

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Грובה Татьяна Анатольевна

Должность: и.о. декана факультета математики и компьютерных наук имени
профессора Н.И. Червякова

Дата подписания: 19.06.2026 15:55:15

Уникальный программный ключ:

bd39d4208aa94cf4422feb787c81c9d5da79a7

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение

высшего образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. декана факультета математики и
компьютерных наук имени профессора
Н. И. Червякова
Грובה Т.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии»

Специальность	Информационная безопасность автоматизированных систем
Специализация	Анализ безопасности информационных систем
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется во 2 семестре	

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для обеспечения методической основы для организации и проведения текущего контроля по дисциплине «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии». Текущий контроль по данной дисциплине – вид систематической проверки знаний, умений, навыков студентов. Задачами текущего контроля являются получение первичной информации о ходе и качестве освоения компетенций, а также стимулирование регулярной целенаправленной работы студентов. Для формирования определенного уровня компетенций.
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии»
3. Разработчик: Кривокора Е.И., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель

Бабенко М. Г. заведующий кафедрой вычислительной математики и кибернетики

Члены комиссии:

Пелешенко В.С. доцент кафедры вычислительной математики и кибернетики

Пелешенко Т. А. доцент кафедры вычислительной математики и кибернетики

Представитель организации-работодателя Корниенко С. А. начальник управления филиала ФГУП «Главный радиочастотный центр» в Южном и Северо-Кавказском федеральных округах.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по специальности 10.05.03 Информационная безопасность автоматизированных систем, специализация Анализ безопасности информационных систем и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвор ительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворите льно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</i>				
ИД-1УК-2 формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач.	С грубыми ошибками формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанн ых задач, обеспечивающи х ее достижение на всех этапах его жизненного цикла	На минимальном уровне формулирует цель проекта определяет совокупность взаимосвязанн ых задач, обеспечивающи х ее достижение на всех этапах его жизненного цикла	На среднем уровне формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанн ых задач, обеспечивающи х ее достижение на всех этапах его жизненного цикла	На высоком уровне формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанны х задач, обеспечивающи х ее достижение на всех этапах его жизненного цикла
ИД-2УК-2 разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	С грубыми ошибками разрабатывает план действий по управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла	На минимальном уровне разрабатывает план действий по управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла	На среднем уровне разрабатывает план действий по управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла	На высоком уровне разрабатывает план действий по управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла
ИД-3УК-2 обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том	С грубыми ошибками обеспечивает контроль выполнения и оценивает эффективность реализации проекта на всех этапах его жизненного цикла	На минимальном уровне обеспечивает контроль выполнения и оценивает эффективность реализации проекта на всех этапах его жизненного цикла	На среднем уровне обеспечивает контроль выполнения и оценивает эффективность реализации проекта на всех этапах его жизненного цикла	На высоком уровне обеспечивает контроль выполнения и оценивает эффективность реализации проекта на всех этапах его жизненного цикла

числе с использованием цифровых инструментов.		жизненного цикла		
<i>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</i>				
ИД-1УК-3 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи.	С грубыми ошибками разрабатывает цель и задачи командной работы, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе	На минимальном уровне разрабатывает цель и задачи командной работы, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе	На среднем уровне разрабатывает цель и задачи командной работы, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе	На высоком уровне разрабатывает цель и задачи командной работы, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе
ИД-2УК-3 обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта.	С грубыми ошибками организывает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, информационных технологий и технологий форсайта	На минимальном уровне организывает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	На среднем уровне организывает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	На высоком уровне организывает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта
ИД-3УК-3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе	С грубыми ошибками руководит выполнением поставленных	На минимальном уровне руководит выполнением	На среднем уровне руководит выполнением поставленных	На высоком уровне руководит выполнением поставленных

мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения
--	---	--	---	---

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры – в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

2. Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Семестр 2	
		Тестовые задания	
1.	а) б)	Типы проектов по предметно-содержательной области. а) монопредметные; б) межпредметные; в) региональные; г) международные.	УК-2
2.	а) г)	Типы проектов по характеру контактов . а) групповые; б) материальные; в) практико-ориентированные ; г) индивидуальные.	УК-2
3.	б)	Типы проектов по виду конечного продукта. а) групповые; б) материальные; в) практико-ориентированные ; г) индивидуальные.	УК-2
4.	а)	Основные этапы работы над проектом. а) проблематизация, целеполагание, планирование, реализация, анализ и рефлексия; б) завязка, целеполагание, кульминация, развязка, анализ и рефлексия; в) введение, проблематизация, основная часть, реализация, заключение; г) конструирование, проектирование, моделирование, прогнозирование .	УК-2
5.	г)	Целью исследовательского проекта является а) доказательство или опровержение какой-либо гипотезы б) сбор информации о каком-либо объекте или явлении в) привлечение интереса людей к проблеме проекта	УК-2

		г) решение практических задач заказчика	
6.	б)	Проектный продукт - это #. а) моделирование, наблюдение, планирование; б) результат проектной деятельности; в) модель, письмо, акция; г) работа, связанная с решением исследовательской задачи.	УК-2
7.	б)	Проектный продукт - это #. а) анализ, синтез, игра, модель; б) макет, альбом, портрет, реферат; в) исследование, наблюдение; г) ранжирование, анкетирование.	УК-2
8.	а)	# - это процесс или явление, порождающее проблемную ситуацию и избранное для изучения. а) объект исследования; б) предмет исследования; в) принцип; г) актуальность.	УК-2
9.	в)	# - это деятельность, связанная с инициированием, подготовкой, реализацией и завершением проектов. а) научная деятельность; б) познавательная деятельность; в) проектная деятельность; г) исследовательская деятельность.	УК-2
10.	а)	Преимущество индивидуальных проектов. а) наиболее полный и разносторонний опыт проектной деятельности на всех этапах работы; б) возможность обогащаться опытом других, видеть более эффективные стратегии работы; в) навыки сотрудничества; г) проявить свои сильные стороны в той работе, которая ему лучше всего удастся .	УК-2
11.	б)	# - это вид экономической деятельности, заключающийся в создании условий для заполнения вакантных рабочих мест организации-заказчика специалистами на возмездной основе. а) рекрутинг; б) рекрутмент; в) консалтинг; г) аутсорсинг.	УК-3
12.	а)	# - это бизнес-процесс кадрового менеджмента организации, включающий в себя комплекс организационных мероприятий по поиску, подбору и отбору кандидатов, с целью их последующего найма на вакантные рабочие места организации.	УК-3

		а) рекрутинг; б) рекрутинговая услуга; в) рекрутмент; г) вербовка.	
13.	б)	Внешний рекрутмент предполагает: а) обеспечение организации хорошо подготовленными работниками для эффективной деятельности и реализации его стратегического развития; б) деятельность различных рекрутинговых компаний по подбору кандидатов для заполнения вакансий в других организациях; в) установление наличия кадров с учетом их качественных, количественных характеристик и временного аспекта.	УК-3
14.	а) б) д)	Факторы, влияющие на внешний рекрутмент: а) демографическое положение; б) экономическое развитие; в) организационная структура; г) стратегия поведения на рынке труда; д) агентства-провайдер; организации-заказчика; западной компании; российской компании.	УК-3
15.	д)	На этапе поиска кандидата осуществляется а) разработка плана работы; б) поиск в базе данных; в) поиск в Интернет г) прямой поиск д) все перечисленное верно.	УК-3
16.	е)	К составляющим массового рекрутинга относятся а) рекламная кампания; б) формирование потока кандидатов; в) общая презентация; г) массовое анкетирование, тестирование д) оформление кандидатов, обучение и адаптация. е) все перечисленное верно.	УК-3
17.	д)	# - это целенаправленный подбор кандидатов на должность топ-менеджеров, руководителей компании, специалистов в редких сферах деятельности, спрос которых превышает предложение. а) аутплейсмент персонала; б) рекрутмент стажеров и выпускников;	УК-3

