

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 16.09.2025 15:14:49
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f306c077a48009a87800852252b



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 1	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине**

Рынок труда и привлечение персонала

**Направление подготовки (специальность)
38.03.03 «Управление персоналом»**

**Направленность (профиль)
«Управление персоналом в организации»**

**Присваиваемая квалификация (степень)
бакалавр**

**Форма обучения
Очная, очно-заочная**

Челябинск 2025 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
 - 3.1. Виды оценочных средств**
 - 3.2. Содержание оценочных средств**
- 4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)**
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.**
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Дисциплина: Рынок труда и привлечение персонала

Семестр (семестры) изучения: 4 семестр

Форма промежуточной аттестации: зачет

Для очной формы обучения применяется балльно-рейтинговая система оценивания.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-01	Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- источники информации, необходимые для сбора, анализа и обработки данных в процессе регулирования рынка труда,- основные закономерности регулирования рынка труда;- способы привлечения персонала;- основные экономические показатели эффективности трудовых ресурсов. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- использовать статистическую информацию Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Фонда обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда РФ, кадровых агентств, служб занятости населения, Федеральной службы государственной статистики (Росстата), ведомственной статистики, международных организаций и сети Интернет;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		<ul style="list-style-type: none">- осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения ситуаций в сфере регулирования рынка труда и привлечения персонала;- определять критерии эффективности использования трудовых ресурсов. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- навыками анализа и интерпретации информации Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Фонда обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда РФ, кадровых агентств, служб занятости населения, Федеральной службы государственной статистики (Росстата), ведомственной статистики, международных организаций и сети интернет и использования полученных сведений для принятия управленческих решений в сфере регулирования рынка труда,- навыками решения экономических и управленческих задач в сфере государственного регулирования рынка труда;- навыками разработки рекомендаций по привлечению персонала;- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов.
--	--	--

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	ПК-01 Знать: - источники информации, необходимые для сбора, анализа и обработки данных в процессе регулирования рынка труда,	Рынок труда как регулятор занятости и безработиц	Тестовые задания Вопросы для устного опроса	Тестовые задания № 1-11, 13-60, теоретические вопросы для



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

<p>- основные закономерности регулирования рынка труда; - способы привлечения персонала; - основные экономические показатели эффективности трудовых ресурсов. Уметь: - использовать статистическую информацию Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Фонда обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда РФ, кадровых агентств, служб занятости населения, Федеральной службы государственной статистики (Росстата), ведомственной статистики, международных организаций и сети Интернет; - осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения ситуаций в сфере регулирования рынка труда и привлечения персонала; - определять критерии эффективности использования трудовых ресурсов. Владеть: - навыками анализа и интерпретации информации Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Фонда обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда РФ, кадровых агентств, служб занятости населения, Федеральной службы государственной статистики (Росстата), ведомственной статистики, международных организаций и сети интернет и использования полученных сведений для принятия управленческих решений в сфере регулирования рынка труда, - навыками решения экономических и управленческих задач в сфере государственного регулирования рынка</p>	ы	(собеседования) Задачи Практические задания	собеседования (зачета) № 1-51, задачи № 1-10, практические задания № 1-5.
--	---	---	---



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	<p>труда;</p> <ul style="list-style-type: none">- навыками разработки рекомендаций по привлечению персонала;- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов.			
2.	<p>ПК-01 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- источники информации, необходимые для сбора, анализа и обработки данных в процессе регулирования рынка труда,- основные закономерности регулирования рынка труда;- способы привлечения персонала;- основные экономические показатели эффективности трудовых ресурсов. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- использовать статистическую информацию Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Фонда обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда РФ, кадровых агентств, служб занятости населения, Федеральной службы государственной статистики (Росстата), ведомственной статистики, международных организаций и сети Интернет;- осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения ситуаций в сфере регулирования рынка труда и привлечения персонала;- определять критерии эффективности использования трудовых ресурсов. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- навыками анализа и интерпретации информации Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Фонда обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда РФ,	<p>Привлечение персонала в организацию</p>	<p>Тестовые задания Вопросы для устного опроса (собеседования) Задачи Практические задания</p>	<p>Тестовые задания № 12, 61-72; теоретические вопросы для собеседования (зачета) № 52-56; практическое задание № 6-9.</p>



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

<p>кадровых агентств, служб занятости населения, Федеральной службы государственной статистики (Росстата), ведомственной статистики, международных организаций и сети интернет и использования полученных сведений для принятия управленческих решений в сфере регулирования рынка труда, - навыками решения экономических и управленческих задач в сфере государственного регулирования рынка труда; - навыками разработки рекомендаций по привлечению персонала; - навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов.</p>			
---	--	--	--

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2. Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой тестовых заданий, теоретических вопросов для собеседования (зачета), задач и практических заданий.

