

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Панарин Андрей Александрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 20.07.2016 12:11:56

Уникальный программный ключ:

a5da3d9896e9d53580e3f9a7da4892154ef8502



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования

**«Московский психолого-социальный университет»**

Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)

Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (бессрочно)

Кафедра «Менеджмента и маркетинга»

**Фонд  
оценочных средств  
по дисциплине: «Современные технологии рекрутинга»**

**Уровень высшего образования  
БАКАЛАВРИАТ**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
Направленность (профиль) – "Управление персоналом организации"  
Квалификация (степень) выпускника – Бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная

Москва  
2026 год набора

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом; направленность (профиль) – "Управление персоналом организации" по дисциплине «Современные технологии рекрутинга».

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры «Менеджмента и маркетинга»

протокол № 7 от «24» января 2025г.


Заведующий кафедрой



Н. В. Собченко

Согласовано:

Декан экономического факультета



М.К. Чистякова

**1. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы ПК-3.2**

<b>Код и описание компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>
ПК-3. Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом	ПК-3.2 Осуществляет поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия Самостоятельная работа

**ТИПОВЫЕ ИНСТРУКЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ**

<b>Тип задания</b>	<b>Инструкция</b>
Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких ответов	<b>Прочитайте текст и выберите правильный ответ (Если несколько ответов, то прочитайте текст и выберите правильные ответы)</b>
Задание закрытого типа на установление соответствия	<b>Прочитайте текст и установите соответствие</b>
Задания закрытого типа на установление правильной последовательности	<b>Прочитайте текст и установите последовательность</b>
Задания комбинированного типа с выбором одного верного ответа с обоснованием	<b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</b>
Задания комбинированного типа с выбором нескольких ответов с обоснованием	<b>Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов</b>
Задания с развернутым ответом	<b>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</b>

## СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЙ

Тип задания	Указания по оцениванию	Результат оценивания
Задание закрытого типа на установление соответствия	Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным если правильно установлены все соответствия	Верно/неверно
Задания закрытого типа на установление правильной последовательности	Задание закрытого типа на установление правильной последовательности считается верным если правильно указываются все последовательности	Верно/неверно
Задания комбинированного типа с выбором одного верного ответа с обоснованием	Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из предложенных с обоснованием считается верным если правильно указан ответ и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.	Верно/неверно
Задания комбинированного типа с выбором нескольких ответов с обоснованием	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов из предложенных с обоснованием считается верным если правильно указаны ответы и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.	Верно/неверно
Задания открытого типа с развернутым ответом	Задания открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталоном по содержанию и полноте.	Верно/неверно

**3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

### 3.1. Задания для проведения текущего контроля обучающихся

Содержание вопроса	Компетенции	Уровень освоения
<i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</i> 1. Что такое рекрутинг в широком смысле?	ПК-3.2 Осуществляет поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	<b>Базовый 1-3 минуты</b>

- a) Только процесс поиска кандидатов на открытые вакансии.
- b) Только процесс проведения собеседований.
- c) Комплекс мероприятий, направленных на привлечение, отбор, оценку и наем квалифицированных сотрудников, соответствующих требованиям организации.
- d) Только процесс оформления трудовых договоров.

2. Какая основная цель рекрутинга?

- a) Сэкономить деньги компании.
- b) Найти любого человека на открытую вакансию.
- c) Обеспечить организацию квалифицированным персоналом, необходимым для достижения ее стратегических целей.
- d) Просто закрыть вакансию в кратчайшие сроки.

3. Что относится к внутренним источникам рекрутинга?

- a) Размещение объявлений о вакансиях в интернете.
- b) Продвижение сотрудников по службе, перевод сотрудников на другие должности, рекомендации сотрудников.
- c) Обращение в кадровые агентства.
- d) Участие в ярмарках вакансий.

4. Какие преимущества имеет внутренний рекрутинг?

- a) Привлечение новых идей и подходов в организацию.
- b) Возможность найти специалистов с уникальными навыками.
- c) Более быстрое и экономичное закрытие вакансий, повышение мотивации сотрудников, лучшее знание корпоративной культуры.
- d) Отсутствие необходимости обучать новых сотрудников.

5. Что относится к внешним источникам рекрутинга?

- a) Рекомендации сотрудников.
- b) Внутренние конкурсы на замещение вакантных должностей.
- c) Размещение объявлений о вакансиях в интернете, кадровые агентства, ярмарки вакансий, выпускники вузов.
- d) Продвижение сотрудников по службе.

6. Какие преимущества имеет внешний рекрутинг?

- a) Снижение затрат на рекрутинг.
- b) Повышение лояльности сотрудников.
- c) Привлечение новых идей и подходов в организацию, возможность найти специалистов с уникальными навыками.
- d) Более быстрое закрытие вакансий.

7. Что такое "рекрутинговая воронка"?

- a) Метод проведения собеседований.
- b) Система мотивации рекрутеров.
- c) Модель, отображающая последовательные этапы рекрутингового процесса и количество кандидатов, проходящих через каждый этап.
- d) Документ, регламентирующий процесс рекрутинга.

8. Какие основные этапы включает в себя процесс рекрутинга?

