

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Садыкова Алёна Григорьевна  
Должность: Директор Высшей школы креативных индустрий  
Дата подписания: 25.05.2026 14:25:20  
Уникальный программный ключ:  
d72783635b7f7c872e79a746e849dcb1abc6a7a

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

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор высшей школы  
креативных индустрий  
Садыкова А.Г.

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине

**«Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии»**

Направление подготовки	43.03.01 Сервис
Направленность (профиль)	Логистика
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	2

Ставрополь, 2026 г.

## 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 направлению подготовки 43.03.01 Сервис «Логистика», очная форма обучения.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии»

3. Разработчик: Кривокопа Е.И., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.

Председатель Куц Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Председатель Рубежной А.А. – председатель УМК высшей школы креативных индустрий.

Члены комиссии:

Лупандина Н.Д. – член УМК высшей школы креативных индустрий, зам. директора по учебной работе

Кулаговская Татьяна Анатольевна – член УМК высшей школы креативных индустрий, заведующий кафедрой туризма и индустрии гостеприимства;

Представитель организации-работодателя: Дрижд Н.А. – логист ООО «Темп».

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.

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
<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 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

<p>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</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>
<p><i>Компетенция: УК-3</i> Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>				
<p>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</p>	<p>Не способен организовать процесс рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды</p>	<p>Способен организовать процесс рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды</p>	<p>Способен организовать процесс рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности</p>	<p>Способен организовать процесс рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды, использует их для решения задач профессиональной деятельности</p>
<p>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</p>	<p>Не способен использовать технологии командообразования для оценки работоспособности новых сотрудников</p>	<p>Способен использовать технологии командообразования для оценки работоспособности новых сотрудников</p>	<p>Способен использовать технологии командообразования для оценки работоспособности и новых сотрудников на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности</p>	<p>Способен использовать технологии командообразования для оценки работоспособности и новых сотрудников, использует их для решения задач профессиональной деятельности</p>
<p>Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-3 УК-3 обеспечивает выполнение</p>	<p>Не способен проводить мониторинг показателей эффективности</p>	<p>Способен проводить мониторинг показателей эффективности</p>	<p>Способен проводить мониторинг показателей эффективности</p>	<p>Способен проводить мониторинг показателей эффективности</p>

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).

### **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

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		<b>Семестр 2</b>	
		<b>Тестовые задания</b>	
1.		Типы проектов по предметно-содержательной области. а) монопредметные; б) межпредметные; в) региональные; г) международные.	УК-2
2.		Типы проектов по характеру контактов . а) групповые; б) материальные; в) практико-ориентированные ; г) индивидуальные.	УК-2
3.		Типы проектов по виду конечного продукта. а) групповые; б) материальные; в) практико-ориентированные ; г) индивидуальные.	УК-2
4.		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.		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

		г) решение практических задач заказчика	
6.		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.		Проектный продукт - это #. а) анализ, синтез, игра, модель; б) макет, альбом, портрет, реферат; в) исследование, наблюдение; г) ранжирование, анкетирование.	УК-2
8.		# - это процесс или явление, порождающее проблемную ситуацию и избранное для изучения. а) объект исследования; б) предмет исследования; в) принцип; г) актуальность.	УК-2
9.		# - 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.		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.		# - 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.		# - 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.	УК-3

		<ul style="list-style-type: none"> <li>а) рекрутинг;</li> <li>б) рекрутинговая услуга;</li> <li>в) рекрутмент;</li> <li>г) вербовка.</li> </ul>	
13.		<p>Внешний рекрутмент предполагает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) обеспечение организации хорошо подготовленными работниками для эффективной деятельности и реализации его стратегического развития;</li> <li>б) деятельность различных рекрутинговых компаний по подбору кандидатов для заполнения вакансий в других организациях;</li> <li>в) установление наличия кадров с учетом их качественных, количественных характеристик и временного аспекта.</li> </ul>	УК-3
14.		<p>Факторы, влияющие на внешний рекрутмент:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) демографическое положение;</li> <li>б) экономическое развитие;</li> <li>в) организационная структура;</li> <li>г) стратегия поведения на рынке труда;</li> <li>д) агентства-провайдера;</li> <li>организации-заказчика; западной компании; российской компании.</li> </ul>	УК-3
15.		<p>На этапе поиска кандидата осуществляется</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) разработка плана работы;</li> <li>б) поиск в базе данных;</li> <li>в) поиск в Интернет</li> <li>г) прямой поиск</li> <li>д) все перечисленное верно.</li> </ul>	УК-3
16.		<p>К составляющим массового рекрутинга относятся</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) рекламная кампания;</li> <li>б) формирование потока кандидатов;</li> <li>в) общая презентация;</li> <li>г) массовое анкетирование, тестирование</li> <li>д) оформление кандидатов, обучение и адаптация.</li> <li>е) все перечисленное верно.</li> </ul>	УК-3
17.		<p># - это целенаправленный подбор кандидатов на должность топ-менеджеров, руководителей компании, специалистов в редких сферах деятельности, спрос которых превышает предложение.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) аутплейсмент персонала;</li> <li>б) рекрутмент стажеров и выпускников;</li> </ul>	УК-3