3.2.1 База тестовых заданий.

1. Население страны, которое имеет или желает и потенциально может иметь самостоятельный источник средств существования, – это:

Ответ: экономически активное население.

2. Экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями к участию в трудовой деятельности, – это:

Ответ: трудовые ресурсы.



3. Население обследуемого возраста, которое не входит в состав рабочей силы, – это:

- а) безработное население;
- б) экономически активное население;
- *в) экономически неактивное население.

4. Активная часть трудоспособного населения, задействованная в общественном производстве, – это:

Ответ: занятое население.

5. Совокупность физических и психических способностей, позволяющих человеку активно участвовать в общественно полезном труде, – это:

- *а) трудоспособность;
- б) трудоспособное население;
- в) трудоспособный возраст.

6. Разность между численностью ежедневно приезжающих в населенный пункт на работу (учебу) и численностью ежедневно уезжающих из населенного пункта на работу (учебу), – это:

- а) механический прирост;
- б) естественное движение населения;
- *в) сальдо маятниковой миграции.

7. Формула коэффициента экономически активного населения:

- *а) $K_{э.ак} = \frac{\text{Кэф.экономически активного населения}}{\text{Численность всего населения на } t\text{-ю дату}}$;
- б) $K_{э.ак} = \frac{\text{Кэф.экономически активного населения}}{\text{Численность всего населения на } t\text{-ю дату}}$;
- в) $K_{э.ак} = \frac{\text{Численность всего населения на } t\text{-ю дату}}{\text{Кэф.экономически активного населения}} * 100$.

8. Данные об экономически неактивном населении структурируются:

- а) по семейному положению;
- б) по доходу;
- *в) по полу.

9. Воспроизводство – это:

- *а) постоянное возобновление поколений людей в результате рождаемости и смертности,
- б) возобновление поколения людей в результате рождаемости,
- в) возобновление поколения людей в результате миграционных процессов.



10. Какое из понятий соответствует определению: «население страны обладающее физическим развитием и интеллектуальными способностями, необходимыми для трудовой деятельности?»

Ответ: трудовые ресурсы.

11. Под экономически активным населением понимают:

а) часть населения, включающую в себя занятых общественно полезной деятельностью, приносящей доход;

*б) часть населения, включающую в себя занятых общественно полезной деятельностью, приносящей доход и безработных активно ищущих работу готовых приступить к ней;

в) наемные работники предоставляющие свои способности к труду работодателям для использования их в процессе производства за определенное вознаграждение.

12. Физические и умственные способности к труду, которыми обладает человек и которые он использует при производстве материальных и духовных благ, - это:

Ответ: рабочая сила.

13. По какому подходу рынок труда понимается как рынок особого рода, главное его отличие - разница товара?

*а) по марксистскому подходу;

б) по неоклассическому подходу;

в) по кейнсианскому подходу.

14. О какой категории занятости идёт речь: отбор оптимальных вариантов организации воспроизводства рабочей силы с точки зрения как экономических, так и социальных критериев?

а) полная;

б) рациональная;

*в) эффективная.

15. К какой форме занятости относится занятость, связанная с социальным статусом работников?

а) к жёсткой;

*б) к гибкой;

в) к реальной.

16. Особенности функционирования рынка труда являются:

а) осуществление государственных обязанностей и мер по регулированию трудовых отношений, договорные и партнерские отношения работников и работодателей, действия работников по отстаиванию своих интересов в сфере труда и действия работодателей по защите интересов



своего предприятия в сфере труда;

б) установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие необходимой информации о наличии вакансий рабочих мест и резервной рабочей силы;

*в) неотделимость права собственности на товар от его владельца, относительно длительное взаимодействие наемного работника и нанимателя, наличие большого количества институциональных структур особого рода, высокая степень индивидуализации сделок.

17. Предметом купли-продажи на рынке труда является:

Ответ: рабочая сила.

