

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ушвицкий Лев Иванович
Должность: и.о. директора Института экономики и управления
Дата подписания: 28.05.2026 12:46:51
Уникальный программный ключ:
46f7031a7046958ffdb4e91f81e19726331d25a8

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор института
экономики и управления
д-р экон. наук, профессор Л.И. Ушвицкий

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии

Специальность	38.05.02 Таможенное дело	
Направленность (профиль)	Таможенные платежи	
Год начала обучения	2026	
Форма обучения	очная	заочная
Реализуется в семестре	2	2

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств (ФОС) 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 по специальности 38.05.02 «Таможенное дело» (направленность (профиль) «Таможенные платежи»).

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: Куш Е.Н., председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е.Е., член УМК института экономики и управления, и.о. заместителя директора по учебной работе;

Айбазова З.С., член УМК института экономики и управления, доцент кафедры экономики и внешнеэкономической деятельности

Представитель организации-работодателя: Савченко И.В., начальник отдела декларирования ООО фирма «Диалог»

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 по специальности 38.05.02 Таможенное дело (направленность (профиль) «Таможенные платежи»).

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 (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла				
<p>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</p>	<p>Не способен осуществлять разработку концепции проекта и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации</p>	<p>Способен осуществлять разработку концепции проекта и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации</p>	<p>Способен осуществлять разработку концепции проекта и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности</p>	<p>Способен осуществлять разработку концепции проекта и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации, использует их для решения задач профессиональной деятельности</p>
<p><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</p>	<p>Не способен осуществлять детализированную разработку проектов и программ поиска и подбора персонала на основе стратегических целей организации</p>	<p>Способен осуществлять детализированную разработку проектов и программ поиска и подбора персонала на основе стратегических целей организации</p>	<p>Способен осуществлять детализированную разработку проектов и программ поиска и подбора персонала на основе стратегических целей организации на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности</p>	<p>Способен осуществлять детализированную разработку проектов и программ поиска и подбора персонала на основе стратегических целей организации, использует их для решения задач профессиональной деятельности</p>
<p><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</p>	<p>Не способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора персонала в соответствии со стратегией развития организации</p>	<p>Способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора персонала в соответствии со стратегией развития организации</p>	<p>Способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора персонала в соответствии со стратегией развития организации на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности</p>	<p>Способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора персонала в соответствии со стратегией развития организации, использует их для решения задач профессиональной деятельности</p>
Компетенция УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
<p>Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i></p>	<p>Не способен организовать процесс рекрутинга</p>	<p>Способен организовать процесс рекрутинга</p>	<p>Способен организовать процесс рекрутинга</p>	<p>Способен организовать процесс рекрутинга</p>

ИД-1.УК-3. Участует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи	персонала исходя из задач формирования эффективной команды	персонала исходя из задач формирования эффективной команды	персонала исходя из задач формирования эффективной команды на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	персонала исходя из задач формирования эффективной команды, использует их для решения задач профессиональной деятельности
<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
<i>Индикатор:</i> 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.

Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
Очная форма - семестр 2; заочная форма - семестр 2			
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 г) решение практических задач заказчика	УК-2
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

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
9.	в)	# - это деятельность, связанная с инициированием, подготовкой, реализацией и завершением проектов. а) научная деятельность; б) познавательная деятельность; в) проектная деятельность; г) исследовательская деятельность.	УК-2
10.	а)	Преимущество индивидуальных проектов. а) наиболее полный и разносторонний опыт проектной деятельности на всех этапах работы; б) возможность обогащаться опытом других, видеть более эффективные стратегии работы; в) навыки сотрудничества; г) проявить свои сильные стороны в той работе, которая ему лучше всего удастся .	УК-2
11.	б)	# - это вид экономической деятельности, заключающийся в создании условий для заполнения вакантных рабочих мест организации-заказчика специалистами на возмездной основе. а) рекрутинг; б) рекрутмент; в) консалтинг; г) аутсорсинг.	УК-3
12.	а)	# - это бизнес-процесс кадрового менеджмента организации, включающий в себя комплекс организационных мероприятий по поиску, подбору и отбору кандидатов, с целью их последующего найма на вакантные рабочие места организации. 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;	УК-3

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

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
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; 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) видеointerview; в) личное интервью; г) электронная переписка.	УК-3
28.	б)	Процедура приема на работу начинается с проверки документов поступающего на работу: а) резюме, рекомендаций, благодарности; б) паспорт, трудовая книжка, документы об образовании; в) военный билет, санитарная книжка, полис; г) характеристика, автобиографии.	УК-3
29.	б)	Набор персонала – это: а) совокупность методов работы с персоналом; б) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей; в) отбор из некоторого числа претендентов; г) определение источников покрытия потребности в персонале.	УК-3

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
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
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

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
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

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
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
76.		Разработка проекта политики найма персонала	УК-2
77.		Разработка программы проведения сравнительного анализа технологий поиска персонала	УК-2
78.		Разработка проекта процедуры найма персонала	УК-2
79.		Разработка проекта формирования карт компетенций персонала	УК-2
80.		Разработка процедуры проведения собеседования с кандидатом на должность	УК-2
81.		Разработка плана закрытия вакантных должностных позиций	УК-2
82.		Разработка программы изучения рынка вакансий	УК-2
83.		Разработка проекта процедуры поиска и подбора персонала	УК-2

2. Критерии оценивания компетенций

Критерии оценивания компетенций при выполнении тестовых заданий

Оценка «отлично» выставляется студенту, выполнившему 88-100% от всех предложенных тестовых заданий, разных типов, самостоятельно и последовательно ориентируется в тестовых заданиях.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он выполнил правильно 87-72% предложенных тестовых заданий, ориентируется в тестовых заданиях.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он выполнил правильно 71-53 % предложенных тестовых заданий, фрагментарно ориентируется в заданиях.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он выполнил менее 52% из предложенных тестовых заданий, слабо ориентируется в заданиях.

Критерии оценивания компетенций при собеседовании

Оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ если в полном объеме владеет понятийным аппаратом, логически мыслит, свободно отвечает на вопросы, подкрепляет свой ответ знаниями из смежных дисциплин, дает развернутый ответ на поставленный вопрос.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он имеет базовые знания, может аргументировать свой ответ, обладает самостоятельной активностью при ответе, допускает ошибки в формулированных терминах.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет разрозненные знания по изучаемой дисциплине, не обладает самостоятельной активностью при ответе, допускает ошибки в формулированных терминах. В целом сформированы, но не систематизированы умения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если не освоен основной понятийный аппарат, оперирует неточными формулировками, нерационально подобраны примеры для раскрытия темы, слабо ориентируется в основных вопросах собеседования.

Критерии оценивания компетенций при выполнении практических заданий (решении задач)

Оценка «отлично» выставляется студенту, если задача решена полностью, в представленном решении, обоснованно получены правильные ответы, проведен анализ, дана грамотная интерпретация полученных результатов, сделаны выводы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если задача решена полностью, но при анализе и интерпретации полученных результатов допущены незначительные ошибки, выводы – достаточно обоснованы, но неполны.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если задача решена частично, анализ и интерпретация полученных результатов не вполне верны, выводы верны частично.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если допущены грубые ошибки, которые студент не способен исправить после указания на них, не может дать обоснование ответа, а также если решение отсутствует.