- a) Только размещение объявлений и проведение собеседований.
- b) Только оценка кандидатов и оформление трудовых договоров.
- c) Определение потребности в персонале, разработка профиля должности, поиск и привлечение кандидатов, отбор и оценка кандидатов, предложение работы, адаптация нового сотрудника.
- d) Только анализ рынка труда и разработка HR-стратегии.

9. Что такое "профиль должности" (Job Profile)?

- a) Список требований к кандидатам по возрасту и полу.
- b) Описание обязанностей сотрудника на конкретной должности.
- c) Детальное описание требований к кандидату, включающее знания, навыки, опыт, личностные качества, необходимые для успешного выполнения работы.
- d) Информация о заработной плате и социальных гарантиях.

10. Какие методы оценки кандидатов могут использоваться в процессе рекрутинга?

- a) Только анализ резюме.

<p>b) Анализ резюме, телефонное интервью, личное собеседование, тестирование (психологическое, профессиональное), assessment center, проверка рекомендаций.</p> <p>c) Только проведение собеседований.</p> <p>d) Только проведение голосования среди сотрудников.</p> <p>Ответ: c)</p>		
<p><b><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</i></b></p> <p>11. Когда зародились первые прототипы рекрутинговых агентств?</p> <p>a) В Средние века, с появлением гильдий ремесленников.</p> <p>b) В эпоху Возрождения, с развитием мануфактур.</p> <p>c) В период индустриальной революции, в связи с потребностью в квалифицированных кадрах.</p> <p>d) В начале XX века, с развитием крупных корпораций.</p> <p>12. Какая из перечисленных причин не является фактором, способствующим развитию рынка рекрутинговых услуг?</p> <p>a) Глобализация и расширение рынков труда.</p> <p>b) Рост конкуренции за квалифицированные кадры.</p> <p>c) Увеличение внутренней мобильности рабочей силы.</p> <p>d) Снижение стоимости поиска и подбора персонала собственными силами.</p> <p>13. Что такое "хедхантинг"?</p> <p>a) Подбор персонала на массовые позиции.</p> <p>b) Поиск и переманивание высококвалифицированных специалистов и руководителей из других компаний.</p> <p>c) Обучение и развитие сотрудников компании.</p> <p>d) Кадровое делопроизводство.</p> <p>14. Какой тип рекрутинговых агентств специализируется на подборе временного персонала?</p> <p>a) Executive Search (кадровые агентства высшего уровня).</p> <p>b) Кадровые агентства широкого профиля.</p> <p>c) Агентства по предоставлению временного персонала (Staffing agencies).</p> <p>d) Рекрутинговые агентства, специализирующиеся на</p>	<p>ПК-3.2 Осуществляет поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p>	<p><b>Повышенный</b> <b>3-5 минут</b></p>

IT-сфере.

15. Какой фактор оказал наибольшее влияние на трансформацию рынка рекрутинговых услуг в XXI веке?

- a) Внедрение новых технологий и автоматизация процессов.
- b) Изменение законодательства в сфере трудовых отношений.
- c) Рост популярности социальных сетей.
- d) Все перечисленные факторы в равной степени.

16. Какая из перечисленных тенденций не является характерной для современного рынка рекрутинговых услуг?

- a) Увеличение роли искусственного интеллекта и машинного обучения в подборе персонала.
- b) Развитие онлайн-платформ для рекрутинга и фриланса.
- c) Переход к более персонализированному подходу к подбору персонала.
- d) Сокращение числа специализированных рекрутинговых агентств.

17. В чем заключается основное преимущество использования рекрутингового агентства для работодателя?

- a) Снижение затрат на обучение и развитие персонала.
- b) Доступ к более широкой базе кандидатов и экономия времени на поиск и подбор.
- c) Улучшение имиджа компании на рынке труда.
- d) Все перечисленные выше.

18. Что такое RPO (Recruitment Process Outsourcing)?

- a) Программное обеспечение для автоматизации рекрутинга.
- b) Полная передача компании-клиенту всех функций по поиску и подбору персонала специализированному провайдеру.
- c) Метод оценки персонала.
- d) Система управления талантами.

19. Какая из перечисленных компетенций наиболее важна для рекрутера в современном мире?

<p>a) Знание трудового законодательства.  b) Навыки работы с социальными сетями и онлайн-платформами.  c) Умение проводить собеседования и оценивать кандидатов.  d) Все перечисленные выше.</p> <p>20. Какие этические нормы должны соблюдать рекрутинговые агентства?</p> <p>a) Обеспечение конфиденциальности информации о кандидатах и клиентах.  b) Избежание дискриминации при подборе персонала.  c) Предоставление честной и объективной информации о вакансиях и компаниях.  d) Все перечисленные выше.</p>		
<p><b><i>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</i></b></p> <p>Кейс 1: Рекрутинг массовых позиций в ритейле с ограниченным бюджетом</p> <p>Ситуация: Крупная розничная сеть "СуперМарт" планирует открытие 20 новых магазинов в разных городах в течение квартала. Необходимо нанять сотни продавцов-консультантов, кассиров, мерчендайзеров и других сотрудников массовых позиций, но бюджет на рекрутинг сильно ограничен.</p> <p>Кейс 2: Поиск высококвалифицированных IT-специалистов с уникальными навыками</p> <p>Ситуация: IT-компания "ИнфоТех" ищет Senior Data Scientist с опытом работы в области машинного обучения и глубокого обучения, а также знанием редких алгоритмов и фреймворков. Конкуренция за таких специалистов очень высока.</p> <p>Кейс 3: Оценка кандидатов на руководящие должности в крупной корпорации</p> <p>Ситуация: Крупная корпорация "ГлобалКорп" ищет кандидатов на руководящие должности (директора департаментов, руководители направлений). Необходимо провести комплексную оценку их профессиональных и личностных качеств, а также соответствия корпоративной культуре.</p>	<p>ПК-3.2 Осуществляет поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p>	<p><b>Высокий 5-10 минут</b></p>