18. Предложение труда формируют:

а) наемные работники и работодатели;

б) экономически активное население;

*в) незанятые, которые ищут рабочее место; занятые, но не удовлетворенные работой и подыскивающие другое или дополнительное рабочее место; занятые, но рискующие потерять рабочее место.

19. Из чего складывается спрос на труд?

*а) из числа вакансий и должностей тех работников, которым работодатель ищет замену;

б) из числа рабочих мест на рынке труда;

в) из заявок работодателей в службе занятости.

20. Какое из понятий соответствует определению: «агрегатная величина, складывающаяся из суммы спроса в рамках частного сектора и суммы спроса в рамках государственного сектора экономики»:

а) структура спроса;

б) совокупный спрос на рабочую силу в качественном плане;

*в) совокупный спрос на рабочую силу в количественном отношении.

21. Конкуренция на рынке труда выступает как фактор:

а) расширения спроса на рабочую силу;

б) сокращения спроса на рабочую силу;

*в) верны варианты а и б.

22. Какое понятие соответствует определению: «экономическая категория, выражающая отношения собственности двух вступающих в контакт товаровладельцев: предпринимателя (собственность на средства производства) и наемного работника (собственность на рабочую силу)»:

*а) предложение рабочей силы;

б) рынок труда;

в) спрос на рабочую силу.



23. Какое из понятий соответствует определению: « взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда»

- а) рынок труда;
- б) рыночная инфраструктура;
- *в) механизм рынка труда.

24. Субъектами рынка труда являются:

- а) экономические программы, решение и юридические нормы, рыночная инфраструктура;
- *б) наемные работники и их объединения, работодатели и их союзы, государство и его органы;
- в) безработица и социальные выплаты, рыночный механизм, законодательство в области труда.

25. Какое из понятий соответствует определению: «граждане, включающиеся в процесс общественного производства на основе продажи своей рабочей силы, найма к собственнику средств производства или к организатору производства»?

- *а) наемные работники;
- б) трудовые ресурсы;
- в) экономически активное население.

26. Для какой теории занятости свойственно выделение трех форм безработицы (фрикционной, добровольной и вынужденной)?

- а) классической;
- б) институционалистской;
- *в) кейнсианской.

27. Теория занятости какого ученого базируется на трех важнейших положениях (теория прибавочной стоимости, теория роста органического строения капитала, закон о народонаселении)?

- а) Д. Кейнс;
- *б) К. Маркс;
- в) Д. Рикардо.

28. Теория прибавочной стоимости основывается:

- а) на анализе отношения постоянного капитала к переменному;
- *б) на анализе сущности и особенностей рабочей силы, которая является товаром особого рода;
- в) на анализе различных форм перенаселения.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

29. Какое из положений теории занятости Маркса раскрывается следующим образом: «Рабочее население, производя накопление капитала, тем самым в возрастающих размерах производит средства, которые делают его относительно избыточным населением?»

- а) теория прибавочной стоимости;
- б) теория роста органического строения капитала;
- *в) закон о народонаселении.

30. Какому ученому принадлежит труд «Общая теория занятости, процента и денег»(1936 г), в котором на первый план выдвинуты проблемы занятости?

- а) К. Маркс;
- *б) Д. Кейнс;
- в) П. Самуэльсон.

31. С помощью каких методов Кейнс предлагал осуществлять государственное регулирование?

- а) кредитно-денежная политика;
- б) фискальная политика;
- *в) верны варианты а и б.

32. Что по мнению Маркса рабочий продает работодателю?

- *а) рабочую силу;
- б) трудовой потенциал;
- в) труд.

33. В рамки какой теории вписывается данное суждение: «Причиной неполной занятости является негибкость заработной платы. Для достижения полной занятости необходимо понизить ставку заработной платы до уровня, при котором предприниматели смогут нанять всех желающих. Этого можно достигнуть путем повышения цен, повышения и снижения номинальной заработной платы?»

- а) классическая теория;
- *б) теория неоклассического синтеза;
- в) кейнсианская теория.

34. В какой теории человек рассматривается не изолированно, а в зависимости от его среды, которая состоит из институтов?

- *а) институционалистской;
- б) неоклассической;
- в) монетаристской.



35. Приверженец какой теории выявил обратно пропорциональную взаимосвязь между темпами инфляции и уровнем безработицы и представил в виде кривой (кривая Филлипса)?

- а) кейнсианской;
- б) институционалистской;
- *в) монетаристской.

