

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Андреевна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 04.06.2026 15:20:28
Уникальный программный ключ:
c45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

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

УТВЕРЖДАЮ
Декан психолого-
педагогического факультета
доктор педагогических наук, доцент
Палиева Н.А

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии

Направление подготовки	<u>44.03.02 Психолого-педагогическое образование</u>		
Направленность (профиль)	<u>Педагогика и психология образования</u>		
Год начала обучения	<u>2026</u>		
Форма обучения	очная	заочная	очно-заочная
Реализуется в семестре	_____	_____2_____	_____

Введение

1. Назначение: данный фонд оценочных предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по направлению подготовки 44.03.02 направленность (профиль) «Педагогика и психология образования», по дисциплине «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии».

2. Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации на основе рабочей программы дисциплины «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии» в соответствии с образовательной программой 44.03.02 направленность (профиль) «Педагогика и психология образования».

3. Разработчик: Кривокора Е.И., к.э.н., доцент, доцент ИЭиУ государственного, муниципального управления и экономики труда.

4. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: Эм Е.А.- к.п.н., доцент, доцент кафедры коррекционной психологии и педагогики, председатель УМК ППФ;

Члены экспертной группы:

Пашина С.А. – к.п.н., доцент, доцент кафедры воспитания и социализации личности, зав. кафедрой воспитания и социализации личности, член УМК ППФ;

Белашева И.В. – д.псих.н., доцент, доцент кафедры общей психологии и психологии личности зав. кафедрой общей психологии и психологии личности, член УМК ППФ.

Представитель организации-работодателя:

Сергеева Е.В., директор муниципального бюджетного образовательного учреждения начальной общеобразовательной школы №24 г. Михайловска.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 44.03.02, направленность (профиль) «Педагогика и психология образования» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии».

5.Срок действия ФОС: на срок 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 (неудовлетворитель- но) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительн о) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>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</i>				
ИД-1 УК-2 формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач;	Плохо формулирует цель проекта, не определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач	Формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач	Формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач;	Плохо формулирует цель проекта, не определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач
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 разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Испытывает затруднения в разработке плана действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	В целом успешно разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Уверенно разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений
ИД-3 УК-2 обеспечивает выполнение проекта в соответствии с	Не выполняет проект в соответствии с установленными целями, сроками	Выполняет проект в соответствии с установленными целями, сроками	Пытается выполнять проект в соответствии с установленными	Уверенно выполняет проект в соответствии с установленными

установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.	и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.	и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов. но допускает существенные ошибки	целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.	целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.
<i>Компетенция: УК-3 способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</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 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи.	Слабо участвует в межличностном и групповом взаимодействии, частично используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи.	В достаточной мере участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи.	Уверенно участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи.
ИД-2 УК-3 обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов,	Не обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных	Слабо обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов,	В достаточной мере обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения	В полной мере обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов,

информационны х технологий и технологий форсайта;	технологий и технологий форсайта;	информационны х технологий и технологий форсайта;	успеха, методов, информационны х технологий и технологий форсайта;	информационны х технологий и технологий форсайта;
ИД-3 УК-3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	Не обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	Слабо обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	В достаточной мере обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	В полной мере обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.

2. Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Форма обучения ЗФО Семестр 2	
		Тестовые задания	
1.	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-2 УК-3
2.	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-2 УК-3
3.	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-2 УК-3
4.	а) б) д)	Факторы, влияющие на внешний рекрутмент: а) демографическое положение; б) экономическое развитие; в) организационная структура;	УК-2 УК-3

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		г) стратегия поведения на рынке труда; д) агентства-провайдера; организации-заказчика; западной компании; российской компании.	
5.	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-2 УК-3
6.	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-2 УК-3
7.	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-2 УК-3
8.	ж)	# - это метод переманивания успешных и профессиональных сотрудников из конкурентных компаний для повышения эффективности и роста бизнеса.	УК-2 УК-3

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		а) аутплейсмент персонала; б) рекрутмент стажеров и выпускников; в) классический рекрутмент; г) лизинг персонала; д) прямой поиск; е) массовый рекрутмент; ж) хэдхантинг.	
9.	б)	Какая часть резюме является преимущественно главной для работодателя? а) образование; б) опыт работы; в) достижения; г) личная характеристика.	УК-2 УК-3
10.	б)	Целевое резюме заполняется тогда, когда внимание сосредотачивается на: а) определение цели; б) соискании определенной должности; в) определенном достижении; г) соискании ученой степени.	УК-2 УК-3
11.	в)	Функциональное резюме применяется при описании: а) особых талантов; б) уникальных способностей; в) специального трудового опыта; г) характеристики функционера.	УК-2 УК-3
12.	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-2 УК-3