<p>Кейс 4: Повышение эффективности рекрутинга в малом бизнесе</p> <p>Ситуация: Небольшая компания "СтартАп+", разрабатывающая мобильные приложения, испытывает трудности с эффективным рекрутингом из-за ограниченных ресурсов и отсутствия специализированного HR-отдела.</p>		
--	--	--

### 3.2.2. Задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Содержание вопроса	Компетенции	Уровень освоения
<p><b><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</i></b></p> <p>21. Какая технология рекрутинга подразумевает использование социальных сетей для поиска и привлечения кандидатов?</p> <p>a) Скрининг резюме b) Boolean search c) Social recruiting d) ATS (Applicant Tracking System)</p> <p>22. Что такое ATS (Applicant Tracking System)?</p> <p>a) Система управления базой данных резюме кандидатов, автоматизирующая процесс рекрутинга. b) Методика проведения онлайн-собеседований. c) Инструмент для создания и публикации вакансий в интернете. d) Технология, используемая для проверки кандидатов на полиграфе.</p> <p>23. Какая технология позволяет рекрутеру находить кандидатов, используя логические операторы (AND, OR, NOT) в поисковых запросах?</p> <p>a) Видео-интервью b) Boolean search c) Профайлинг кандидатов d) Геймификация в рекрутинге</p> <p>24. Какая технология рекрутинга подразумевает использование видео для проведения собеседований с кандидатами?</p>	<p>ПК-3.2 Осуществляет поиск, подбор персонала, привлечение и отбор</p>	<p><b>Базовый</b> <b>1-3</b> <b>минуты</b></p>

- a) AI-рекрутинг
- b) Видео-интервью
- c) Social recruiting
- d) ATS

25. Что подразумевает геймификация в рекрутинге?

- a) Процесс создания компьютерных игр для развлечения сотрудников компании.
- b) Использование игровых элементов и механик в процессе рекрутинга для повышения вовлеченности кандидатов.
- c) Автоматизированный поиск кандидатов с использованием искусственного интеллекта.
- d) Система управления персоналом, включающая в себя игровые элементы.

26. Какая технология рекрутинга использует искусственный интеллект для автоматизации задач, таких как отбор резюме и проведение первичных собеседований?

- a) Boolean search
- b) Social recruiting
- c) AI-рекрутинг
- d) Видео-интервью

27. Какой параметр является ключевым преимуществом использования ATS?

- a) Повышение лояльности сотрудников.
- b) Увеличение количества соискателей, проходящих собеседование.
- c) Автоматизация и оптимизация процесса отбора кандидатов, сокращение времени и затрат.
- d) Улучшение HR-бренда компании.

28. Что такое "предиктивная аналитика" в контексте рекрутинга?

- a) Анализ будущих трендов в сфере HR.
- b) Использование данных для прогнозирования вероятности успеха кандидата на определенной должности.
- c) Планирование бюджета на рекрутинг.
- d) Анализ эффективности работы рекрутеров.

29. Какой тип рекрутинговых платформ позволяет кандидатам оставлять свои контактные данные в ответ

<p>на конкретные вопросы рекрутера, даже если открытых вакансий нет?</p> <p>a) job boards b) social media recruiting c) Talent pool platforms d) referral programs</p> <p>30. Какая из перечисленных технологий позволяет улучшить коммуникацию между рекрутером и кандидатом, предоставляя оперативную обратную связь?</p> <p>a) ATS b) SMS-рассылки c) Boolean search d) AI-рекрутинг</p>		
<p><b><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</i></b></p> <p>31. Какая технология рекрутинга подразумевает использование социальных сетей для поиска и привлечения кандидатов?</p> <p>a) Скрининг резюме b) Boolean search c) Social recruiting d) ATS (Applicant Tracking System)</p> <p>32. Что такое ATS (Applicant Tracking System)?</p> <p>a) Система управления базой данных резюме кандидатов, автоматизирующая процесс рекрутинга. b) Методика проведения онлайн-собеседований. c) Инструмент для создания и публикации вакансий в интернете. d) Технология, используемая для проверки кандидатов на полиграфе.</p> <p>33. Какая технология позволяет рекрутеру находить кандидатов, используя логические операторы (AND, OR, NOT) в поисковых запросах?</p> <p>a) Видео-интервью b) Boolean search c) Профайлинг кандидатов d) Геймификация в рекрутинге</p> <p>34. Какая технология рекрутинга подразумевает использование видео для проведения собеседований с</p>	<p>ПК-3.2 Осуществляет поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p>	<p><b>Повышенный 3-5 минут</b></p>

кандидатами?