36. Согласно какой теории занятости существует утверждение: «В условиях рынка и свободной конкуренции невидимая рука обеспечивает равновесие и совершенство в обществе. Применительно к занятости это означает, что спрос и предложение сбалансированы, и полная занятость обеспечена»?

- *а) классической;
- б) неоклассической;
- в) институционалистской.

37. Представителями теории неоклассического синтеза являются:

- а) Т. Веблен, Дж. Коммонс, У. Митчелл, Дж. Гэлбрейт, М. Мэскон;
- *б) П. Самуэльсон, Дж. Хикс, В. Леонтьев, Э. Хансен, Л. Клейн;
- в) Ф. Хедоури, А. Маршалл, А. Пигу, М. Альберт, Ч. Дарвин.

38. Кто определил стоимость товара как совокупность постоянного, переменного капитала и прибавочной стоимости?

- *а) К. Маркс;
- б) Д. Кейнс;
- в) А. Маршалл.

39. Занятость – это:

а) физическое явление характеризующее количество килограммов перенесенных на определенное расстояние;

*б) совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в рабочих местах и личных потребностей в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода;

в) социально-экономический процесс, состоящий в обмене веществ между природой и человеком, в процессе которого человек производит потребительные стоимости, воздействуя на предметы труда.

40. Какое из понятий соответствует определению: «занятость населения, обеспечивающая достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда»?

- а) полная занятость;



*б) эффективная занятость;

в) рациональная занятость.

41. Какой вид безработицы обусловлен спадом производства товаров?

*а) циклическая;

б) фрикционная;

в) структурная.

42. Контингент этой категории безработицы - наемные работники, вынужденно занятые неполное нормативное рабочее время, работающие с интенсивностью труда меньшей, чем прежняя:

а) технологическая;

б) циклическая;

*в) скрытая.

43. Какое из понятий соответствует определению: «организационно-правовые способы и условия использования труда»?

а) принципы занятости;

б) виды занятости;

*в) формы занятости.

44. Какой вид безработицы обусловлен изменениями в структуре потребительского спроса и в структуре спроса на определенные разновидности конкретного труда?

*а) структурная;

б) циклическая;

в) скрытая.

45. Какую методику расчета уровня безработицы использует Федеральная служба занятости населения РФ?

а) уровень безработицы по методологии МОТ;

*б) уровень регистрируемой безработицы;

в) обе методики.

46. В системе эффективной занятости не предусматривается функция:

а) кадрового обеспечения;

*б) исследования причин движения кадров в регионе;

в) правового обеспечения.

47. Под технологической безработицей понимают:

а) отсутствие достаточного спроса на данный труд в данной сфере хозяйственной деятельности;

б) временное отсутствие занятости в период перехода трудящегося с одного предприятия на другое;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

*в) безработица, обусловленная нововведениями технологий, которые делают экономически выгодным сокращение рабочих мест.

48. Вторичная занятость – это:

а) состояние экономики, при котором все желающие работать при сложившемся уровне заработной платы имеют работу;

б) занятость населения, обеспечивающая достойный доход, здоровье на основе роста производительности труда;

*в) дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника.

49. В каких двух направлениях осуществляется развитие гибких форм занятости?

а) количественном и качественном;

*б) количественном и функциональном;

в) качественном и функциональном.

50. Что предупреждает развитие длительной безработицы?

а) изменения закона о занятости;

*б) организация оплачиваемых общественных работ;

в) организация престижных рабочих мест.

51. По какому критерию рынок труда классифицируется на гибкий и жёсткий?

а) по временным рамкам;

б) по критерию сегментации;

*в) по степени эластичности.

52. Какое из понятий подходит под определение: "динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда"?

Ответ: рынок труда.

53. Рынок труда выполняет следующие функции:

*а) регулирование спроса и предложения труда, обеспечение конкуренции за рабочее место и за наем рабочей силы, установление равновесной цены, содействие экономически эффективной занятости;

б) установление минимального уровня заработной платы, предоставление информации о наличии вакансий, создание резервной рабочей силы;



в) обеспечение обмена веществ между природой и человеком, причем человек в процессе этой деятельности производит потребительные стоимости, воздействуя на предметы труда.

54. Закончите фразу: «В развитой, нормально функционирующей рыночной экономике в общей численности занятых непременно присутствует довольно значительная группа ...»:

- а) незанятого населения;
- *б) самозанятых работников;
- в) военнослужащих.

