



Теория и практика рекрутинга.dor_БАК_240306

- 1 Рекрутинг (рекрутмент) – это деятельность по ...
- 2 В соответствии с исследованиями, наиболее эффективный метод поиска работы – это ...
- 3 Работодатели, ставящие целью экономию фонда заработной платы для замещения вакансии, ...
- 4 Наиболее эффективным методом удовлетворения потребностей организации в молодых специалистах является ...
- 5 Тест Розенцвейга предназначен для выявления ...
- 6 Услуги государственной службы занятости населения рекомендуется использовать при замещении ...
- 7 Формирование кадрового резерва организации относится к ...
- 8 Использование аутстаффинга для замещения основной части вакансий рекомендуется ...
- 9 Аутплейсмент предполагает ...
- 10 Хедхантинг как вид рекрутинга – это ...
- 11 После проведения оценочных процедур кандидаты на должность руководителей могут быть разбиты на такие группы, как ...
- 12 Совокупность личностных характеристик, способностей, знаний, навыков и мотивационных компонентов, обеспечивающих эффективность сотрудника в определенном аспекте профессиональной деятельности, – это ...
- 13 При отборе руководителей в модель компетенций включают ...
- 14 При построении модели компетенций в нее следует включать ...
- 15 Диагностический метод, основанный на анализе непосредственно наблюдаемых поведенческих проявлений в специально моделируемой ситуации, – это ...
- 16 Обозначаемые в модели компетенций стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях профессионала, – это ...





- 17) Совокупность компетенций, тесно связанных между собой по содержанию в рамках описания одной должностной позиции, – это ...
- 18) В ряду преимуществ центра оценки (ЦО), или ассессмент-центра, – то, что ...
- 19) Скрининг применяется ... персонала
- 20) В тексте объявления о вакансии необходимо указывать ...
- 21) При составлении текста объявления о вакансии специфика должности ...
- 22) Порядок взаимодействия с соискателем ...
- 23) Оценка размеров, формы, наклона букв, силы нажима и пр. при графологическом анализе ...
- 24) Технология ассессмента включает в себя ...
- 25) Результатом проведения ассессмента ...
- 26) Окончательное решение о кандидате выносится ...
- 27) Модель составления вопросов интервью PARLA отличается от модели вопросов STAR тем, что...
- 28) Неверно, что к задачам центра оценки относится ...
- 29) Проводить собеседование с менеджерами – кандидатами на руководящие должности высшего звена ...
- 30) Под категорией «управленческие компетенции» работодатель понимает ...
- 31) Наибольшую жесткость процедуры отбора кандидата на вакансию предполагает ... подход к управлению человеческими ресурсами
- 32) Основанием для начала работы (независимо от способа оформления трудовых взаимоотношений) является наличие таких необходимых элементов, как ...
- 33) Профессиограмма – это ...
- 34) При оптимизации структуры затрат на персонал оцениваются такие факторы, как ...





- 35) Экспрессивные методики, заключающиеся в рисовании на заданную тему, позволяют оценить ...
- 36) Переоформление работников в штат другой компании, в результате чего они продолжают работать на старом рабочем месте и выполнять прежние функции, но роль и обязанности работодателя официально переходят сторонней компании, называется ... персонала
- 37) Передача части работ, услуг или бизнес-функций компании внешнему провайдеру, у которого достаточно человеческих ресурсов для ее осуществления, называется ... персонала
- 38) Предоставление на определенный срок и на определенных условиях сотрудников, которые находятся в трудовых отношениях с агентством, в распоряжение фирмы-арендатора (заказчика услуг), называется ... персонала
- 39) Метод подбора персонала, который используется для быстрого отбора соискателей и при котором отбор соискателей проходит исключительно по формальным признакам, называется ...
- 40) Технология, с помощью которой агентство, занимающееся поиском и отбором руководителей высшего звена, переманивает определенного специалиста для компании-заказчика (известно его имя, должность, компания), называется ...
- 41) Переоформление работников в штат другой компании, в результате чего сотрудники продолжают работать на старом рабочем месте и выполнять прежние функции, но роль и обязанности работодателя официально переходят сторонней компании, – это ...
- 42) Методику KSAO при отборе по компетенциям используют сторонники ... подхода
- 43) Подход, в рамках которого компетенции определяются в терминах «основных характеристик людей», называется ...
- 44) Подход, в рамках которого компетенции определяются, как способность выполнять рабочие задачи и действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации, называется ...
- 45) Вид подбора персонала, направленный на формирование в кратчайшие сроки многочисленного штата сотрудников, как правило, исполнительского уровня, – это ... рекрутинг
- 46) Первичный отбор (отсев) резюме по формальным признакам – это ...