- a) AI-рекрутинг
- b) Видео-интервью
- c) Social recruiting
- d) ATS

35. Что подразумевает геймификация в рекрутинге?

- a) Процесс создания компьютерных игр для развлечения сотрудников компании.
- b) Использование игровых элементов и механик в процессе рекрутинга для повышения вовлеченности кандидатов.
- c) Автоматизированный поиск кандидатов с использованием искусственного интеллекта.
- d) Система управления персоналом, включающая в себя игровые элементы.

36. Какая технология рекрутинга использует искусственный интеллект для автоматизации задач, таких как отбор резюме и проведение первичных собеседований?

- a) Boolean search
- b) Social recruiting
- c) AI-рекрутинг
- d) Видео-интервью

37. Какой параметр является ключевым преимуществом использования ATS?

- a) Повышение лояльности сотрудников.
- b) Увеличение количества соискателей, проходящих собеседование.
- c) Автоматизация и оптимизация процесса отбора кандидатов, сокращение времени и затрат.
- d) Улучшение HR-бренда компании.

38. Что такое "предиктивная аналитика" в контексте рекрутинга?

- a) Анализ будущих трендов в сфере HR.
- b) Использование данных для прогнозирования вероятности успеха кандидата на определенной должности.
- c) Планирование бюджета на рекрутинг.
- d) Анализ эффективности работы рекрутеров.

<p>39. Какой тип рекрутинговых платформ позволяет кандидатам оставлять свои контактные данные в ответ на конкретные вопросы рекрутера, даже если открытых вакансий нет?</p> <p>a) job boards b) social media recruiting c) Talent pool platforms d) referral programs</p> <p>40. Какая из перечисленных технологий позволяет улучшить коммуникацию между рекрутером и кандидатом, предоставляя оперативную обратную связь?</p> <p>a) ATS b) SMS-рассылки c) Boolean search d) AI-рекрутинг</p>		
<p><b><i>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</i></b></p> <p>Кейс 5: Поиск разработчика с редкими навыками</p> <p>Ситуация: Ваша компания разрабатывает инновационное программное обеспечение и остро нуждается в опыте JavaScript-разработчике, владеющим специфическим фреймворком, который мало кто знает. Традиционные методы (публикация вакансий на job boards) не приносят результатов.</p> <p>Вопрос: Какие инструменты и методы подбора персонала следует использовать для поиска и привлечения такого специалиста?</p> <p>Кейс 6: Массовый подбор операторов call-центра</p> <p>Ситуация: Ваша компания планирует расширение call-центра и нуждается в быстром подборе большого количества операторов. Бюджет на подбор ограничен, а сроки сжатые.</p> <p>Вопрос: Какие инструменты и методы подбора персонала будут наиболее эффективными в данной ситуации?</p> <p>Кейс 7: Оценка соответствия кандидата корпоративной</p>	<p>ПК-3.2 Осуществляет поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p>	<p><b>Высокий 5-10 минут</b></p>

<p>культуре</p> <p>Ситуация: Ваша компания ценит командный дух, инновации и клиентоориентированность. Вам необходимо подобрать менеджера по продажам, который не только обладает необходимыми навыками, но и соответствует корпоративной культуре.</p> <p>Вопрос: Какие инструменты и методы оценки следует использовать, чтобы оценить соответствие кандидата корпоративной культуре?</p> <p>Кейс 8: Подбор IT-специалиста с опытом работы в стартапе</p> <p>Ситуация: Ваша компания, активно развивающийся стартап, ищет опытного IT-специалиста (например, DevOps-инженера). Важно, чтобы кандидат имел опыт работы в стартапах, понимал особенности работы в быстро меняющейся среде, умел работать в условиях неопределенности и был готов к многозадачности.</p> <p>Вопрос: Какие методы и инструменты подбора персонала будут наиболее эффективными для поиска и привлечения такого специалиста?</p>	
---	--

### 3.3. Вопросы к экзамену (промежуточная аттестация), формирование компетенций ПК-3.2

#### 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

№ п/п	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	<b>Зачет с оценкой ПК-3.2</b>	При подготовке к зачету с оценкой необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рабочую программу дисциплины, нормативную, основную и дополнительную учебную литературу. Основное в подготовке к сдаче зачета - это повторение всего материала	оценка «отлично» – полные, исчерпывающие ответы на вопросы экзаменационного билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно

		<p>дисциплины. При подготовке к сдаче зачета обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачету, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. В период подготовки к зачету обучающийся вновь обращается к уже изученному (пройденному) учебному материалу. Подготовка обучающегося к зачету включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету по темам курса; подготовка к ответу на задания, содержащиеся в вопросах (тестах) экзамена. Зачет с оценкой проводится по вопросам (тестам), охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения.</p>	<p>определять специфику соответствующих отношений. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком; оценка «хорошо» – обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в экзаменационном билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа; оценка «удовлетворительно» – обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в экзаменационном билете, ориентироваться в системе учебной дисциплины, знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком. оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.</p>
2.	<b>Тестирование ПК-3.2</b>	Полнота знаний теоретического контролируемого материала.	«отлично» - процент правильных ответов

		Количество правильных ответов	= > 90%; «хорошо» - процент правильных ответов = > 70%; «удовлетворительно» - процент правильных ответов = > 50%; «неудовлетворительно» - процент правильных ответов < 50%.
--	--	-------------------------------	---

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

**Текущая аттестация обучающихся.** Текущая аттестация обучающихся по дисциплине проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО МПСУ и является обязательной.