55. Государство в соответствии с принятыми правовыми основами регулирования положения на рынке труда призвано:

- а) проводить специальные мероприятия, способствующие разрушению условий для занятости граждан;
- б) уменьшить контроль за соблюдением государственных стандартов в области охраны труда;
- *в) обеспечивать социальную защиту в область занятости населения.

56. Государственная служба занятости не осуществляет:

- а) оценку состояния и прогноз развития занятости населения;
- б) организацию при необходимости профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации безработных граждан;
- *в) прямое централизованное управление занятостью.

57. К государственной политике занятости относится:

- а) интенсивная политика;
- *б) пассивная политика;
- в) смешанная политика.

58. Ключевая задача социально-экономической политики, важнейшая проблема экономической науки – это достижение:

- *а) полной и эффективной занятости;
- б) максимума объемов производства;
- в) минимального уровня фрикционной и структурной безработицы.

59. Активная политика занятости не осуществляет:

- а) активный поиск и подбор рабочих мест;
- б) обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу;
- *в) выплату гарантированного государством пособия по безработице.

60. Что показывают меры государственной активной политики занятости в Швеции?



*а) что она направлена на помощь тем, кто без содействия не могут трудоустроиться;

б) что она стимулирует мелкий бизнес;

в) что она стимулирует политику налогов.

61. Система регулирования социально–трудовых отношений и согласования интересов наёмных работников и работодателей посредством заключения коллективных договоров и соглашений – это:

а) социальное соглашение;

*б) социальное партнёрство;

в) социальные гарантии.

62. Побуждение к действию, причиной которого является интерес как форма реализации потребностей, – это:

Ответ: стимул.

63. Какое из понятий соответствует определению: «число работников, нанятых предприятиями в течение определенного периода времени (месяц, квартал, год)»:

*а) величина спроса на рабочую силу;

б) коэффициент занятости;

в) коэффициент напряженности на рынке труда.

64. Деятельность предприятий на рынке труда обусловлена необходимостью:

а) формировать кадровый резерв;

*б) комплектовать штат предприятия;

в) рационально распределять индивидов по рабочим местам.

65. Маркетинг рабочей силы – это деятельность, направленная на достижение оптимального соотношения между:

а) спросом на рабочую силу и политикой государства;

*б) спросом и предложением рабочей силы;

в) интересами государства и профсоюзов.

66. К преимуществам внутренних источников привлечения персонала относят:

1 - низкие затраты на адаптацию персонала;

2 - уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации;

3 - появление новых импульсов для развития;

4 - повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.

а) 1, 2, 3;

*б) 1, 2, 4;

в) 2, 3, 4.



67. Как добиться увеличения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к дополнительному найму со стороны:

- 1 - использовать переработки рабочего времени;
- 2 - использовать лизинг рабочей силы;
- 3 - перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю;
- 4 - использовать контракты на конкретную работу.

*а) 1, 2, 4

б) 2, 3, 4;

в) 3, 4.

68. Какова предпочтительность каналов поиска опытного сотрудника редкой специальности?

а) искать среди знакомых, бывших и работающих в компании сотрудников;

б) опубликовать вакансию;

*в) прежде всего, заняться «прямым» поиском – самостоятельно или через профильное кадровое агентство.

69. К помощи рекрутинговых агентств целесообразнее обращаться в случае, когда:

а) необходимо провести подбор с наименьшими материальными затратами;

*б) требуется кандидат на должность руководителя (топ-менеджера);

в) предложение рабочей силы значительно превышает спрос на нее.

70. К недостаткам внешних источников привлечения персонала относят:

1- более высокие затраты на привлечение персонала;

2 - нового работника плохо знают в коллективе;

3 - сохранение уровня оплаты труда, сложившегося в данной

организации;

4 - длительный период адаптации;

5 - ограничение возможностей для выбора кадров.

а) 1, 2, 3;

б) 2, 3;

*в) 1, 2, 4

71. Для того чтобы найти подходящего кандидата на руководящую должность, целесообразно:

*а) обратиться в хорошее агентство по подбору персонала;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 19

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- б) в письменном виде определить необходимые качества кандидата;
- в) разместить яркое призывное объявление в самых людных местах.

72. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

- а) низкие затраты на адаптацию персонала;
- *б) появление новых импульсов для развития;
- в) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников.