		<p>в) классический рекрутмент;  г) лизинг персонала;  д) прямой поиск;  е) массовый рекрутмент;  ж) хэдхантинг.</p>	
18.		<p># - 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.</p>	УК-3
19.		<p>Какая часть резюме является преимущественно главной для работодателя?  а) образование;  б) опыт работы;  в) достижения;  г) личная характеристика.</p>	УК-3
20.		<p>Целевое резюме заполняется тогда, когда внимание сосредоточивается на:  а) определение цели;  б) соискании определенной должности;  в) определенном достижении;  г) соискании ученой степени.</p>	УК-3
21.		<p>Функциональное резюме применяется при описании:  а) особых талантов;  б) уникальных способностей;  в) специального трудового опыта;  г) характеристики функционера.</p>	УК-3
22.		<p>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.</p>	УК-3
23.		<p>Применяемые при приеме на работу тесты предназначены для того, чтобы получить:</p>	УК-3

		<ul style="list-style-type: none"> <li>а) первое впечатление о кандидате;</li> <li>б) экономию времени кандидатов;</li> <li>в) психологический портрет кандидата;</li> <li>г) информацию о привычках кандидата.</li> </ul>	
24.		<p>Тестирование отвечает стремлению работодателя сделать свой выбор:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) срочным;</li> <li>б) организованным;</li> <li>в) объективным;</li> <li>г) автоматизированным.</li> </ul>	УК-3
25.		<p>Задача тестирования при приеме на работу предсказать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) исход собеседования;</li> <li>б) карьерное будущее кандидата;</li> <li>в) успех (неудачу) кандидата на искомой должности;</li> <li>г) вероятность ошибки кандидата.</li> </ul>	УК-3
26.		<p>Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) психологические тесты;</li> <li>б) проверка знаний;</li> <li>в) проверка профессиональных навыков;</li> <li>г) графический тест.</li> </ul>	УК-3
27.		<p>Инструмент первичного отбора при удаленном поиске:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) телефонное интервью;</li> <li>б) видеointервью;</li> <li>в) личное интервью;</li> <li>г) электронная переписка.</li> </ul>	УК-3
28.		<p>Процедура приема на работу начинается с проверки документов поступающего на работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) резюме, рекомендаций, благодарности;</li> <li>б) паспорт, трудовая книжка, документы об образовании;</li> <li>в) военный билет, санитарная книжка, полис;</li> <li>г) характеристика, автобиографии.</li> </ul>	УК-3
29.		<p>Набор персонала – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) совокупность методов работы с персоналом;</li> <li>б) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей;</li> <li>в) отбор из некоторого числа претендентов;</li> <li>г) определение источников покрытия потребности в персонале.</li> </ul>	УК-3
30.		<p>Укажите в правильной последовательности основные этапы рекрутинга персонала:</p>	УК-3

		<ul style="list-style-type: none"> <li>а) презентация кандидата внутреннему клиенту;</li> <li>б) телефонное интервью;</li> <li>в) получение заказа;</li> <li>г) проверка рекомендаций;</li> <li>д) поиск кандидатов;</li> <li>е) предложение о работе;</li> <li>ж) оценка и тестирование;</li> <li>з) личное интервью.</li> </ul>	
31.		<p>Укажите в правильной последовательности этапы телефонного интервью с кандидатом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) общие квалификационные вопросы;</li> <li>б) презентация позиции и компании;</li> <li>в) анализ ответов кандидата;</li> <li>г) специальные квалификационные вопросы;</li> <li>д) работа с возражениями кандидата.</li> </ul>	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