- 47) Интервью, в котором содержатся вопросы с описанием каких-либо жизненных примеров, когда соискателю нужно предложить решение, объяснить причины или дать оценку, называется ... интервью
- 48) Интервью, в процессе которого рекрутер задает вопросы по резюме (анкете) о фактах из жизни кандидата, о его прошлом опыте, называется ... интервью
- 49) Заполнение вакансии за счет привлечения кандидатов со стороны относится к ... рекрутингу
- 50) Вид услуги по подбору персонала среднего звена и квалифицированных рабочих, отличительной чертой которого является массовость поиска и формальный характер подбора, небольшой срок снятия заявки, называется ... рекрутментом
- 51) Технология, используемая для прямого поиска и привлечения специалистов на ведущие и топ-позиции, – это ...
- 52) Сотрудник, в чьи обязанности входит поиск и составление списка потенциальных кандидатов на вакансию, – это ...
- 53) Вид рекрутинговых услуг, направленный на закрытие особенно ценных (ключевых, топовых) вакансий и основанный на переманивании профессионала из другой компании, – это ...
- 54) Передача организацией-заказчиком определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании – это ...
- 55) Визуальный инструмент, отражающий масштаб сокращения количества кандидатов на каждом из этапов отбора и подбора, – это ... рекрутинга
- 56) Интервью одного или нескольких экспертов с группой кандидатов – это ... интервью
- 57) Интервью, в котором основной акцент делается на ключевых знаниях, навыках или моделях поведения, которые гарантируют успех при выполнении задач в данной должности, – это интервью по ...
- 58) Вопросы о критических (поворотных) моментах личной жизни и карьеры кандидата задают в процессе интервью, которое называется интервью ... инцидентов
- 59) Визуальный инструмент, применяемый для отображения профиля должности и модели компетенций, представляющий собой круг с радиусами, каждый из которых соответствует конкретной компетенции, носит название «...»





- 60) Метод оценки кандидатов, основанный на анализе оценочных высказываний в ответах соискателя с целью выявления его установок, ценностей и мотивов, называется ... анализом
- 61) Внутренние характеристики, способы мышления человека, на основании которых строится его поведение, называются ...
- 62) Набор характеристик, необходимых сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей с учетом стратегических изменений, запланированных для реализации в будущем, носит название модели ...
- 63) Интервью, в процессе которого интервьюер дает кандидату возможность самому регулировать процесс и порядок подачи информации, – это ... интервью
- 64) Интервью, которое проводит группа из 3 и более интервьюеров с одним кандидатом, – это ... интервью
- 65) Привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов) – это ...
- 66) Интервью, основанное том, что кандидату предлагают ответить на вопрос не о не себе, а о других людях, называется ... интервью
- 67) Совокупность требований к должности и формальных признаков (пол, возраст, уровень образования, опыт), которыми должен обладать специалист для работы на конкретной должности, называется ... должности
- 68) Сеть контактов, выстраиваемая рекрутером в профессиональной среде в соответствии с профилями закрываемых вакансий, – это ...
- 69) Вид экономической деятельности, представляющей собой деловые услуги по оказанию содействия организациям-работодателям в поиске, подборе и отборе персонала под заказ на возмездной основе, – это ...
- 70) Субъектная характеристика, позволяющая оценить готовность человека к выполнению определенной работы или решению конкретных профессиональных задач, называется ...
- 71) Прямое переманивание сотрудников у компании конкурента или переманивание сотрудников через людей, работающих у конкурента, относится к ... методам привлечения персонала
- 72) Государственная организация, участвующая в регулировании рынка труда, а также собирающая и анализирующая информацию о его изменениях и тенденциях, – это ...





