

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 06.07.2026 10:39:53
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bb98f306c077a48009a078008522528



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**

Б1.В.ДВ.02 «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

Год(ы) набора 2026

Челябинск, 2026 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

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">- 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 решения экономических и управленческих задач в сфере государственного регулирования рынка труда;- навыками разработки рекомендаций по привлечению персонала;- навыками разработки и экономического



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 № _____

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, - основные закономерности регулирования рынка труда; - способы привлечения персонала; - основные экономические показатели эффективности трудовых ресурсов. Уметь: - 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 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.	Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	Тестовые задания Вопросы для устного опроса (собеседования) Задачи Практические задания	Тестовые вопросы № 1-11, 13-27, 36-40, теоретические вопросы для собеседования (зачета) № 1-51, задачи № 1-10, практические задания № 1-5.
2.	ПК-01 Знать: - источники информации, необходимые для сбора, анализа и обработки данных в	Привлечение персонала в организации	Тестовые задания Вопросы для устного	Тестовые вопросы № 12, 28-35; теоретически



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>процессе регулирования рынка труда, - основные закономерности регулирования рынка труда; - способы привлечения персонала; - основные экономические показатели эффективности трудовых ресурсов. Уметь: - 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 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>	ю	опроса (собеседования) Задачи Практические задания	е вопросы для собеседования (зачета) № 52-56; практическое задание № 6-9.
--	---	--	--

3.2. Содержание оценочных средств

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

3.2.1 База тестовых вопросов открытого типа

1. Задание открытого типа с кратким ответом

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

Население страны, которое имеет или желает и потенциально может иметь самостоятельный источник средств существования, – это экономически активное население.

2. Задание открытого типа с кратким ответом

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).



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 № _____

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

3. Задание открытого типа с кратким ответом

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

Население обследуемого возраста, которое не входит в состав рабочей силы, – это экономически неактивное население.

4. Задание открытого типа с кратким ответом

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

Активная часть трудоспособного населения, задействованная в общественном производстве, – это занятое население.

5. Задание открытого типа с кратким ответом

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

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

6. Задание открытого типа с кратким ответом

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

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

7. Задание открытого типа с кратким ответом

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

Коэффициент экономически активного населения рассчитывается как отношение численности экономически активного населения к общей численности населения (или населения в трудоспособном возрасте) и помогает оценить уровень участия граждан в производстве товаров и услуг.

8. Задание открытого типа с кратким ответом

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

Данные об экономически неактивном населении структурируются по полу.

9. Задание открытого типа с кратким ответом



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 № _____

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

Воспроизводство – это постоянное возобновление поколений людей в результате рождаемости и смертности.

10. Задание открытого типа с кратким ответом

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

В состав трудовых ресурсов входят: трудоспособное население (в РФ — мужчины 16–64 лет, женщины 16–59 лет), а также работающие пенсионеры и подростки.

3.2.2 База тестовых вопросов закрытого типа

11. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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

- а) человеческие ресурсы;
- б) рабочая сила;
- в) человеческий капитал.

13. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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

- а) к жёсткой;
- б) к гибкой;
- в) к реальной.

16. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

Особенностями 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. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

Предметом купли-продажи на рынке труда является:

- а) рабочее место;
- б) цена труда;
- в) рабочая сила.

18. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа



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. 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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

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

27. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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

- а) Д. Кейнс;



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. 11

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- б) К. Маркс;
- в) Д. Рикардо.

28. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

Деятельность предприятий на рынке труда обусловлена необходимостью:

- а) формировать кадровый резерв;
- б) комплектовать штат предприятия;
- в) рационально распределять индивидов по рабочим местам.

29. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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.

30. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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.

31. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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.



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 № _____

32. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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.

33. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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.

34. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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

35. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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.

3.2.3 Задания открытого типа с кратким ответом

36. Задание открытого типа с кратким ответом – вставить термин, словосочетание, дополнить предложение



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. 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

... - 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.

37. Задание открытого типа с кратким ответом – вставить термин, словосочетание, дополнить предложение

... - дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника.

38. Задание открытого типа с кратким ответом – вставить термин, словосочетание, дополнить предложение

... - вид безработицы, обусловленный изменениями в структуре потребительского спроса и в структуре спроса на определенные разновидности конкретного труда.

39. Задание открытого типа с кратким ответом – вставить термин, словосочетание, дополнить предложение

... - вид безработицы, обусловленный спадом производства товаров.

40. Задание открытого типа с кратким ответом – вставить термин, словосочетание, дополнить предложение

... - граждане, включающиеся в процесс общественного производства на основе продажи своей рабочей силы, найма к собственнику средств производства или к организатору производства.

