

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ушвицкий Лев Исакович
Должность: и.о. директора Института экономики и управления
Дата подписания: 28.05.2026 11:12:57
Уникальный программный ключ:
46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331021a8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор института
экономики и управления, доктор
экономических наук, профессор
Ушвицкий Л. И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии

Направление подготовки	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль)	Региональное и муниципальное управление
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 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, очная форма обучения.
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 Куц Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.
Члены комиссии:
Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. зам.директора по учебной работе;
Астахова Е.А. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда.

Представитель организации-работодателя: Симанкина М.В., заместитель начальника управления по обеспечению проектной деятельности аппарата Правительства Ставропольского края.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Региональное и муниципальное управление» по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

19 мая 2026 г.

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 компетенции(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвор ительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворител ьно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений				
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-2 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: <i>Индикатор:</i> ИД-2 УК-2 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: <i>Индикатор:</i> ИД-3 УК-2 обеспечивает выполнение проекта в соответствии с	Не способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора	Способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора персонала в	Способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора персонала в	Способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора персонала в

установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов	персонала в соответствии со стратегией развития организации	соответствии со стратегией развития организации	соответствии со стратегией развития организации на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	соответствии со стратегией развития организации, использует их для решения задач профессиональной деятельности
Компетенция: УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> 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: <i>Индикатор:</i> 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 новых сотрудников на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	Способен использовать технологии командообразования для оценки работоспособности новых сотрудников, использует их для решения задач профессиональной деятельности
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-3 УК-3 обеспечивает выполнение	Не способен проводить мониторинг показателей эффективности рекрутинга	Способен проводить мониторинг показателей эффективности рекрутинга	Способен проводить мониторинг показателей эффективности рекрутинга	Способен проводить мониторинг показателей эффективности рекрутинга

поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	персонала	персонала	персонала на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	персонала, использует их для решения задач профессиональной деятельности
--	-----------	-----------	--	--

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета (2 семестр).

Описание шкалы оценивания

Студенту, выполнившему все виды учебной работы в семестре, предусмотренные программой дисциплины, успешно прошедшему все виды текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации проставляется отметка «зачтено» или «незачтено».

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.

Критерии выставления оценок

Оценка «отлично» 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, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-2, УК-3 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-2, УК-3 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-2, УК-3 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» 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.

Процедура зачета как отдельное контрольное мероприятие не проводится, оценивание знаний обучающегося происходит по результатам текущего контроля.

Зачет выставляется по результатам работы в семестре, предусмотренных текущим контролем успеваемости.

Процедура выставления зачета проводится на последнем практическом занятии; оценивание знаний обучающегося происходит по результатам защиты практических работ и оценки знаний студента. Перед зачетом студенту необходимо полностью выполнить практические задания, оформить лекционный материал. При наличии задолженностей по текущей аттестации по данной дисциплине студент к сдаче зачета не допускается. Текущая аттестация студентов проводится преподавателями, ведущими практические занятия по дисциплине, в следующих формах: собеседование и защита практических работ. Основанием для снижения оценки являются: выполнение задания не в полном объеме; несвоевременность предоставления выполненных работ, слабое знание тем и основной терминологии; пассивность участия в групповой работе; отсутствие умения применить теоретические знания для решения практических задач.

Текущая контроль обучающихся проводится преподавателями, ведущими практические и (или) лабораторные занятия по дисциплине, в следующих формах: собеседование, контрольные вопросы, деловые игры, тренинги, кейсы.

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	УК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		в) привлечение интереса людей к проблеме проекта 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 удается .	УК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
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. а) рекрутинг; б) рекрутинговая услуга; в) рекрутмент; г) вербовка.	УК-3
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	УК-3

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		а) разработка плана работы; б) поиск в базе данных; в) поиск в Интернет г) прямой поиск д) все перечисленное верно.	
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; в) классический рекрутмент; г) лизинг персонала; д) прямой поиск; е) массовый рекрутмент; ж) хэдхантинг.	УК-3
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;	УК-3

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		д) прямой поиск; е) массовый рекрутмент; ж) хэдхантинг.	
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: а) первое впечатление о кандидате; б) экономию времени кандидатов; в) психологический портрет кандидата;	УК-3

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		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:	УК-3

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		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.	
30.	1 – в 2 – д 3 – б 4 – з 5 – ж 6 – а 7 – г 8 – е	Укажите в правильной последовательности основные этапы рекрутинга персонала: 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.	УК-3
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

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
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

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
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