Текущая аттестация проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется преподавателем дисциплины.

Объектами оценивания выступают:

- 1) учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- 2) степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;
- 3) уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- 4) результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

**Промежуточная аттестация обучающихся.** Промежуточная аттестация проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с учебным планом в виде **Зачета с оценкой** в период зачётно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к экзамену в случае выполнения ими учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Оценка знаний обучающегося на зачёте определяется его учебными достижениями и результатами текущего контроля знаний и выполнением им заданий.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой дисциплины.

### **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

<b>Вид деятельности</b>	<b>Методические указания по организации деятельности студента</b>
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний студентов; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию исследовательских умений обучающихся. Формы и виды самостоятельной работы: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; составление аннотаций к прочитанным литературным источникам; составление рецензий и отзывов на прочитанный материал; составление обзора публикаций по теме; составление и разработка терминологического словаря; составление хронологической таблицы; составление библиографии (библиографической картотеки); подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к тестированию, зачету, экзамену); выполнение домашних

	<p>контрольных работ; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, тесты; выполнение творческих заданий). Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов, лабораторий и зала кодификации; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности; учебную и учебно-методическую литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы студентов, и иные методические материалы. Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся. Контроль самостоятельной работы предусматривает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля;</li> <li>• валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить);</li> <li>• дифференциацию контрольно-измерительных материалов.</li> </ul> <p>Формы контроля самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем;</li> <li>• организация самопроверки,</li> <li>• взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии;</li> <li>• проведение письменного опроса;</li> <li>• проведение устного опроса;</li> <li>• организация и проведение индивидуального собеседования; организация и проведение собеседования с группой;</li> <li>• защита отчетов о проделанной работе.</li> </ul>
Опрос	<p>Опрос - это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выявление объема знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Проблематика, выносимая на опрос определена в заданиях для самостоятельной работы обучающегося, а также может определяться преподавателем, ведущим семинарские занятия. Во время проведения опроса обучающийся должен уметь обсудить с преподавателем соответствующую проблематику на уровне диалога.</p>
Коллоквиум	<p>Коллоквиум (от латинского colloquium – разговор, беседа) – одна из форм учебных занятий, беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы. Цель проведения коллоквиума состоит в выяснении уровня знаний, полученных учащимися в результате прослушивания лекций, посещения семинаров, а также в результате самостоятельного изучения материала. В рамках поставленной цели решаются следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выяснение качества и степени понимания учащимися лекционного</li> </ul>

	<p>материала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• развитие и закрепление навыков выражения учащимися своих мыслей;</li> <li>• расширение вариантов самостоятельной целенаправленной подготовки учащихся;</li> <li>• развитие навыков обобщения различных литературных источников;</li> <li>• предоставление возможности учащимся сопоставлять разные точки зрения по рассматриваемому вопросу.</li> </ul> <p>В результате проведения коллоквиума преподаватель должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• качестве лекционного материала;</li> <li>• сильных и слабых сторонах своей методики чтения лекций;</li> <li>• сильных и слабых сторонах своей методики проведения семинарских занятий;</li> <li>• об уровне самостоятельной работы учащихся;</li> <li>• об умении обучающихся вести дискуссию и доказывать свою точку зрения;</li> <li>• степени эрудированности учащихся;</li> <li>• степени индивидуального освоения материала конкретными обучающимися.</li> </ul> <p>В результате проведения коллоквиума обучающийся должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• об уровне своих знаний по рассматриваемым вопросам в соответствии с требованиями преподавателя и относительно других студентов группы;</li> <li>• недостатках самостоятельной проработки материала;</li> <li>• своем умении излагать материал;</li> <li>• своем умении вести дискуссию и доказывать свою точку зрения.</li> </ul> <p>В зависимости от степени подготовки группы можно использовать разные подходы к проведению коллоквиума. В случае, если большинство группы с трудом воспринимает содержание лекций и на практических занятиях демонстрирует недостаточную способность активно оперировать со смысловыми единицами и терминологией курса, то коллоквиум можно разделить на две части. Сначала преподаватель излагает базовые понятия, содержащиеся в программе. Это должно занять не более четверти занятия. Остальные три четверти необходимо посвятить дискуссии, в ходе которой обучающиеся должны убедиться и, главное, убедить друг друга в обоснованности и доказательности полученного видения вопроса и его соответствия реальной практике. Если же преподаватель имеет дело с более подготовленной, самостоятельно думающей и активно усваивающей смысловые единицы и терминологию курса аудиторией, то коллоквиум необходимо провести так, чтобы сами обучающиеся сформулировали изложенные в программе понятия, высказали несовпадающие точки зрения и привели практические примеры. За преподавателем остается роль модератора (ведущего дискуссии), который в конце «лишь» суммирует совместно полученные результаты.</p>
Тестирование	<p>Контроль в виде тестов может использоваться после изучения каждой темы курса. Итоговое тестирование можно проводить в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности;</li> <li>• письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а обучающийся на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов.</li> </ul> <p>Для достижения большей достоверности результатов тестирования следует строить текст так, чтобы у обучающихся было не более 40 – 50 секунд для ответа</p>

	<p>на один вопрос. Итоговый тест должен включать не менее 60 вопросов по всему курсу. Значит, итоговое тестирование займет целое занятие.</p>
<p>Подготовка к зачету</p>	<p>При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Основное в подготовке к сдаче экзамену – это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет. При подготовке обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. Подготовка включает в себя три этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• самостоятельная работа в течение семестра;</li> <li>• непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачёту по темам курса;</li> <li>• подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах (тестах) зачёта.</li> </ul> <p>Для успешной сдачи экзамена обучающиеся должны принимать во внимание, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить;</li> <li>• указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы студентом;</li> <li>• семинарские занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, успешной сдаче зачёта;</li> <li>• готовиться к экзамену необходимо начинать с первой лекции и первого семинара.</li> </ul>



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования  
**«Московский психолого-социальный университет»**

Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)  
Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (бессрочно)

## **КЛЮЧИ ПРАВИЛЬНЫХ ОТВЕТОВ К ФОНДУ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**по дисциплине: «Современные технологии рекрутинга»**

**Уровень высшего образования**

**БАКАЛАВРИАТ**

**Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом**

**Направленность (профиль) – "Управление персоналом организации"**

**Квалификация (степень) выпускника – Бакалавр**

**Форма обучения: очная, очно-заочная**

**Москва**

**2025 год набора**

## ОТВЕТЫ К ТЕСТУ:

1. c
2. c
3. b
4. c
5. c
6. c
7. c
8. c
9. c
10. b
11. c
12. d
13. b
14. c
15. a
16. d
17. b
18. b
19. d
20. d
21. c
22. a
23. b
24. b
25. b
26. c
27. c
28. b
29. c
30. b
31. c
32. a
33. b
34. b
35. b
36. c
37. c
38. b
39. c
40. b

## КЕЙСЫ

### Кейс 1: Рекрутинг массовых позиций в ритейле с ограниченным бюджетом

Ситуация: Крупная розничная сеть "СуперМарт" планирует открытие 20 новых магазинов в разных городах в течение квартала. Необходимо нанять сотни продавцов-консультантов, кассиров, мерчендайзеров и других сотрудников массовых позиций, но бюджет на рекрутинг сильно ограничен.

#### Анализ и Решение:

- Проблема: Высокий объем найма, ограниченный бюджет, необходимость быстрого закрытия вакансий.
- Технологии рекрутинга:
  - Автоматизированные системы отбора резюме (ATS): Внедрение ATS для автоматической фильтрации резюме на основе ключевых слов и критериев, что значительно сократит время на первичный отбор. Характеристика: Эффективность, скорость, экономия ресурсов.
  - Онлайн-ярмарки вакансий: Участие в онлайн-ярмарках вакансий, которые обычно дешевле, чем традиционные, и позволяют охватить широкую аудиторию. Характеристика: Широкий охват, экономичность.
  - Программа реферального рекрутинга: Активное использование программы реферального рекрутинга, предлагая бонусы сотрудникам за успешные рекомендации. Характеристика: Низкая стоимость, высокая эффективность (рекомендованные кандидаты чаще соответствуют требованиям).
  - Использование социальных сетей: Размещение объявлений о вакансиях и таргетированная реклама в социальных сетях, ориентированная на целевую аудиторию (например, студентов и выпускников). Характеристика: Широкий охват, таргетированность, относительно низкая стоимость.
  - Чат-боты для первичного отбора: Внедрение чат-ботов для проведения первичного отбора кандидатов, ответа на типовые вопросы и назначения собеседований. Характеристика: Автоматизация, скорость, круглосуточная доступность.

Результат: Комбинация этих технологий позволит "СуперМарт" эффективно нанять большое количество сотрудников в сжатые сроки и в рамках ограниченного бюджета. Автоматизация процессов, использование социальных сетей и реферального рекрутинга снизят стоимость найма и повысят его эффективность.

### Кейс 2: Поиск высококвалифицированных IT-специалистов с уникальными навыками

Ситуация: IT-компания "ИнфоТех" ищет Senior Data Scientist с опытом работы в области машинного обучения и глубокого обучения, а также знанием редких алгоритмов и фреймворков. Конкуренция за таких специалистов очень высока.

#### Анализ и Решение:

- Проблема: Высокая конкуренция, узкий круг кандидатов, необходимость поиска специалистов с уникальными навыками.

