

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Верисокин Александр Евгеньевич
Должность: И.о. декана факультета нефтегазовой инженерии
Дата подписания: 18.06.2026 15:18:46
Уникальный программный ключ:
fd7a4d68f83235300c43c0b6f10966ab195e910a

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

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
нефтегазовой инженерии,
кандидат технических наук
Верисокин А.Е.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

«Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии»

Направление подготовки	13.03.02 Электроэнергетика и электротехника
Направленность (профиль)	Электроэнергетические системы и сети
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	2

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Электроэнергетические системы и сети» по направлению подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника.

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.

Председатель Куш 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.

Экспертное заключение: ФОС по дисциплине «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Электроэнергетические системы и сети» по направлению подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника.

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
<i>Компетенция: УК-2</i> 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 профессионально й деятельности	Способен осуществлять разработку концепции проекта и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации, использует их для решения задач профессионально й 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 профессионально й деятельности	Способен осуществлять детализированную разработку проектов и программ поиска и подбора персонала на основе стратегических целей организации, использует их для решения задач профессионально й деятельности

Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-3 УК-2 обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов	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, использует их в профессиональной деятельности	Способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора персонала в 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 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: <i>Индикатор:</i> ИД-3 УК-3 обеспечивает выполнение	Не способен проводить мониторинг показателей эффективности	Способен проводить мониторинг показателей эффективности	Способен проводить мониторинг показателей эффективности	Способен проводить мониторинг показателей эффективности

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

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета (2 семестр).

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.

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 «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.

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

Но мер зада ния	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенц ия
		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

Но мер зада ния	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенц ия
		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.	УК-3

Но мер зада ния	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенц ия
		а) рекрутинг; б) рекрутмент; в) консалтинг; г) аутсорсинг.	
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-провайдера; 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	УК-3

Но мер зада ния	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенц ия
		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; д) прямой поиск; е) массовый рекрутмент; ж) хэдхантинг.	УК-3
19.	б)	Какая часть резюме является преимущественно главной для работодателя?	УК-3

Но мер зада ния	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенц ия
		а) образование; б) опыт работы; в) достижения; г) личная характеристика.	
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; г) информацию о привычках кандидата.	УК-3
24.	в)	Тестирование отвечает стремлению работодателя сделать свой выбор: а) срочным; б) организованным; в) объективным;	УК-3