

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Лиховид Андрей Александрович  
Должность: И.о. декана медико-биологического факультета  
Дата подписания: 19.06.2026 15:02:48  
Уникальный программный ключ:  
842008d9d07ceade57ed427a05fd21c9bde6c8bb

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное автономное**  
**образовательное учреждение высшего образования**  
**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УТВЕРЖДАЮ**

Декан медико-биологического факультета  
д-р геогр.наук проф. Лиховид А.А.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине

**«Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии»**

|                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| Специальность          | 33.05.01 Фармация |
| Год начала обучения    | 2026              |
| Форма обучения         | очная             |
| Реализуется в семестре | 2                 |

## **Введение**

1. Назначение: оценить уровень сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии» студентов, обучающихся по специальности 33.05.01 Фармация
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: Пахомова Т.А., председатель УМК МБФ  
  
Члены комиссии: Глижова Т.Н., зав.кафедрой фармацевтики и фармакогнозии  
Аненко Д.С., доцент кафедры фармацевтики и фармакогнозии  
  
Представитель организации-работодателя Кузякова Л.М., директор НПК «Пульс»  
  
Экспертное заключение: рекомендуется к использованию в учебном процессе
5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

| Компетенция(ии),<br>индикатор(ы)                                                                                                                                                                                                             | Уровни сформированности компетенции(ий)                                                                                                        |                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                              | Минимальный<br>уровень не<br>достигнут<br>(Неудовлетвор<br>ительно)<br>2 балла                                                                 | Минимальный<br>уровень<br>(удовлетворител<br>ьно)<br>3 балла                                                                                | Средний<br>уровень<br>(хорошо)<br>4 балла                                                                                                                                                                    | Высокий<br>уровень<br>(отлично)<br>5 баллов                                                                                                                                                                |
| <i>Компетенция: УК-2</i> Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                |                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                            |
| Результаты обучения по дисциплине:<br><i>Индикатор:</i><br>ИД-1 УК-2<br>формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач                | Не способен осуществлять разработку концепции проекта и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации         | Способен осуществлять разработку концепции проекта и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации         | Способен осуществлять разработку концепции проекта и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности         | Способен осуществлять разработку концепции проекта и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации, использует их для решения задач профессиональной деятельности         |
| Результаты обучения по дисциплине:<br><i>Индикатор:</i><br>ИД-2 УК-2<br>разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений | Не способен осуществлять детализированную разработку проектов и программ поиска и подбора персонала на основе стратегических целей организации | Способен осуществлять детализированную разработку проектов и программ поиска и подбора персонала на основе стратегических целей организации | Способен осуществлять детализированную разработку проектов и программ поиска и подбора персонала на основе стратегических целей организации на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности | Способен осуществлять детализированную разработку проектов и программ поиска и подбора персонала на основе стратегических целей организации, использует их для решения задач профессиональной деятельности |
| Результаты обучения по дисциплине:<br><i>Индикатор:</i><br>ИД-3 УК-2<br>обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся                          | Не способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора персонала в соответствии со стратегией развития организации           | Способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора персонала в соответствии со стратегией развития организации           | Способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора персонала в соответствии со стратегией развития организации на среднем уровне,                                                         | Способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора персонала в соответствии со стратегией развития организации, использует их для                                                       |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                        |                                                                                                     |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                        |                                                                                                     | использует их в профессиональной деятельности                                                                                                                         | решения задач профессиональной деятельности                                                                                                                         |
| <i>Компетенция: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</i>                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                        |                                                                                                     |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                     |
| Результаты обучения по дисциплине:<br><i>Индикатор:</i><br>Результаты обучения по дисциплине (модулю):<br><i>Индикатор:</i><br>ИД-1 УК-3 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи | Не способен организовать процесс рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды | Способен организовать процесс рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды | Способен организовать процесс рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности  | Способен организовать процесс рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды, использует их для решения задач профессиональной деятельности  |
| Результаты обучения по дисциплине:<br><i>Индикатор:</i><br>ИД-2 УК-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                                                 | Не способен использовать технологии командообразования для оценки работоспособности новых сотрудников  | Способен использовать технологии командообразования для оценки работоспособности новых сотрудников  | Способен использовать технологии командообразования для оценки работоспособности и новых сотрудников на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности | Способен использовать технологии командообразования для оценки работоспособности и новых сотрудников, использует их для решения задач профессиональной деятельности |
| Результаты обучения по дисциплине:<br><i>Индикатор:</i><br>ИД-3 УК-3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения                                                                                                                                                 | Не способен проводить мониторинг показателей эффективности рекрутинга персонала                        | Способен проводить мониторинг показателей эффективности рекрутинга персонала                        | Способен проводить мониторинг показателей эффективности рекрутинга персонала на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности                         | Способен проводить мониторинг показателей эффективности рекрутинга персонала, использует их для решения задач профессиональной деятельности                         |