3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования (зачета)

1. Предмет, объект и задачи курса.
2. Актуальность и значимость дисциплины в условиях перехода к рыночной экономике.
3. Характеристика предмета и объекта дисциплины.
4. Трудовые ресурсы их формирование и использование.
5. Трудовые ресурсы как социально- экономическая категория.
6. Понятие экономически активного населения.
7. Демографические проблемы.
8. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
9. Соотношение понятий «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал».
10. Виды занятости, сферы занятости, структура занятости.
11. Занятость, как элемент социально-экономической политики.
12. Социально-демографические проблемы занятости.
13. Миграционные процессы и их влияние на занятость.
14. Понятие безработицы. Причины безработицы.
15. Масштабы, динамика и структура безработицы в условиях реформирования российской экономики.
16. Виды безработицы. Нормальная безработица. Закон Оукена.
17. Полная, частичная, скрытая безработица.
18. Характеристика новых видов скрытой безработицы. Ущерб от безработицы и проблемы его измерения.
19. Понятие рынка труда. Условия формирования рынка труда.
20. Механизм действия рынка труда.
21. Внешний и внутренний рынки труда.
22. Потенциальный рынок труда.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 20

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

23. Рынок труда отдельных профессий.
24. Международный рынок труда.
25. Взаимосвязь рынка труда с рынками других ресурсов.
26. Прогнозирование ситуации на рынке труда.
27. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.
28. Экономические методы регулирования рынка труда.
29. Качество рынка труда.
30. Рынок труда и профсоюзы. Система социального партнерства.
31. Конвенции Международной организации труда (МОТ) по вопросам регулирования рынка труда.
32. Политика занятости: активная или пассивная.
33. Программы содействия занятости населения. Обязанности государственных служб занятости.
34. Взаимосвязь служб занятости с государственной службой занятости.
35. Обязательства предприятий в области обеспечения занятости.
36. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости.
37. Преимущества внутреннего рынка труда. Внутрифирменное перемещение и продвижение.
38. Взаимосвязь служб управления персоналом организаций с государственными службами занятости и кадровыми агентствами.
39. Сокращение числа занятых работников.
40. Разработка эффективного механизма высвобождения работников предприятия.
41. Определение дальнейшей судьбы работников, сокращенных с предприятий, ликвидированных в результате банкротства, реструктуризации госсектора, экологически вредных.
42. Порядок определения размеров, условия и сроки выплаты пособий по безработице.
43. Порядок продления сроков выплаты пособия по безработице.
44. Приостановка и прекращение выплаты пособий по безработице.
45. Стипендии, выплачиваемые гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации.
46. Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 21

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

47. Особенности политики занятости в странах с переходной экономикой.

48. Специальные программы занятости для молодежи.

49. Контрактные системы обучения и профессиональной подготовки.

50. Системы профессиональной ориентации и планирования карьеры.

51. Службы занятости, регулирующие рынок труда.

52. Деятельность кадровых служб предприятий по привлечению персонала

53. Функции и задачи кадровых служб предприятий по привлечению персонала

54. Способы привлечения персонала

55. Этапы и процедуры процесса привлечения персонала

56. Оценка эффективности процесса привлечения персонала

3.2.3 База задач

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью решения задач.

1. Численность трудовых ресурсов региона по состоянию на определенные даты составляла:

1 января 2018 г. – 870 тыс. чел.;

1 апреля 2018 г. – 876 тыс. чел.;

1 сентября 2018 г. – 872 тыс. чел.;

1 ноября 2018 г. – 868 тыс. чел.;

1 января 2019 г. – 866 тыс. чел.

Определите среднегодовую численность трудовых ресурсов.

Ответ: среднегодовая численность трудовых ресурсов в регионе в 2018 г. составляла 871,5 тыс. чел.

2. Рассчитайте сальдо миграции за год, если в начале года численность населения была 10 млн. чел., а в конце года – 11,5 млн. чел.

Ответ: сальдо миграции равно 1,5 млн. чел.

3. Численность экономически активного населения составляет 19808 тыс. чел.; безработных – 846 тыс. чел.; населения в целом – 37546 тыс. чел. Чему будет равен уровень экономической активности населения?

Ответ: уровень экономической активности населения составил 52,76% .



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

4. Численность экономически активного населения в стране в 2019 г. составила 72,8 млн. чел.; численность занятых - 65,0 млн. чел.; общая численность населения - 144,9 млн. чел. Чему равен коэффициент экономически активного населения?

