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 KPI 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 уравновешивают друг друга и не дают делать акцент только на качестве или скорости закрытия вакансии





(с двумя вариантами ответов)





- Оптимально коэффициент закрываемости рассчитывается как (с одним вариантом ответа)
- (15) Стоимость подбора рассчитывается как ... (с одним вариантом ответа)
- 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)
- (c) 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)
- 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)

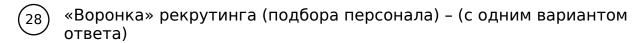
Самый быстрый способ связи — мессенджер (кликни по иконке, и диалог откроется)











Задача «воронки» (с одним вариантом ответа)

Самая широкая часть воронки - привлечение кандидатов. Задача 30 рекрутера на этом этапе - (с одним вариантом ответа)