		в) классический рекрутмент; г) лизинг персонала; д) прямой поиск; е) массовый рекрутмент; ж) хэдхантинг.	
18.	ж)	# - это метод переманивания успешных и профессиональных сотрудников из конкурентных компаний для повышения эффективности и роста бизнеса. а) аутплейсмент персонала; б) рекрутмент стажеров и выпускников; в) классический рекрутмент; г) лизинг персонала; д) прямой поиск; е) массовый рекрутмент; ж) хэдхантинг.	УК-3
19.	б)	Какая часть резюме является преимущественно главной для работодателя? а) образование; б) опыт работы; в) достижения; г) личная характеристика.	УК-3
20.	б)	Целевое резюме заполняется тогда, когда внимание сосредоточивается на: а) определение цели; б) соискании определенной должности; в) определенном достижении; г) соискании ученой степени.	УК-3
21.	в)	Функциональное резюме применяется при описании: а) особых талантов; б) уникальных способностей; в) специального трудового опыта; г) характеристики функционера.	УК-3
22.	в)	В хронологическом резюме описание трудового опыта и имеющегося образования располагается: а) друг за другом; б) в хронологическом порядке; в) в обратном хронологическом порядке; г) по порядку достижений.	УК-3
23.	в)	Применяемые при приеме на работу тесты предназначены для того, чтобы получить:	УК-3

		а) первое впечатление о кандидате; б) экономию времени кандидатов; в) психологический портрет кандидата; г) информацию о привычках кандидата.	
24.	в)	Тестирование отвечает стремлению работодателя сделать свой выбор: а) срочным; б) организованным; в) объективным; г) автоматизированным.	УК-3
25.	в)	Задача тестирования при приеме на работу предсказать: а) исход собеседования; б) карьерное будущее кандидата; в) успех (неудачу) кандидата на искомой должности; г) вероятность ошибки кандидата.	УК-3
26.	в)	Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является: а) психологические тесты; б) проверка знаний; в) проверка профессиональных навыков; г) графический тест.	УК-3
27.	б)	Инструмент первичного отбора при удаленном поиске: а) телефонное интервью; б) видеоинтервью; в) личное интервью; г) электронная переписка.	УК-3
28.	б)	Процедура приема на работу начинается с проверки документов поступающего на работу: а) резюме, рекомендаций, благодарности; б) паспорт, трудовая книжка, документы об образовании; в) военный билет, санитарная книжка, полис; г) характеристика, автобиографии.	УК-3
29.	б)	Набор персонала – это: а) совокупность методов работы с персоналом; б) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей; в) отбор из некоторого числа претендентов; г) определение источников покрытия потребности в персонале.	УК-3
30.	1 – в	Укажите в правильной последовательности основные этапы рекрутинга персонала:	УК-3

	2 – д 3 – б 4 – з 5 – ж 6 – а 7 – г 8 – е	а) презентация кандидата внутреннему клиенту; б) телефонное интервью; в) получение заказа; г) проверка рекомендаций; д) поиск кандидатов; е) предложение о работе; ж) оценка и тестирование; з) личное интервью.	
31.	1 – б 2 – а 3 – г 4 – в 5 – д	Укажите в правильной последовательности этапы телефонного интервью с кандидатом: а) общие квалификационные вопросы; б) презентация позиции и компании; в) анализ ответов кандидата; г) специальные квалификационные вопросы; д) работа с возражениями кандидата.	УК-3
		Вопросы для собеседования	
32.		Роль и значение проектной деятельности в современном мире.	УК-2
33.		Определение проектной деятельности.	УК-2
34.		Существующие определения проект и признаки проекта.	УК-2
35.		Классификация проектов.	УК-2
36.		Процессы планирования и определения целей проекта.	УК-2
37.		Взаимосвязь целей и задач проекта.	УК-2
38.		Принцип декомпозиции целей и создания иерархической структуры.	УК-2
39.		Построение модели проекта.	УК-2
40.		Разработка сетевых моделей проектов.	УК-2
41.		Понятие участников проекта.	УК-3
42.		Состав участников проекта.	УК-3
43.		Роль и функции основных участников.	УК-3
44.		Взаимодействие участников проекта.	УК-3
45.		Понятие команды проекта.	УК-3
46.		Основные задачи команды проекта.	УК-3
47.		Формирование и развитие команды проекта.	УК-3
48.		Эффективность проекта и ее показатели.	УК-2
49.		Жизненный цикл проекта.	УК-2
50.		Системная модель проектирования.	УК-2
51.		Содержание и этапы проектной деятельности.	УК-2
52.		Понятие проекта и программы.	УК-2