Ответ: коэффициент экономически активного населения равен 50%.

5. На начало текущего года численность населения трудоспособного возраста в области составила 1350 тыс. чел., численность умерших в течение года 6,5 тыс. чел., численность молодежи, которая достигла в текущем году трудоспособного возраста, 34,5 тыс. чел., численность лиц, которые достигли пенсионного возраста в текущем году, 7,5 тыс. чел. Чему будет равна численность трудоспособного населения в области на начало следующего года?

Ответ: численность трудоспособного населения в области на начало следующего года составит 1370,5 тыс. чел.

6. Численность экономически активного населения в стране в 2019 г. составила 72,8 млн. чел.; численность занятых - 65,0 млн. чел.; общая численность населения - 144,9 млн. чел. Чему равен коэффициент занятости населения?

Ответ: коэффициент занятости населения равен 89,29 %.

7. Численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн.чел.; численность безработных – 7 млн.чел. Месяц спустя из 85 млн.чел., имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.чел.; 1 млн. чел. из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Чему будет равен коэффициент безработицы?

Ответ: коэффициент безработицы будет составлять 8,2%.

8. Среднегодовая численность населения: 148300 тыс.чел.; всего занято в экономике: 67100 тыс.чел.; численность безработных: 6410 тыс.чел. Чему равен коэффициент безработицы?

Ответ: коэффициент безработицы составит 8,7% .



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

9. Численность безработных на n-ую дату составляет 17,8 тыс. чел., численность экономически активного населения – 35,6 тыс. чел. Чему равен коэффициент безработицы?

Ответ: коэффициент безработицы составляет 0,5.

10. Численность экономически активного населения на 1 января составляет 18,9 тыс. чел. Коэффициент безработицы равен 0,78. Чему равна численность безработных на 1 января?

Ответ: численность безработных на 1 января составит 14,7 тыс. чел.

3.2.4 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий.

Формулировка задания	Ответ
1. Точка зрения какого ученого заключается в следующем утверждении: «Для обеспечения занятости важным является регулирование спроса и предложения труда; конечным регулятором всего спроса является потребительский спрос; урегулирование рынок может осуществлять автоматически»? Какую роль в экономической науке сыграл этот человек?	1. А. Маршалл - английский экономист, один из основоположников неоклассического направления в науке.
2. К какой теории занятости населения относится следующая концепция: «Рыночная система способна обеспечить полное использование ресурсов, в том числе и полное использование рабочей силы. Полная занятость является нормой рыночной экономики, а наилучшей экономической политикой – политика невмешательства государства»? Почему?	2. Концепция соответствует классической теории занятости.
3. Основой теории какого ученого	3. Джон Мейнард Кейнс -



является принцип эффективного спроса: объем затрат труда, на которые предприниматели предъявляют спрос, зависит от ожидаемых расходов общества на потребление и ожидаемых расходов на новые инвестиции, что в совокупности составляет величину эффективного спроса, а занятость есть функция эффективного спроса; рыночное капиталистическое хозяйство не имеет механизма автоматического восстановления равновесия в экономике, поэтому необходимо государственное регулирование?

4. Сторонники какой теории занятости считают, что в экономике существует тенденция к восстановлению нарушенного равновесия, но в силу ряда причин, таких как негибкость заработной платы, «ловушка ликвидности» и неэластичность инвестиционного спроса по проценту, государственное регулирование является необходимым? В чем особенность этой теории?

5. С чем связано возникновение теории неоклассического синтеза? Попыткой совместить какие теории занятости является неоклассический синтез?

английский экономист, основатель кейнсианского направления в экономической науке.

4. Неоклассическая теория, в основе которой лежит модель равновесия на рынке труда.

5. Возникновение теории неоклассического синтеза связано с появлением необходимости одновременного и взаимосвязанного использования рыночного и государственного регулирования рынка труда. Неоклассический синтез совмещает классическую и кейнсианскую теории занятости.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

6. В чем заключается функция кадровой службы предприятия по привлечению персонала?

7. Обозначьте преимущества внутренних источников привлечения персонала. Дайте обоснование ответу.

8. Назовите и охарактеризуйте способы, с помощью которых можно добиться увеличения предложения работников в организации и привести численность в соответствие с ее реальными потребностями, не прибегая к дополнительному найму со стороны.

6. Функция кадровой службы предприятия по привлечению персонала включает в себя:

- Прогнозирование потребности в персонале.
- Определение источников и путей покрытия потребности в персонале.
- Определение путей привлечения персонала с соответствием с ситуацией на рынке труда.

7. К преимуществам внутренних источников привлечения персонала относят:

- низкие затраты на адаптацию персонала;
- уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации;
- повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.

8. К способам, с помощью которых можно добиться увеличения предложения работников в организации и привести численность в соответствие с ее реальными потребностями, не прибегая к дополнительному найму со стороны, относят:

- использование переработки рабочего времени;
- использование лизинга рабочей силы;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

9. В организацию, где нет собственной HR-службы, требуется директор по маркетингу. Какой из методов его поиска представляется Вам наиболее эффективным?

- использование контрактов на конкретную работу.

9. Наиболее эффективным методом поиска директора по маркетингу будет обращение в рекрутинговое агентство. Неэффективными в данном случае будут:

- размещение объявлений о вакансии в Интернете;
- размещение объявлений о вакансии на кабельном телевидении;
- обращение в государственную службу занятости;
- ожидание самопроявившихся кандидатов.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)

Непосредственно зачет проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет тестовое задание из 20 вопросов. Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для собеседования (зачета). Продолжительность – 20 мин.

На третьем этапе студент решает задачу или выполняет практическое задание. Продолжительность 20 мин.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса для собеседования

Отлично/ 9-10 баллов	Хорошо/ 6-8 баллов	Удовлетворительно/ 3-5 баллов	Неудовлетворительно/ 0-2 балла
Высокий уровень	Средний уровень	Базовый уровень	Низкий уровень



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

освоения проверяемых компетенций	освоения проверяемых компетенций	освоения проверяемых компетенций	освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений в сфере рынка труда и привлечения персонала, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями в сфере рынка труда и привлечения персонала, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полном объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями в сфере рынка труда и привлечения персонала, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	Обучающийся не разобрался с основными категориями в сфере рынка труда и привлечения персонала, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

4.2.2. Критерии оценивания тестового задания

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых	высокий	средний	базовый	низкий



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 28	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

компетенций				
-------------	--	--	--	--

4.2.3. Критерии оценивания задачи и практического задания

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям в сфере рынка труда и привлечения персонала, логично излагает свои мысли; необходимые расчеты выполнены без ошибок;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий в сфере рынка труда и привлечения персонала, не всегда доходчиво излагает свои мысли; необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях в сфере рынка труда и привлечения персонала, допущены принципиальные ошибки; расчеты выполнены с ошибками;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий в сфере рынка труда и привлечения персонала.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся очного отделения в рамках дисциплины применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Оценка «зачтено» выставляется по показателям текущей аттестации при общей сумме 61 и более баллов. Если студент в течение семестра набирает менее 61 балла, то он сдает зачет в форме тестирования, подготовки ответа по теоретическому вопросу для собеседования (зачета) и решения практических заданий или задач.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на зачете.

Итоговая оценка:

- 60 и менее баллов – не зачтено,
- 61-100 – зачтено.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рынок труда и привлечение персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 29

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Для очно-заочной формы обучения итоговая оценка определяется по сумме баллов за все задания на зачете:

- менее 10 баллов – не зачтено,
- 10 и более баллов – зачтено.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке зачтено - предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания в сфере рынка труда и привлечения персонала, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины.

2. Средний уровень соответствует оценке зачтено - предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание вопросов рынка труда и привлечения персонала; умение их анализировать, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, выполнять практические задания с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке зачтено - предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о рынке труда и привлечении персонала, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах регулирования рынка труда.

4. Низкий уровень соответствует оценке не зачтено - предполагает несформированность компетенций: отсутствуют представления о рынке труда, отсутствует владение терминологией в рамках дисциплины, отсутствует умение находить организационно-управленческие решения.

38.03.03 Управление персоналом

Профиль: Управление персоналом в организации

ФОС по дисциплине "Рынок труда и привлечение персонала"

Год набора: 2025

Форма обучения: очная, очно-заочная

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:

Проректор по учебной работе

утверждено 24.02.25

А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета

факультета экономики и

управления

согласовано

А. А. Егорова

Заседанием кафедры инноватики и управления

Протокол заседания № 5 от 03.02.2025

Заведующий кафедрой

согласовано

И.Д. Колмакова

Автор (составитель)

О. В. Жигарь

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1