- 73) Интервью, в ходе которого интервьюер пытается вывести кандидата из равновесия, используя неудобные или сложные вопросы, а также демонстрируя странное или неадекватное поведение, называется ... интервью
- 74) Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором (т.е. без освобождения от основной работы), дополнительной работы по другой профессии за дополнительную оплату называется ...
- 75) Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, называется ...
- 76) Прибор, используемый для оценки достоверности предоставляемой человеком информации путем фиксации психофизиологических реакций кандидата, возникающих в ответ на задаваемые вопросы, – это ...
- 77) Установите правильную последовательность действий на подготовительном этапе отбора персонала:
- 78) Установите правильную последовательность этапов собеседования:
- 79) Установите правильную последовательность шагов при подготовке к разработке текста объявления о вакансии:
- 80) Установите правильную последовательность шагов при разработке модели компетенций:
- 81) Различие терминов «рекрутинг» и «рекрутмент» заключается ...
- 82) В связи с недавней реорганизацией в компании вам поручили закрыть 5 вакансий линейных руководителей младшего звена за 1 месяц. Подготовкой кадрового резерва в компании целенаправленно не занимались, но процессы обучения и развития персонала планомерно реализуются. В коллективе достаточно благоприятный психологический климат, сотрудники показывают хорошие рабочие результаты. Примите решение об использовании внешнего или внутреннего источника привлечения персонала и обоснуйте свою позицию.





- 83) Вы – специалист по подбору персонала в крупной организации. Ваш отдел входит в состав HR-департамента. На следующей неделе запланировано проведение собеседований с тремя кандидатами на должность специалиста в один из отделов компании. Кто должен принять участие в собеседовании со стороны работодателя?
- 84) Срок ожидания закрытия вакансии со стороны работодателя чаще всего составляет ...
- 85) Высокая текучесть кадров ...
- 86) Основанием для начала работы (независимо от способа оформления трудовых взаимоотношений) является наличие таких необходимых элементов, как ...
- 87) Профессиограмма – это ...
- 88) При оптимизации структуры затрат на персонал оцениваются такие факторы, как ...
- 89) Собеседование с кандидатом на вакансию в крупной организации проводится ...
- 90) Под категорией «управленческие компетенции» работодатель понимает ...
- 91) Наибольшую жесткость процедуры отбора кандидата на вакансию предполагает ... подход к управлению человеческими ресурсами
- 92) Ваше рекрутинговое агентство подбирает кандидатов на вакансии руководителей и топ-менеджеров. Вознаграждение за подбор кандидата выплачивается поэтапно: 50 % от заработной платы кандидата после заключения трудового договора и 50 % – при условии успешного прохождения испытательного срока. Также вы предоставляете дополнительную услугу – однократную бесплатную замену кандидата в течение испытательного срока. Какими вакансиями вам выгоднее заниматься – вакансиями топ-менеджеров или линейных руководителей?
- 93) Ваш заказчик – быстро растущая организация, которая имеет филиалы в разных регионах России и ищет кандидатов на разные позиции, в том числе ключевые. Вакансии требуется заполнять в ограниченные сроки. Обучать новых сотрудников с нуля возможности нет, а в регионах нужных специалистов на рынке труда не так много. Какие виды рекрутинга подойдут для данной компании?





- 94) После проведения оценочных процедур кандидаты на должность руководителей могут быть разбиты на такие группы, как ...
- 95) Неверно, что к задачам центра оценки относят ...
- 96) Преимуществом центра оценки является тот факт, что ...
- 97) При отборе руководителей в модель компетенций включают ...
- 98) В настоящее время больше ценятся кандидаты на позиции топ-менеджеров, имеющие ...
- 99) По статистике «средний топ-менеджер» в современной России – это ...
- 100) Проводить собеседование с менеджерами – кандидатами на руководящие должности высшего звена ...
- 101) Под категорией «управленческие компетенции» работодатель понимает ...
- 102) На диаграмме ниже показано, как современные руководители расходуют свое рабочее время. Сделайте выводы о ключевых управленческих компетенциях, которые следует включить в модель менеджера.
- 103) Два кандидата на руководящие должности выполняли психометрический тест. Получились комбинации фигур, приведенные на рисунке ниже. На основании теста сделайте вывод о вероятном стиле взаимодействия первого и второго кандидатов с сотрудниками.
- 104) Проективные методики оценки, основанные на истолковании каких-либо событий или ситуации, называются ...
- 105) Проективные методики, заключающиеся в рисовании на заданную тему, называются ...
- 106) Психометрический тест С. Деллингер позволяет определить ...
- 107) Тест Розенцвейга, относящийся к категории интерпретативных методик, предназначен для выявления ...
- 108) Оценка размеров, формы, наклона букв, силы нажима и пр. при графологическом анализе ...