- Технологии рекрутинга:
  - Прямой поиск (Headhunting): Использование LinkedIn Recruiter и других профессиональных платформ для прямого поиска специалистов, соответствующих требованиям, и установления с ними контакта. Характеристика: Таргетированность, активный поиск, индивидуальный подход.
  - Участие в профильных конференциях: Посещение профильных конференций по машинному обучению и Data Science для знакомства с потенциальными кандидатами и установления контактов. Характеристика: Установление личных контактов, возможность оценки профессионального уровня.
  - Хакатоны и конкурсы: Организация или спонсирование хакатонов и конкурсов по Data Science для привлечения талантливых специалистов и оценки их навыков на практике. Характеристика: Практическая оценка навыков, привлечение внимания к компании.
  - Создание контента для привлечения специалистов: Размещение на сайте компании и в социальных сетях статей, видеороликов и других материалов, демонстрирующих экспертизу компании в области Data Science и привлекательность работы в ней. Характеристика: Формирование HR-бренда, привлечение внимания к компании.
  - Использование специализированных рекрутинговых агентств: Обращение к рекрутинговым агентствам, специализирующимся на поиске IT-специалистов высокого уровня. Характеристика: Экспертиза, доступ к широкой базе кандидатов.

Результат: Применение этих технологий позволит "ИнфоТех" успешно привлечь и нанять Senior Data Scientist с необходимыми уникальными навыками, несмотря на высокую конкуренцию. Активный поиск, участие в конференциях и создание контента помогут привлечь внимание лучших специалистов и убедить их присоединиться к компании.

### Кейс 3: Оценка кандидатов на руководящие должности в крупной корпорации

Ситуация: Крупная корпорация "ГлобалКорп" ищет кандидатов на руководящие должности (директора департаментов, руководители направлений). Необходимо провести комплексную оценку их профессиональных и личностных качеств, а также соответствия корпоративной культуре.

#### Анализ и Решение:

- Проблема: Высокие требования к кандидатам, необходимость комплексной оценки, минимизация рисков неправильного выбора.
- Технологии рекрутинга:
  - Assessment Center: Организация Assessment Center, включающего различные упражнения (кейс-стади, ролевые игры, групповые дискуссии), направленные на оценку компетенций кандидатов. Характеристика: Комплексная оценка компетенций, моделирование реальных рабочих ситуаций.
  - Интервью по компетенциям: Проведение интервью по компетенциям, в ходе которых задаются вопросы, направленные на выявление поведенческих паттернов кандидатов в прошлом. Характеристика: Оценка поведенческих компетенций, прогнозирование будущей эффективности.
  - Психометрическое тестирование: Использование психометрических тестов для оценки личностных качеств кандидатов, их мотивации и соответствия корпоративной культуре. Характеристика: Объективность, стандартизация, оценка личностных качеств.

- Проверка рекомендаций: Тщательная проверка рекомендаций кандидатов, включая связь с предыдущими работодателями и получение отзывов о их работе. Характеристика: Получение информации о реальном опыте работы, проверка достоверности информации.
- Использование видео-интервью: Проведение предварительных видео-интервью для оценки коммуникативных навыков и общего впечатления от кандидатов. Характеристика: Экономия времени, удобство, возможность предварительной оценки.

Результат: Благодаря комплексному использованию этих технологий "ГлобалКорп" сможет провести тщательную оценку кандидатов на руководящие должности и выбрать наиболее подходящих, минимизируя риски неправильного выбора и обеспечивая долгосрочный успех компании.

#### Кейс 4: Повышение эффективности рекрутинга в малом бизнесе

Ситуация: Небольшая компания "СтартАп+", разрабатывающая мобильные приложения, испытывает трудности с эффективным рекрутингом из-за ограниченных ресурсов и отсутствия специализированного HR-отдела.

Анализ и Решение:

- Проблема: Ограниченные ресурсы, отсутствие HR-экспертизы, необходимость быстрого и эффективного найма.
- Технологии рекрутинга:
  - Использование бесплатных или недорогих платформ для размещения вакансий: Размещение вакансий на бесплатных или недорогих сайтах, таких как LinkedIn, Indeed, HH.ru (если есть бесплатный тариф) и специализированных платформах для стартапов. Характеристика: Экономичность, простота использования.
  - Автоматизированные системы рассылки резюме: Использование расширений для браузера или простых сервисов для автоматической отправки персонализированных писем кандидатам с интересными профилями на LinkedIn. Характеристика: Экономия времени, возможность быстрого контакта с большим количеством кандидатов.
  - Использование шаблонов: Разработка шаблонов для объявлений о вакансиях, электронных писем и скриптов для телефонных интервью, что позволит стандартизировать процесс рекрутинга и сэкономить время. Характеристика: Стандартизация, эффективность, экономия времени.
  - Проведение онлайн-собеседований: Использование Skype, Zoom или других платформ для проведения онлайн-собеседований, что позволит сэкономить время и деньги на организацию встреч. Характеристика: Удобство, экономия времени и денег.
  - Тестовые задания: Разработка небольших тестовых заданий, позволяющих оценить практические навыки кандидатов. Характеристика: Объективность, оценка практических навыков.

Результат: Внедрение этих простых и недорогих технологий позволит "СтартАп+" значительно повысить эффективность рекрутинга, несмотря на ограниченные ресурсы. Автоматизация процессов, использование шаблонов и онлайн-инструментов сэкономят время и деньги, а тестовые задания помогут оценить навыки кандидатов.

#### Кейс 5: Поиск разработчика с редкими навыками

Ситуация: Ваша компания разрабатывает инновационное программное обеспечение и остро нуждается в опыте JavaScript-разработчике, владеющим специфическим фреймворком, который мало кто знает. Традиционные методы (публикация вакансий на job boards) не приносят результатов.

Вопрос: Какие инструменты и методы подбора персонала следует использовать для поиска и привлечения такого специалиста?

Решение:

- Хедхантинг (Executive Search): Поскольку речь идет о редких и востребованных навыках, прямое обращение к потенциальным кандидатам в других компаниях (хедхантинг) будет наиболее эффективным. Необходимо определить компании, использующие аналогичные технологии, и выявить потенциальных кандидатов.
- Boolean Search в LinkedIn и GitHub: Использовать сложные поисковые запросы с логическими операторами (AND, OR, NOT) в LinkedIn и GitHub для поиска разработчиков, упоминающих нужный фреймворк в своих профилях и проектах.
- Участие в специализированных конференциях и митапах: Посещение мероприятий, посвященных JavaScript и конкретному фреймворку, позволит установить контакт с потенциальными кандидатами и получить информацию о рынке труда.
- Реферальная программа: Мотивировать текущих сотрудников, особенно разработчиков, рекомендовать коллег или знакомых, обладающих нужными навыками. Предложить бонус за успешное трудоустройство.

Кейс 6: Массовый подбор операторов call-центра

Ситуация: Ваша компания планирует расширение call-центра и нуждается в быстром подборе большого количества операторов. Бюджет на подбор ограничен, а сроки сжатые.

Вопрос: Какие инструменты и методы подбора персонала будут наиболее эффективными в данной ситуации?

Решение:

- Размещение вакансий на job boards и агрегаторах вакансий: Использовать бесплатные и недорогие площадки для размещения большого количества объявлений о вакансиях.
- Социальные сети: Активное использование социальных сетей для публикации вакансий и таргетированной рекламы на аудиторию, соответствующую профилю оператора call-центра.
- Проведение массовых собеседований (speed dating): Организовать дни открытых дверей или speed dating для оперативного отбора кандидатов.
- Использовать ATS: Система поможет автоматизировать процесс отбора резюме, проводить первичные телефонные скрининги и управлять большим потоком кандидатов.
- Простая онлайн-анкета: Создать короткую анкету с базовыми вопросами и тестами для быстрой оценки навыков и личных качеств кандидатов.

Кейс 7: Оценка соответствия кандидата корпоративной культуре

Ситуация: Ваша компания ценит командный дух, инновации и клиентоориентированность. Вам необходимо подобрать менеджера по продажам, который не только обладает необходимыми навыками, но и соответствует корпоративной культуре.

Вопрос: Какие инструменты и методы оценки следует использовать, чтобы оценить соответствие кандидата корпоративной культуре?

Решение:

- Ситуационные интервью (Behavioral Interview): Задавать вопросы, направленные на выявление поведения кандидата в различных ситуациях, связанных с ценностями компании (например, "Расскажите о случае, когда вам пришлось разрешить конфликт в команде").
- Кейсовые интервью: Предлагать кандидату решить кейсы, связанные с ситуациями, типичными для компании, и оценивать его подход к решению, учитывая ценности компании.
- Оценка личностных качеств (Personality Assessment): Использовать психометрические тесты и опросники для оценки личностных качеств кандидата и их соответствия корпоративной культуре.
- Интервью с потенциальными коллегами: Пригласить несколько членов команды для проведения интервью с кандидатом, чтобы оценить его потенциальную способность влиться в коллектив.
- Рекомендации: Связаться с предыдущими работодателями и коллегами кандидата, чтобы получить информацию о его поведении в командной работе и соответствии корпоративной культуре других компаний.

Кейс 8: Подбор IT-специалиста с опытом работы в стартапе

Ситуация: Ваша компания, активно развивающийся стартап, ищет опытного IT-специалиста (например, DevOps-инженера). Важно, чтобы кандидат имел опыт работы в стартапах, понимал особенности работы в быстро меняющейся среде, умел работать в условиях неопределенности и был готов к многозадачности.

Вопрос: Какие методы и инструменты подбора персонала будут наиболее эффективными для поиска и привлечения такого специалиста?

Решение:

- Таргетированная реклама в социальных сетях: Настроить рекламу в LinkedIn и других социальных сетях на IT-специалистов, работающих или работавших ранее в стартапах.
- Поиск в базах данных стартапов: Использовать базы данных стартапов (например, Crunchbase) для поиска компаний, которые могут иметь подходящих кандидатов.
- Посещение стартап-мероприятий и хакатонов: Участие в мероприятиях, ориентированных на стартапы, позволит установить контакт с потенциальными кандидатами и узнать об их опыте работы в быстрорастущих компаниях.
- Ситуационные интервью, ориентированные на стартап-среду: Задавать вопросы, направленные на выявление опыта работы в условиях ограниченных ресурсов, быстрого роста и изменений. Например: "Расскажите о самом сложном проекте, который вам приходилось реализовывать в стартапе. Какие трудности вы испытывали и как их преодолевали?"
- Оценка предпринимательского мышления: Использовать тесты и кейсы для оценки способности кандидата к генерации идей, поиску решений и принятию решений в условиях неопределенности.