53.	Проект и программы как объекты управления, их характеристики.	УК-2
54.	Ограничения проекта.	УК-2
55.	Количественная и качественная результативность проекта.	УК-2
56.	Презентация проекта как форма представления результатов проектной деятельности.	УК-2
57.	Рекрутинговое агентство как субъект рынка труда.	УК-3
58.	Характеристика основных этапов процесса рекрутинга.	УК-3
59.	Технология рекрутинга.	УК-3
60.	Технология работы рекрутинговой компании.	УК-3
61.	Информационное обеспечение рекрутинга.	УК-3
62.	Технологии описания рабочего места (должности).	УК-3
63.	Разработка личностной спецификации и квалификационной характеристики.	УК-3
64.	Особенности составления плана рекрутмента и плана-графика работ.	УК-3
65.	Анализ возможных источников набора кадров.	УК-3
66.	Основы психодиагностики: классификация методов.	УК-3
67.	Специфика отбора на основе документов.	УК-3
68.	Рекрутерская информация.	УК-3
69.	Собеседование как метод отбора персонала.	УК-3
70.	Тестирование как метод отбора персонала.	УК-3
71.	Типология тестов. Требования к тестам.	УК-3
72.	Сбор информации о кандидате, проверка рекомендаций.	УК-3
73.	Услуги рекрутинговых организаций.	УК-3
74.	Стратегии рекрутингового бизнеса.	УК-3
75.	Технология ассесмент-центра.	УК-3
	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий (разработка индивидуальных или групповых проектов)	
76.	Разработка проекта политики найма персонала	УК-2
77.	Разработка программы проведения сравнительного анализа технологий поиска персонала	УК-2
78.	Разработка проекта процедуры найма персонала	УК-2
79.	Разработка проекта формирования карт компетенций персонала	УК-2
80.	Разработка процедуры проведения собеседования с кандидатом на должность	УК-2
81.	Разработка плана закрытия вакантных должностных позиций	УК-2
82.	Разработка программы изучения рынка вакансий	УК-2
83.	Разработка проекта процедуры поиска и подбора персонала	УК-2

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала, оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины.

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если он на высоком уровне формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение на всех этапах его жизненного цикла, на высоком уровне разрабатывает план действий по управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла, на высоком уровне обеспечивает контроль выполнения и оценивает эффективность реализации проекта на всех этапах его жизненного цикла, на высоком уровне разрабатывает цель и задачи командной работы, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе, на высоком уровне организывает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта, на высоком уровне руководит выполнением поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.

На среднем уровне формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение на всех этапах его жизненного цикла, на среднем уровне разрабатывает план действий по управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла, на среднем уровне обеспечивает контроль выполнения и оценивает эффективность реализации проекта на всех этапах его жизненного цикла, на среднем уровне разрабатывает цель и задачи командной работы, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе, на среднем уровне организывает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта, на среднем уровне руководит выполнением поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.

На минимальном уровне формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение на всех этапах его жизненного цикла, на минимальном уровне разрабатывает план действий по управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла, на минимальном уровне обеспечивает контроль выполнения и оценивает эффективность реализации проекта на всех этапах его жизненного цикла, на минимальном уровне разрабатывает цель и задачи командной работы, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе, на минимальном уровне организывает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта, на минимальном уровне руководит выполнением поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения

Оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если он с грубыми ошибками формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение на всех этапах его жизненного цикла, с грубыми ошибками разрабатывает план действий по управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла, с грубыми ошибками обеспечивает контроль выполнения и оценивает эффективность реализации проекта на всех этапах его жизненного цикла, с грубыми ошибками разрабатывает цель и задачи командной работы, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе, с грубыми ошибками организывает

работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта, с грубыми ошибками руководит выполнением поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения