

# СЕГРИС ИИН Тестирование

Выполнила:  
Котлярова Софья

# Анализ предметной области

- Определение рекрутинга/подбора персонала
- Подразделения рекрутинга
- Технологии подбора персонала

## Анализ актуальности проекта

## Анализ задачи, формирование цели

## Формирование функциональных требований к проекту

# Проектирование разработки

- Средства разработки
  - HTML
  - CSS
  - JavaScript
- Программная реализация
- Функциональные возможности
- Структура проекта

# Макеты разработки

## Тест для рекрутера

Начать

Заново

Вопрос №1

- ☒ Вариант ответа №1
- ☒ Вариант ответа №2
- ☒ Вариант ответа №3
- ☒ Вариант ответа №4

Далее

Вопрос №2

- Вариант ответа №1
- Вариант ответа №2
- Вариант ответа №3
- Вариант ответа №4

Введите номер правильного ответа

Далее

Вопрос №3

- ☒ Вариант ответа №1
- ☒ Вариант ответа №2
- ☒ Вариант ответа №3
- ☒ Вариант ответа №4

Проверить

Узнать результат

Ваш результат : \_\_

Пройти тест заново

# Реализованная разработка

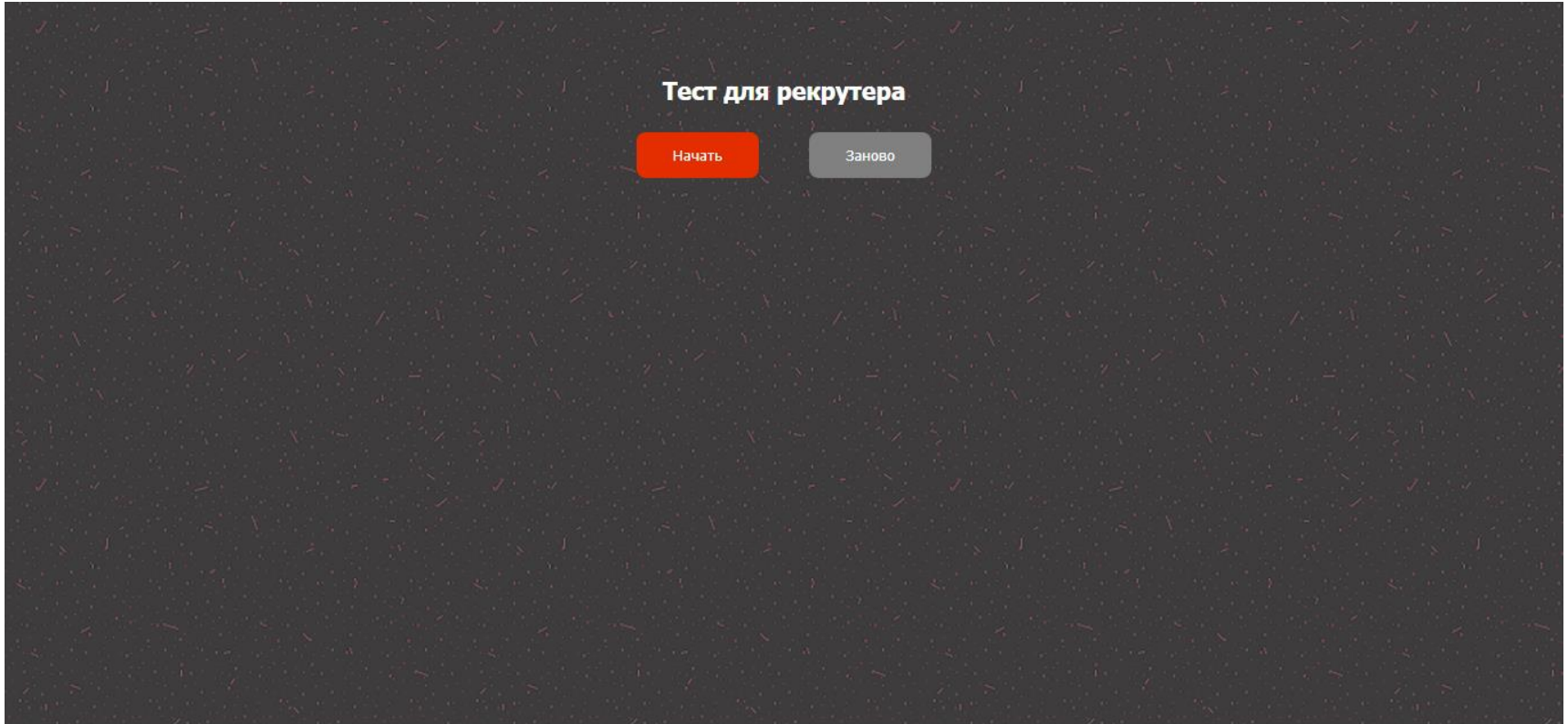
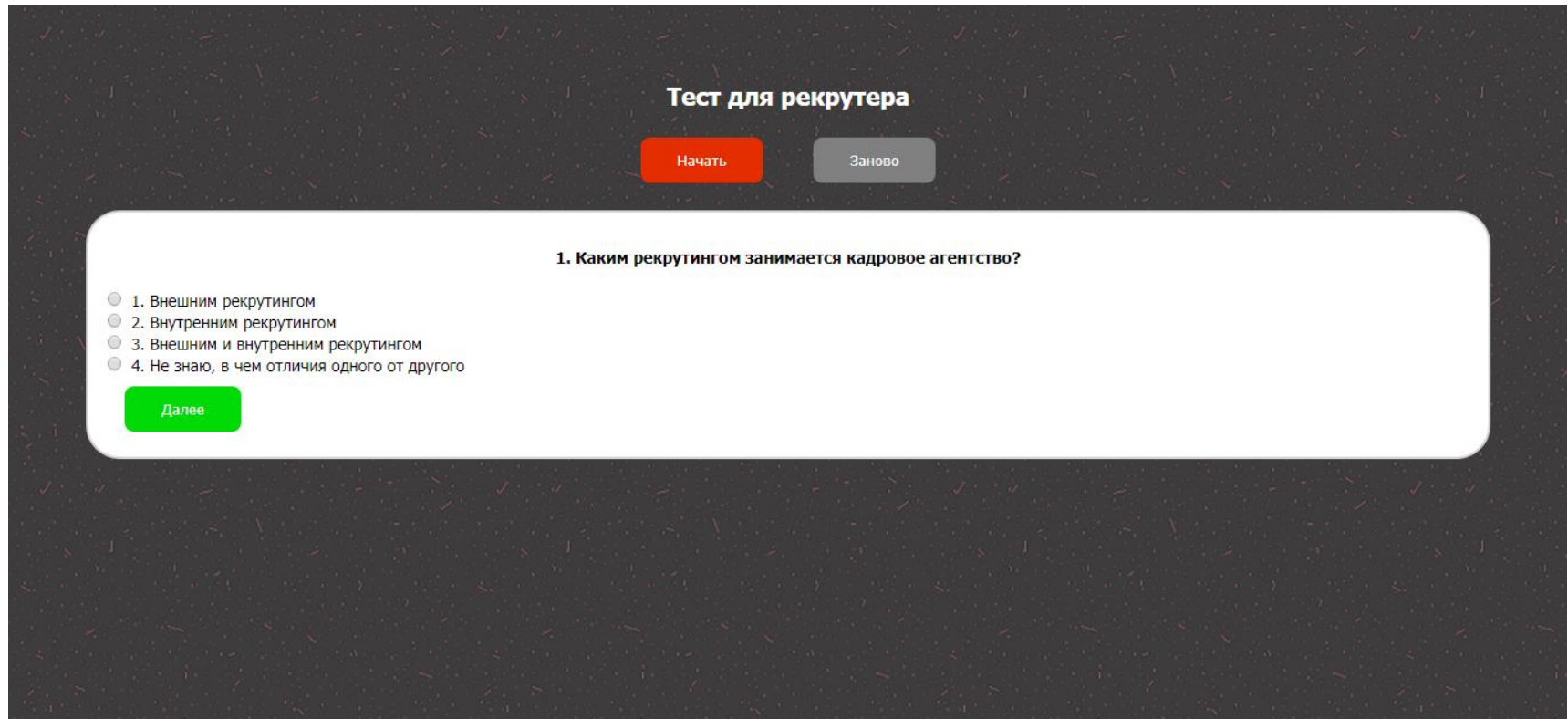


Рис.1 Начальное состояние при открытии приложения

# Реализованная разработка



The screenshot shows a web interface for a recruitment test. At the top, the title 'Тест для рекрутера' is centered. Below it are two buttons: 'Начать' (Start) in orange and 'Заново' (Restart) in gray. A large white rounded rectangle contains the first question: '1. Каким рекрутингом занимается кадровое агентство?'. To the left of the question is a list of four radio button options. At the bottom left of the white area is a green 'Далее' (Next) button.