- 1109 Требуется оценить результаты психометрического теста С. Деллингер, выполненного испытуемым, и на их основании сделать выводы о его характерных особенностях. Образец выполнения теста приведен на рисунке ниже. Изучите приведенные результаты теста и сделайте вывод, какие характеристики не свойственны испытуемому.
- 1110 Ниже приведен фрагмент речи соискателя: «Однокурсница посоветовала мне найти работу сейчас, на 4-м курсе, чтобы после окончания вуза у меня был шанс сделать карьеру там, где начну работать уже сейчас. Поэтому я заинтересована, в первую очередь, в получении опыта, оплата не является для меня значимым фактором». Какая метапрограмма и как именно проявляется в речевых маркерах соискателя?
- 1111 Ниже приведен фрагмент речи соискателя: «Я работал в компании Х в качестве руководителя отдела продаж достаточно успешно, так как мой отдел несколько лет подряд перевыполнял бизнес-план. Сначала работа была мне интересна, так как я мог оказывать влияние на рабочий процесс. Потом сменился генеральный директор, и началась рутина. Сейчас мне не хотелось бы попасть в компанию, где инициатива наказуема и ты реально не можешь влиять на итоги работы». Какая метапрограмма и как именно проявляется в речевых маркерах соискателя?
- 1112 На рисунке ниже приведены различные образцы почерков. Какие из них характеризуют автора как человека амбициозного, общительного?
- 1113 На рисунке ниже приведены различные образцы почерков. Какие из них характеризует автора как человека, не стремящегося к популярности, скромного, возможно, склонного к самоиронии или даже самоуничижению?
- 1114 Интервью, направленное на выявление значимых профессиональных и личностных характеристик, необходимых для эффективной деятельности на конкретной должности, называется ...
- 1115 Интервью, в котором содержатся вопросы с описанием каких-либо жизненных примеров, и соискателю нужно предложить решение, объяснить причины или дать оценку, называется ...
- 1116 Интервью, в процессе которого рекрутер задает вопросы по резюме (анкете) о фактах из жизни кандидата, о его прошлом опыте, называется ...
- 1117 Технология ассессмента включает в себя ...





- 118) Результатом проведения ассессмента должны стать ...
- 119) При проведении оценки центром оценки (ЦО) экспертами могут быть ...
- 120) Окончательное решение о кандидате выносится ...
- 121) Модель составления вопросов интервью PARLA отличается от модели вопросов STAR тем, что...
- 122) Установите соответствие между типами различных ассессмент-центров и стоящими перед ними целями:
- 123) На собеседовании во время выполнения кандидатом профессионального теста рекрутер и линейный руководитель постоянно отвлекали кандидата посторонними вопросами, разговаривали на отвлеченные темы, стоя рядом с ним и т.п. По окончании испытания кандидат был возмущен неэтичным поведением интервьюеров. Могут ли вести себя интервьюеры подобным образом? Дайте оценку их поведения.
- 124) Вид подбора персонала, направленный на формирование в кратчайшие сроки масштабного по численности штата персонала исполнительского уровня, – это ...
- 125) Скрининг применяется ... персонала
- 126) На подготовительном этапе отбора персонала необходимо ...
- 127) Отказ от детального изучения компетенций каждого кандидата и его оценка на основании поверхностного, усредненного впечатления («серая мышка», «заурядный сисадмин» и т.п.) приводит к ошибке, называемой эффектом ...
- 128) Переоценка/недооценка экспертом компетенций кандидата под впечатлением от его внешности (соответственно, привлекательные кандидаты оцениваются более лояльно по остальным параметрам), приводит к ошибке, называемой эффектом ...
- 129) Недооценка/переоценка качеств кандидата на фоне других (более сильных или более слабых) кандидатов приводит к ошибке, называемой эффектом ...
- 130) Оценка кандидата на основании субъективного восприятия оценивающего (который, например, в людях подозревает те же особенности/мотивы поведения, что есть у него самого, т.е. «судит по себе»), приводит к ошибке, называемой эффектом ...





