;
- X повышение лояльности соискателей и улучшение репутации компании на рынке труда.