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
13.	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; г) информацию о привычках кандидата.	УК-2 УК-3
14.	в)	Тестирование отвечает стремлению работодателя сделать свой выбор: а) срочным; б) организованным; в) объективным; г) автоматизированным.	УК-2 УК-3
15.	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-2 УК-3
16.	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-2 УК-3
17.	б)	Инструмент первичного отбора при удаленном поиске: а) телефонное интервью; б) видеоинтервью; в) личное интервью; г) электронная переписка.	УК-2 УК-3

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
18.	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-2 УК-3
19.	в)	На какой максимальный срок может быть заключен срочный трудовой договор: а) не более 3 лет; б) не более 4 лет; в) не более 5 лет; г) не более 7 лет.	УК-2 УК-3
20.	в)	Испытательный срок для сотрудников и руководителей младшего и среднего звена: а) от 1 до 2 месяцев; б) от 2 до 3 месяцев; в) от 1 до 3 месяцев; г) от 3 до 6 месяцев.	УК-2 УК-3
21.	в)	Испытательный срок для руководителей высшего звена: а) до 1 месяца; б) до 3 месяцев; в) до 6 месяцев; г) до 1 года.	УК-2 УК-3
22.	б)	Что следует понимать под текучестью персонала: а) все виды увольнений из организации; б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации; в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации; г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.	УК-2 УК-3
23.	б)	Набор персонала – это: а) совокупность методов работы с персоналом; б) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей;	УК-2 УК-3

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		в) отбор из некоторого числа претендентов; г) определение источников покрытия потребности в персонале.	
24.	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-2 УК-3
25.	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-2 УК-3
		Вопросы для собеседования	
26.		Рекрутмент: понятие и сущность.	УК-2
27.		История возникновения рекрутинга в России и за рубежом.	УК-2
28.		Рекрутинговое агентство как субъект рынка труда.	УК-2
29.		Характеристика основных этапов процесса рекрутинга.	УК-2
30.		Технология рекрутинга.	УК-2
31.		Технология работы рекрутинговой компании.	УК-2
32.		Информационное обеспечение рекрутинга.	УК-2
33.		Технологии описания рабочего места (должности).	УК-2
34.		Разработка личностной спецификации и квалификационной характеристики.	УК-2
35.		Особенности составления плана рекрутмента и плана - графика работ.	УК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
36.		Анализ возможных источников набора кадров.	УК-2
37.		Основы психодиагностики: классификация методов.	УК-2
38.		Специфика отбора на основе документов.	УК-2
39.		Рекрутерская информация.	УК-2
40.		Собеседование как метод отбора персонала.	УК-2
41.		Тестирование как метод отбора персонала.	УК-2
42.		Типология тестов. Требования к тестам.	УК-3
43.		Сбор информации о кандидате, проверка рекомендаций.	УК-3
44.		Услуги рекрутинговых организаций.	УК-3
45.		Стратегии рекрутингового бизнеса.	УК-3
46.		Сопровождение кандидата на этапе адаптации.	УК-3
47.		Этапы развития рекрутингового бизнеса в России.	УК-3
48.		Правила составления заявки.	УК-3
49.		Технология ассесмент – центра.	УК-3
50.		Перспективы и проблемы функционирования рынка рекрутинговых услуг в России.	УК-3
		Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий (разработка групповых проектов)	
51.		Разработка программы изучения рынка вакансий	УК-3
52.		Разработка процедуры проведения собеседования с кандидатом на должность	УК-3
53.		Разработка плана закрытия вакантных должностных позиций	УК-3
54.		Разработка программы проведения сравнительного анализа технологий поиска персонала	УК-3
55.		Разработка проекта политики найма персонала	УК-3
56.		Разработка проекта формирования карт компетенций персонала	УК-3
57.		Разработка проекта процедуры поиска и подбора персонала	УК-3
58.		Разработка проекта процедуры найма персонала	УК-3

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если

- прочно усвоил предусмотренный программный материал;
- правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров;
- показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов
- без ошибок выполнил практическое задание.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если

- студенту, который не справился с 50% вопросов и заданий билета, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах, этапах развития культуры у студента нет.

** в соответствии с результатами освоения дисциплины*