3.2.4 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.



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. 14

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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.

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.



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 № _____

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.

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

3.2.5 База задач

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью решения задач.



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. 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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.

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

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?

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?

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?

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



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. 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

безработных прекратили поиски работы. Чему будет равен коэффициент безработицы?

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

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

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?

3.2.6 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий.

Формулировка задания

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?

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?

3. Основой теории какого ученого 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



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. 18

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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?

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.

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

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:

1) тест из 7 тестовых вопросов открытого типа с кратким ответом. Продолжительность – 15 минут. Максимальное количество



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 № _____

баллов за выполнение задания – 21 балл

2) тест из 5 тестовых вопросов закрытого типа с выбором одного верного ответа. Продолжительность – 10 минут. Максимальное количество баллов за выполнение задания – 10 баллов.

3) тест из 3 тестовых вопросов открытого типа с кратким ответом – вставить термин. Продолжительность – 5 минут. Максимальное количество баллов за выполнение задания – 9 баллов.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для собеседования (зачета). Продолжительность – 30 мин. Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов.

На третьем этапе студент решает практическое задание, выбранное случайным образом. Продолжительность – 10 минут. Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов.

Всего заданий – 17.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов – не зачтено;

50-100 баллов – зачтено.

Общее время выполнения работы – 1 час 10 мин.

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

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

4.2.1 Критерии оценивания тестовых вопросов (задания 1-40)

№ задания	Верный ответ	Критерии
1	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
2	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
3	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
4	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
5	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
6	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
7	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа



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 № _____

8	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
9	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
10	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
11	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
12	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
13	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
14	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
15	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
16	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
17	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
18	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
19	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
20	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
21	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
22	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
23	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
24	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
25	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
26	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
27	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
28	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
29	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
30	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
31	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
32	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
33	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

34	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
35	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
36	Рынок труда	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
37	Вторичная занятость	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
38	Структурная безработица	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
39	Циклическая безработица	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
40	Наемные работники	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа

4.2.2 Критерии оценивания теоретического вопроса

Отлично/ 25-30 баллов	Хорошо/ 16-24 баллов	Удовлетворительно/ 10-15 баллов	Неудовлетворительно/ 0-9 балла
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений, 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, 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 полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями, 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, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.



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 № _____

4.2.3. Критерии оценивания задачи

1. Ответ: среднегодовая численность трудовых ресурсов в регионе в 2018 г. составляла 871,5 тыс. чел.
2. Ответ: сальдо миграции равно 1,5 млн. чел.
3. Ответ: уровень экономической активности населения составил 52,76% .
4. Ответ: коэффициент экономически активного населения равен 50%.
5. Ответ: численность трудоспособного населения в области на начало следующего года составит 1370,5 тыс. чел.
6. Ответ: коэффициент занятости населения равен 89,29 %.
7. Ответ: коэффициент безработицы будет составлять 8,2%.
8. Ответ: коэффициент безработицы составит 8,7% .
9. Ответ: коэффициент безработицы составляет 0,5.
10. Ответ: численность безработных на 1 января составит 14,7 тыс. чел.

25-30 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены решение и его последствия;

16-24 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, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения;

10-15 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и



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 № _____

его последствия;

0-9 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий.

4.2.4. Критерии оценивания практического задания

Ответ
1. А. Маршалл - английский экономист, один из основоположников неоклассического направления в науке.
2. Концепция соответствует классической теории занятости.
3. Джон Мейнард Кейнс - 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.
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 соответствии 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



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. 24

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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;
- 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.

25-30 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения;

16-24 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, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения;

10-15 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия;

0-9 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

1. Высокий уровень 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. 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

соответствует оценке зачтено:

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания теории управления, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий, способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке зачтено:

- предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание процесса управления, выработки и реализации управленческих решений; умение их анализировать и представление о возможных результатах организационно-управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке зачтено:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о теории управления, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.

4. Низкий уровень соответствует оценке не зачтено.

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль): Управление персоналом в организации

ФОС для промежуточной аттестации по дисциплине "Рынок труда и привлечение персонала"

2026 год набора

Очная форма обучения

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:

Проректор по учебной работе

утверждено 27.02.26

А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 11 от 24.02.2026

Председатель Ученого совета

факультета экономики и

управления

согласовано

А. А. Егорова

Заседанием кафедры инноватики и управления

Протокол заседания № 7 от 19.02.2026

Заведующий кафедрой

согласовано

И.Д. Колмакова

Автор (составитель)

О. В. Жигарь

Структура фондов оценочных средств соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27 сентября 2022 №573-1