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

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

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

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

|     |                |                                                                                                                                                                                                                                                                              |      |
|-----|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|     |                | б) экономию времени кандидатов;<br>в) психологический портрет кандидата;<br>г) информацию о привычках кандидата.                                                                                                                                                             |      |
| 24. | в)             | Тестирование отвечает стремлению работодателя сделать свой выбор:<br>а) срочным;<br>б) организованным;<br>в) объективным;<br>г) автоматизированным.                                                                                                                          | УК-3 |
| 25. | в)             | Задача тестирования при приеме на работу предсказать:<br>а) исход собеседования;<br>б) карьерное будущее кандидата;<br>в) успех (неудачу) кандидата на искомой должности;<br>г) вероятность ошибки кандидата.                                                                | УК-3 |
| 26. | в)             | Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:<br>а) психологические тесты;<br>б) проверка знаний;<br>в) проверка профессиональных навыков;<br>г) графический тест.                                       | УК-3 |
| 27. | б)             | Инструмент первичного отбора при удаленном поиске:<br>а) телефонное интервью;<br>б) видеоинтервью;<br>в) личное интервью;<br>г) электронная переписка.                                                                                                                       | УК-3 |
| 28. | б)             | Процедура приема на работу начинается с проверки документов поступающего на работу:<br>а) резюме, рекомендаций, благодарности;<br>б) паспорт, трудовая книжка, документы об образовании;<br>в) военный билет, санитарная книжка, полис;<br>г) характеристика, автобиографии. | УК-3 |
| 29. | б)             | Набор персонала – это:<br>а) совокупность методов работы с персоналом;<br>б) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей;<br>в) отбор из некоторого числа претендентов;<br>г) определение источников покрытия потребности в персонале.                    | УК-3 |
| 30. | 1 – в<br>2 – д | Укажите в правильной последовательности основные этапы рекрутинга персонала:<br>а) презентация кандидата внутреннему клиенту;                                                                                                                                                | УК-3 |

|     |                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |      |
|-----|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|     | 3 – б<br>4 – з<br>5 – ж<br>6 – а<br>7 – г<br>8 – е | б) телефонное интервью;<br>в) получение заказа;<br>г) проверка рекомендаций;<br>д) поиск кандидатов;<br>е) предложение о работе;<br>ж) оценка и тестирование;<br>з) личное интервью.                                                                                            |      |
| 31. | 1 – б<br>2 – а<br>3 – г<br>4 – в<br>5 – д          | Укажите в правильной последовательности этапы телефонного интервью с кандидатом:<br>а) общие квалификационные вопросы;<br>б) презентация позиции и компании;<br>в) анализ ответов кандидата;<br>г) специальные квалификационные вопросы;<br>д) работа с возражениями кандидата. | УК-3 |
|     |                                                    | <b>Вопросы для собеседования</b>                                                                                                                                                                                                                                                |      |
| 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 |
|     |  | <b>Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий (разработка индивидуальных или групповых проектов)</b> |      |
| 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 |

### **Критерии выставления оценок**

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, правильно выполняет тестовые задания на 50 и выше процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-2, УК-3 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-2, УК-3 не достигнуты.