**Тест для рекрутера**

**Начать** **Заново**

**1. Каким рекрутингом занимается кадровое агентство?**

- ☐ 1. Внешним рекрутингом
- ☐ 2. Внутренним рекрутингом
- ☐ 3. Внешним и внутренним рекрутингом
- ☐ 4. Не знаю, в чем отличия одного от другого

**Далее**

Рис.2 Состояние после нажатия на кнопку «Начать»

# Реализованная разработка

**Тест для рекрутера**

Начать    Заново

**1. Каким рекрутингом занимается кадровое агентство?**

- ☐ 1. Внешним рекрутингом
- ☐ 2. Внутренним рекрутингом
- ☐ 3. Внешним и внутренним рекрутингом
- ☐ 4. Не знаю, в чем отличия одного от другого

Далее

**2. Нужно ли пользоваться социальными сетями при подборе персонала?**

- ☐ 1. Социальные сети – один из источников поиска персонала, необходимо понимать аудиторию каждой из них для определения качественного подбора
- ☐ 2. При чём тут социальные сети – там только картинки и ненужная информация
- ☐ 3. Да, конечно, только там и надо искать кандидатов
- ☐ 4. Я считаю, что это просто трата времени

Далее

Рис.3 Состояние после нажатия на кнопку «Далее»

# Реализованная разработка

**14. Какие существуют типы вопросов на интервью?**

- ☐ 1. Общие вопросы
- ☐ 2. Специальные вопросы
- ☐ 3. Закрытые вопросы
- ☐ 4. Ненаправленные вопросы

Далее

**15. Какие основные способы закрытия вакансий массового подбора?**

- ☐ 1. Разместить вакансию на платных и бесплатных сайтах
- ☐ 2. Отвечать на входящие звонки
- ☐ 3. Подать заявку в центр занятости, в компаниях-партнерах, социальных сетях
- ☐ 4. Рассказать всем знакомым: «сарафанное радио» - единственный и лучший способ поиска
- ☐ 5. Участвовать в ярмарках вакансий, размещать объявления на стендах, в газетах, раздавать листовки с информацией о вакансии
- ☐ 6. Оповестить действующих работников
- ☐ 7. Активно звонить по резюме и базам соискателей
- ☐ 8. Обратиться в социальный центр занятости – они знают, как их найти

Проверить

Рис.4 Состояние после открытия всех вопросов



# Реализованная разработка

**14. Какие существуют типы вопросов на интервью?**

- ☐ 1. Общие вопросы
- ☐ 2. Специальные вопросы
- ☐ 3. Закрытые вопросы
- ☐ 4. Ненаправленные вопросы

Далее

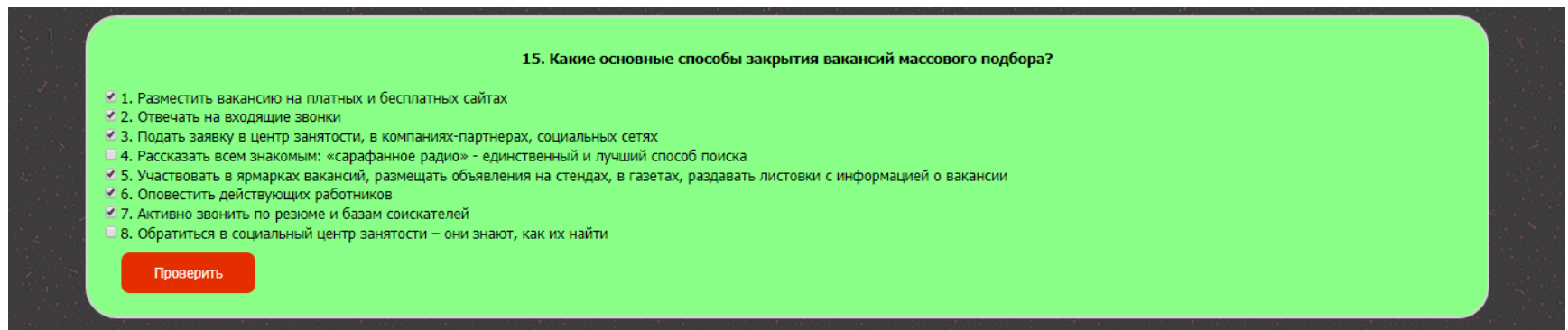
**15. Какие основные способы закрытия вакансий массового подбора?**

- ☒ 1. Разместить вакансию на платных и бесплатных сайтах
- ☒ 2. Отвечать на входящие звонки
- ☒ 3. Подать заявку в центр занятости, в компаниях-партнерах, социальных сетях
- ☐ 4. Рассказать всем знакомым: «сарафанное радио» - единственный и лучший способ поиска
- ☒ 5. Участвовать в ярмарках вакансий, размещать объявления на стендах, в газетах, раздавать листовки с информацией о вакансии
- ☒ 6. Оповестить действующих работников
- ☒ 7. Активно звонить по резюме и базам соискателей
- ☐ 8. Обратиться в социальный центр занятости – они знают, как их найти

Проверить

Рис.5 Состояние после нажатия кнопки «Проверить»

# Реализованная разработка

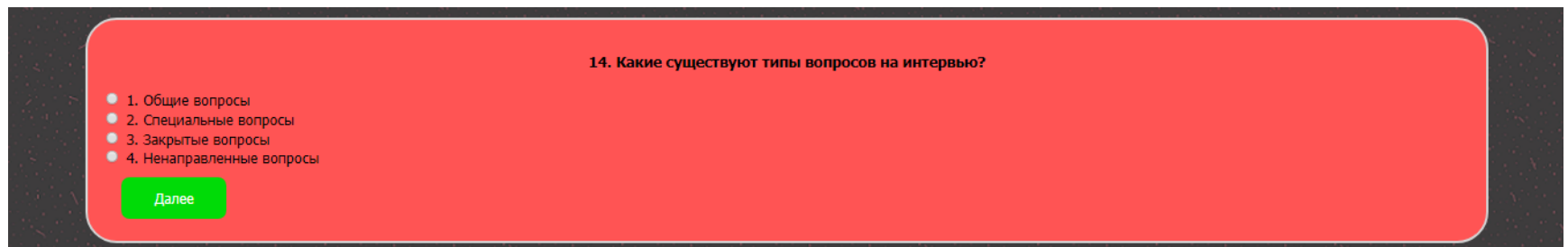


15. Какие основные способы закрытия вакансий массового подбора?

- ☒ 1. Разместить вакансию на платных и бесплатных сайтах
- ☒ 2. Отвечать на входящие звонки
- ☒ 3. Подать заявку в центр занятости, в компаниях-партнерах, социальных сетях
- ☒ 4. Рассказать всем знакомым: «сарафанное радио» - единственный и лучший способ поиска
- ☒ 5. Участвовать в ярмарках вакансий, размещать объявления на стендах, в газетах, раздавать листовки с информацией о вакансии
- ☒ 6. Оповестить действующих работников
- ☒ 7. Активно звонить по резюме и базам соискателей
- ☐ 8. Обратиться в социальный центр занятости — они знают, как их найти

Проверить

Рис.6 Пример правильного ответа

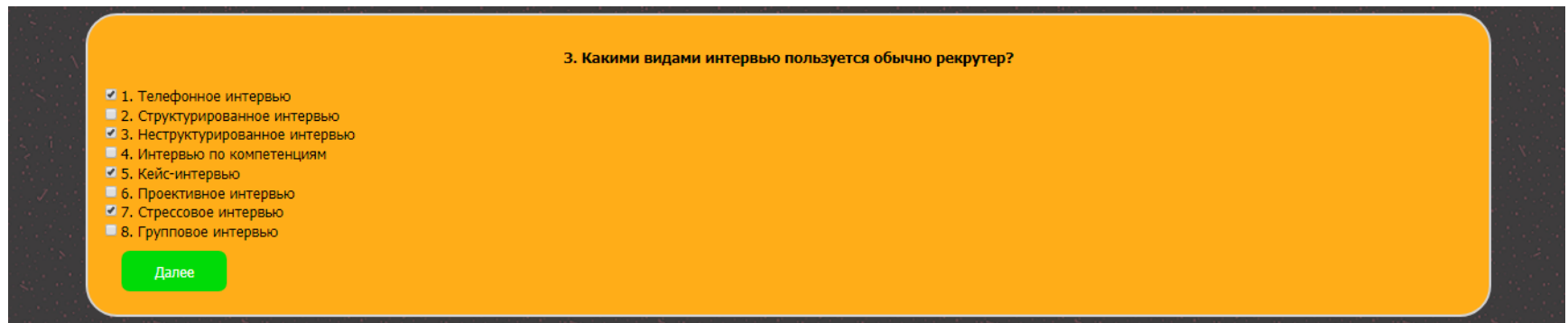


14. Какие существуют типы вопросов на интервью?

