

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смышнов Константин Михайлович
Должность: Декан факультета физической культуры и спорта
Дата подписания: 18.06.2026 13:17:51
Уникальный программный ключ:
929927c8ae4e55eb4d3ec0e00ff6bb638ca38424

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

УТВЕРЖДАЮ
И.О. декана факультета
физической культуры и спорта
к.п.н., доцент Смышнов К.М.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по дисциплине

«Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии»

Направление подготовки	44.03.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль)	Физическая культура
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	2

Введение

1. Назначение: данный фонд оценочных средств предназначен для студентов, обучающихся по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование с профилем подготовки «Физическая культура», по дисциплине «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии»
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 – Грудницкая Н.Н. – председатель УМК ФФКС;

Члены комиссии:

Магин В.А. – заведующий кафедрой образовательных технологий физической культуры и спорта.

Грудницкая Н.Н. – доцент кафедры образовательных технологий физической культуры и спорта.

Представитель организации-работодателя – Кабдиева Марина Васильевна, руководитель регионального ресурсного центра дополнительного образования детей в области физической культуры и спорта

5. Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций студентов по дисциплине «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии»

«09» февраля 2026г.

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
<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 Определяет совокупность взаимосвязанных задач и ресурсное обеспечение, условия достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм.	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 Оценивает вероятные риски и ограничения, определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач	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 Использует инструменты и техники цифрового моделирования для реализации образовательных процессов.	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
<i>Компетенция: УК-3</i> 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 Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения.	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 Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе с различными организациями.	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 Знает основные принципы и механизмы социального взаимодействия и условия эффективной работы в команде	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

2. Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		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; г) стратегия поведения на рынке труда; д) агентства-провайдер;	УК-2 УК-3

		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. 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
9.	б)	Какая часть резюме является преимущественно главной для работодателя? а) образование; б) опыт работы;	УК-2 УК-3

		в) достижения; г) личная характеристика.	
10.	б)	Целевое резюме заполняется тогда, когда внимание сосредоточивается на: а) определение цели; б) соискании определенной должности; в) определенном достижении; г) соискании <u>ученой степени</u> .	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
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;	УК-2 УК-3

		б) проверка знаний; в) проверка профессиональных навыков; г) графический тест.	
17.	б)	Инструмент первичного отбора при удаленном поиске: а) телефонное интервью; б) видеоинтервью; в) личное интервью; г) электронная переписка.	УК-2 УК-3
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

		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 УК-3
27.		История возникновения рекрутинга в России и за рубежом.	УК-2 УК-3
28.		Рекрутинговое агентство как субъект рынка труда.	УК-2 УК-3
29.		Характеристика основных этапов процесса рекрутинга.	УК-2 УК-3
30.		Технология рекрутинга.	УК-2 УК-3
31.		Технология работы рекрутинговой компании.	УК-2 УК-3
32.		Информационное обеспечение рекрутинга.	УК-2 УК-3
33.		Технологии описания рабочего места (должности).	УК-2 УК-3
34.		Разработка личностной спецификации и квалификационной характеристики.	УК-2 УК-3
35.		Особенности составления плана рекрутмента и плана - графика работ.	УК-2 УК-3
36.		Анализ возможных источников набора кадров.	УК-2 УК-3
37.		Основы психодиагностики: классификация методов.	УК-2 УК-3
38.		Специфика отбора на основе документов.	УК-2 УК-3
39.		Рекрутерская информация.	УК-2 УК-3
40.		Собеседование как метод отбора персонала.	УК-2 УК-3
41.		Тестирование как метод отбора персонала.	УК-2 УК-3
42.		Типология тестов. Требования к тестам.	УК-2 УК-3
43.		Сбор информации о кандидате, проверка рекомендаций.	УК-2 УК-3

44.		Услуги рекрутинговых организаций.	УК-2 УК-3
45.		Стратегии рекрутингового бизнеса.	УК-2 УК-3
46.		Сопровождение кандидата на этапе адаптации.	УК-2 УК-3
47.		Этапы развития рекрутингового бизнеса в России.	УК-2 УК-3
48.		Правила составления заявки.	УК-2 УК-3
49.		Технология ассесмент – центра.	УК-2 УК-3
50.		Перспективы и проблемы функционирования рынка рекрутинговых услуг в России.	УК-2 УК-3
		Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий (разработка групповых проектов)	
51.		Разработка программы изучения рынка вакансий	УК-2 УК-3
52.		Разработка процедуры проведения собеседования с кандидатом на должность	УК-2 УК-3
53.		Разработка плана закрытия вакантных должностных позиций	УК-2 УК-3
54.		Разработка программы проведения сравнительного анализа технологий поиска персонала	УК-2 УК-3
55.		Разработка проекта политики найма персонала	УК-2 УК-3
56.		Разработка проекта формирования карт компетенций персонала	УК-2 УК-3
57.		Разработка проекта процедуры поиска и подбора персонала	УК-2 УК-3
58.		Разработка проекта процедуры найма персонала	УК-2 УК-3

3. Критерии оценивания компетенций

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.