



Теория и практика рекрутинга.м

- 1) Процесс управления персоналом традиционно включает ... основных направлений деятельности
- 2) ... обеспечение – это комплекс научно обоснованных мероприятий, которые проводятся одновременно или последовательно на разных стадиях работы с целью сокращения сроков и повышения качества отбора
- 3) Неверно, что научно-методические принципы подбора кадров характеризуются ...
- 4) Расцвет творческих способностей личности приходится на ...
- 5) К достоинствам внешнего рекрутинга следует отнести ...
- 6) Среди российских компаний, привлекающих на работу студентов и выпускников вузов, доминируют ...
- 7) Рекрутмент как особый вид предпринимательской деятельности появился на Западе в начале ... XX в.
- 8) ... – это определенный вид услуг, который в основном направлен на трудоустройство персонала, увольняемого из компании-заказчика на заранее оговоренных и юридически подкрепленных условиях
- 9) ... персонала – это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик кандидатов (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места
- 10) Неверно, что при приеме на работу кандидату на должность линейного руководителя необходимо пройти тест на определение ...
- 11) При приеме на работу кандидату на должность функционального руководителя необходимо пройти тест на ...
- 12) Неверно, что личностные опросники ...
- 13) В развитых странах одним из широко используемых методов оценки кандидатов является ..., который имитирует реальную рабочую ситуацию





- 14 В личностном опроснике Айзенка шкала ... говорит о склонности к асоциальному поведению, вычурности, неадекватности эмоциональных реакций, высокой конфликтности лиц
- 15 Опросник ... содержит 71 вопрос, 11 шкал, 3 из которых – оценочные
- 16 ... тесты обладают самой высокой надежностью и валидностью из всех видов тестов, используемых при отборе
- 17 ... вопросы – это вопросы, которые направляют, подсказывают ожидаемый тип ответа
- 18 ... интервью – это интервью с кандидатом, которое проводит специально созданная комиссия
- 19 ... – это интервью, которые основаны на построении определенных ситуаций и предложении интервьюируемому описать модель своего поведения или решения данной ситуации
- 20 CASE-интервью, предполагающее определение индивидуально-личностных качеств, необходимых сотруднику отдела продаж, используется для проверки у кандидата на должность ...
- 21 ... – это внутренние характеристики и способы мышления человека, на основании которых строится его поведение
- 22 ... референция или сильное тяготение к ней подходят для исполнительских позиций, а также для работы, связанной с постоянным соответствием ожиданиям клиента
- 23 Первое место в рейтинге профессионально важных качеств (ПВК) для рекрутера занимает ...
- 24 ... – это тип собеседования, характеризующийся проявлением активности интервьюера, который специально позволяет себе перебивать и обрывать собеседника
- 25 Для центров оценки характерна оценка работы ...
- 26 Соотношение численности комиссии в центре оценки и численности руководителей, проходящих оценку в центре, колеблется от ...
- 27 Для оценки кандидата на должность линейного руководителя в оценочных центрах отводится ...
- 28 ... – это стандартизованная технология, предназначенная для комплексной оценки персонала в организации в соответствии с критериями, сформулированными руководителем (заказчиком)





- 29) ... – это один из методов оценки профессионально важных качеств и навыков сотрудников организации, который обладает мотивационным и обучающим эффектом
- 30) Метод «Центр развития» ориентирован на ...
- 31) Неверно, что система оценки кандидатов на вакантные должности должна ...
- 32) Количество показателей, которые подлежат оценке кандидата на должность, может колебаться и достигать до ...
- 33) ... таблица организуется таким образом, чтобы в ней, кроме фамилий всех кандидатов, содержался и перечень ключевых требований, где против фамилии каждого кандидата можно было бы проставить оценку по соответствующему признаку
- 34) Эффект ... – это оценка кандидата как хорошего или плохого, базирующаяся на какой-то одной характеристике, которая определена как главный критерий отбора
- 35) Ошибка ... – это завышенная оценка среднего кандидата как следствие прохождения процедуры отбора после нескольких слабых кандидатов, или заниженная оценка, если он идет после нескольких сильных кандидатов
- 36) Процедура отбора, при которой окончательное решение о кандидате принимается коллегиально на основании согласованного мнения всех членов комиссии, подходит при выборе ...
- 37) По мнению кандидатов, сообщение об отказе о приеме на работу ... является наименее травмирующим способом сообщения
- 38) Процесс управления персоналом традиционно включает ... основных направлений деятельности