- 131) Первичный отбор (отсев) резюме по формальным признакам носит название ...
- 132) В процессе собеседования HR-специалист узнал, что кандидат, как и он сам, любит животных и активный отдых. После окончания встречи интервьюер сделал вывод, что из всех кандидатов, пришедших на собеседование, именно этот проявил наибольшую компетентность. Как называется ошибка HR-специалиста, проводившего собеседование?
- 133) HR-специалист знал, что к нему на собеседование приглашен кандидат, который имеет диплом Гарвардского университета и степень кандидата наук. Данный кандидат понравился интервьюеру, так как, по его мнению, проявил компетентность и рассудительность. А следующий после него кандидат не произвел такого же яркого впечатления и показался ему слабее. Как называется эффект, описанный выше?
- 134) Методику KSAO при отборе по компетенциям используют сторонники ... подхода
- 135) Совокупность личностных характеристик, способностей, знаний, навыков и мотивационных компонент, обеспечивающих эффективность сотрудника в определенном аспекте профессиональной деятельности, – это профессиональная ...
- 136) Подход, в рамках которого компетенции определяются в терминах «основных характеристик людей», называют ...
- 137) Подход, в рамках которого компетенции определяются как способность действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации, называют ...
- 138) При построении модели компетенций в нее необходимо включать ...
- 139) Диагностический метод, основанный на анализе непосредственно наблюдаемых поведенческих проявлений в специально моделируемой ситуации, – это ...
- 140) Стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях профессионала, являются ...
- 141) Набор тесно связанных между собой компетенций представляет ...
- 142) К профессионально важным компетенциям работника относят ...
- 143) К профессионально важным личностным компетенциям работника относят ...





- 144) Наиболее эффективные посреднические услуги на современном рынке труда обеспечивают ... агентства
- 145) Формирование кадрового резерва организации относится к ...
- 146) Сотрудник, в обязанности которого входит поиск и составление списка потенциальных кандидатов на вакансию, – это ...
- 147) Вид услуги по подбору персонала среднего звена и квалифицированных рабочих, отличительной чертой которого является массовость поиска и формальный характер подбора, – это ...
- 148) Технология, используемая для прямого поиска и привлечения специалистов на ведущие и топ-позиции, – это ...
- 149) Использование аутстаффинга для замещения основной части вакансий рекомендуется ...
- 150) Аутплейсмент предполагает ...
- 151) Хедхантинг как вид рекрутинга – это ...
- 152) К преимуществам хедхантинга относят ...
- 153) К недостаткам хедхантинга относят ...
- 154) Рекрутинг (рекрутмент) – это деятельность по ...
- 155) Заполнение вакансии за счет привлечения кандидатов со стороны относится к ...
- 156) Высокая текучесть кадров ...
- 157) В соответствии с исследованиями наиболее эффективный метод поиска работы – это ...
- 158) Рекрутмент как особый вид предпринимательской деятельности появился на Западе в ...
- 159) Работодатели, ставящие целью экономию фонда заработной платы для замещения вакансии, ...
- 160) Наиболее эффективным методом удовлетворения потребностей организации в молодых специалистах является ...
- 161) Услуги государственной службы занятости населения рекомендуется использовать при замещении ...





- 162) Вам как менеджеру по подбору персонала поручено выбрать наиболее эффективный источник привлечения персонала по нескольким направлениям деятельности; установите соответствие между указанными направлениями и источниками набора персонала:
- 163) Различие терминов «рекрутинг» и «рекрутмент» заключается ...