- ☐ 1. Общие вопросы
- ☐ 2. Специальные вопросы
- ☐ 3. Закрытые вопросы
- ☐ 4. Ненаправленные вопросы

Далее

Рис.7 Пример ложного ответа



3. Какими видами интервью пользуется обычно рекрутер?

- ☒ 1. Телефонное интервью
- ☐ 2. Структурированное интервью
- ☒ 3. Неструктурированное интервью
- ☐ 4. Интервью по компетенциям
- ☒ 5. Кейс-интервью
- ☐ 6. Проективное интервью
- ☒ 7. Стрессовое интервью
- ☐ 8. Групповое интервью

Далее

Рис.8 Пример неполного ответа

# Реализованная разработка

15. Какие основные способы закрытия вакансий массового подбора?

- ☒ 1. Разместить вакансию на платных и бесплатных сайтах
- ☒ 2. Отвечать на входящие звонки
- ☒ 3. Подать заявку в центр занятости, в компаниях-партнерах, социальных сетях
- ☐ 4. Рассказать всем знакомым: «сарафанное радио» - единственный и лучший способ поиска
- ☒ 5. Участвовать в ярмарках вакансий, размещать объявления на стендах, в газетах, раздавать листовки с информацией о вакансии
- ☒ 6. Оповестить действующих работников
- ☒ 7. Активно звонить по резюме и базам соискателей
- ☐ 8. Обратиться в социальный центр занятости – они знают, как их найти

Проверить

Узнать результат

Рис.9 Появление блока «Узнать результат» после нажатия на кнопку «Проверить»

# Реализованная разработка

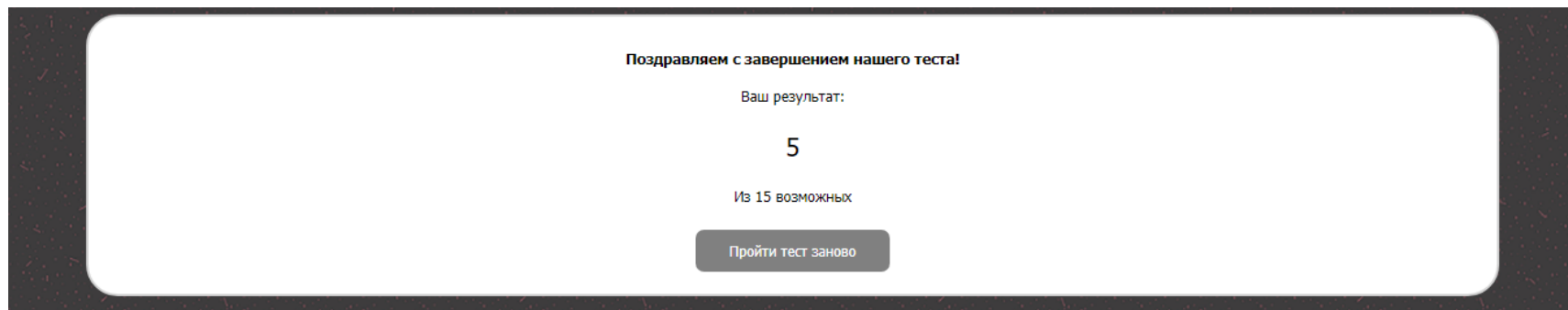


Рис.10 Состояние после нажатия на кнопку «Узнать результат»

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- Рекрутинговые исследования: [Электронный ресурс]  
[URL:http://podborkadrov.com/poisk-personala/rekruting/rekruting.html](http://podborkadrov.com/poisk-personala/rekruting/rekruting.html)
- Актуальность и методы отбора персонала. Проблемы и пути их решения - Клеткина Н. В. [учебное пособие]
- Теоретические материалы по JavaScript: [Электронный ресурс]  
URL:https://developer.mozilla.org/bm/docs/Web/JavaScript

# Заключение

В процессе разработки дипломного проекта были решены следующие задачи:

- сформулирована задача;
- изучена предметная область;
- обоснована целесообразность разработки;
- сформулированы функциональные требования к разработке;
- разработан программный продукт;
- сформирован отчёт;
- сделана презентация;

Спасибо за внимание