



КРІ. Зачем подбирают персонал, в чем измеряются результаты, на какие показатели может влиять рекрутер.ДРБ_СПП СД_РАНХИГС Без ИМ

- 1) Каждый сотрудник вносит свою роль в успех компании в сегодняшнем и завтрашнем дне. Для оценки результативности и эффективности его труда применяется методология (с одним вариантом ответа)
- 2) К видам КРІ относят (с двумя вариантами ответов)
- 3) К КРІ результата относят (с одним вариантом ответа)
- 4) Сотрудники должны знать свои КРІ, чтобы ... (с одним вариантом ответа)
- 5) КРІ показатели разрабатываются (с одним вариантом ответа)
- 6) Должны ли рекрутеры владеть информацией по КРІ по тем должностям и профессиям на которые открыт поиск? (с одним вариантом ответа)
- 7) Зная ключевые показатели эффективности, рекрутер должен предусмотреть ... (с двумя вариантами ответов)
- 8) «Опросный лист» составляется для (с одним вариантом ответа)
- 9) «Прокачка» компетенций производится для ... (с одним вариантом ответа)
- 10) Рекрутер должен «прокачать» / проверить компетенции сотрудника с целью (с двумя вариантами ответов)
- 11) Главная цель специалиста по подбору персонала (с одним вариантом ответа):
- 12) Среди ключевых показателей эффективности персонала (с двумя вариантами ответов)
- 13) Какие два показателя уравнивают друг друга и не дают делать акцент только на качестве или скорости закрытия вакансии (с двумя вариантами ответов)





- 14) Оптимально коэффициент закрываемости рассчитывается как (с одним вариантом ответа)
- 15) Стоимость подбора рассчитывается как ... (с одним вариантом ответа)
- 16) Эффект, который позволяет экономить бюджет, если по одной вакансии открыто несколько свободных ставок называется (с одним вариантом ответа)
- 17) Качество подбора персонала определяется по критерию ... (с двумя вариантами ответов)
- 18) Иногда руководитель принимает положительное решение по кандидату и для него вопрос по стоимости и по срокам выхода не принципиален – готов «ждать» кандидата и договариваться об индивидуальных условиях. Такой вид качества называется (с одним вариантом ответа)
- 19) Иногда руководитель принимает положительное решение по кандидату с неполным соответствием ранее заявленным требованиям (к примеру, в связи с длительным отсутствием специалиста нет другого варианта как брать кандидата с потенциалом). Такой вид качества называется (с одним вариантом ответа)
- 20) Полным соответствием качества кандидата может считаться (с одним вариантом ответа)
- 21) Если низкий коэффициент закрываемости вакансий – нужно ... (с одним вариантом ответа)
- 22) Чтобы оптимизировать показатель стоимости подбора рекрутер должен (с двумя вариантами ответа)
- 23) Возможна ли оптимизация стоимости подбора за счет пересмотра процесса подбора (вы стали выполнять работы по какому-то этапу более быстрее или качественнее)? (с одним вариантом ответа)
- 24) Чтобы повысить качество подбора, рекрутер должен ... (с двумя вариантами ответа)
- 25) Чтобы оптимизировать время закрытия вакансии, рекрутер должен ... (с двумя вариантами ответа)
- 26) Должен ли рекрутер заниматься организацией собственного времени? (с одним вариантом ответа)
- 27) Дополнительными инструментами повышения эффективности рекрутера являются..... (с двумя вариантами ответов)





- 28 «Воронка» рекрутинга (подбора персонала) – (с одним вариантом ответа)
- 29 Задача «воронки» (с одним вариантом ответа)
- 30 Самая широкая часть воронки – привлечение кандидатов. Задача рекрутера на этом этапе - (с одним вариантом ответа)

