

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 10.09.2026 10:16:29

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bf98f3b6cb77a486b9a8788b8322b73

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Подбор и поиск персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 25

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

### **для промежуточной аттестации**

по дисциплине (модулю)

### **Подбор и поиск персонала**

Направление подготовки (специальность)

**38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль)

**Управление персоналом**

Присваиваемая квалификация (степень)

**БАКАЛАВР**

Форма обучения

**очно-заочная**

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 заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Подбор и поиск персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом  
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**
  - 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 заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Подбор и поиск персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом 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

Дисциплина: Подбор и поиск персонала

Семестр изучения: 7

Форма промежуточной аттестации: зачет

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины Подбор и поиск персонала направлено на формирование следующих компетенций:

|                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ПК-1</b> Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале | <b>ПК-1.1.</b> Демонстрирует знание источников информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям)<br><b>ПК-1.2.</b> Демонстрирует знание источников о ситуации и тенденциях на рынке труда, методов ее поиска и анализа<br><b>ПК-1.3.</b> Выполняет поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в персонале. | <b>Знать</b> демонстрирует знание источников информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям); демонстрирует знание источников о ситуации и тенденциях на рынке труда, методов ее поиска и анализа<br><b>Уметь</b> выполняет поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в персонале.<br><b>Владеть</b> методами поиска и анализа информации о ситуации и тенденциях на рынке труда. |
| <b>ПК-2.</b> Способен осуществлять подбор и отбор персонала в соответствии с целями организации                                                  | <b>ПК-2.1.</b> Демонстрирует знание технологий поиска, привлечения, подбора и отбора персонала<br><b>ПК-2.2.</b> Выполняет поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализирует ее.<br><b>ПК-2.3.</b> Выбирает способы и технологии привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности                                                                                                                                              | <b>Знать</b> демонстрирует знание технологий поиска, привлечения, подбора и отбора персонала<br><b>Уметь</b> выполняет поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализирует ее<br><b>Владеть</b> навыками разработки и проведения мероприятий по подбору и отбору персонала, выбора способа и технологии привлечения, подбора и                                                                                                                                                                                            |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                 |                                                                                                                                                             |               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|  Министерство образования и науки Российской Федерации<br>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение<br>высшего образования<br>«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)<br>Факультет заочного и дистанционного обучения<br>Кафедра современных образовательных технологий |                                                                 |                                                                                                                                                             |               |
| Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Подбор и поиск персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ»                                                                                                                                                                  |                                                                 |                                                                                                                                                             |               |
| Версия документа - 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | стр. 4                                                          | Первый экземпляр _____                                                                                                                                      | КОПИЯ № _____ |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой       | отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой; оценивает затраты на обеспечение организации персоналом |               |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ПК-2.4. Оценивает затраты на обеспечение организации персоналом |                                                                                                                                                             |               |

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств

| Код, наименование компетенции согласно ФГОС                                                                                               | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Контролируемые темы/разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2) | Семестр | Номер задания | Наименование оценочного средства                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------|---------------|-----------------------------------------------------|
| ПК-1 Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале | <b>Знать</b> демонстрирует знание источников информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям); демонстрирует знание источников о ситуации и тенденциях на рынке труда, методов ее поиска и анализа<br><b>Уметь</b> выполняет поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в персонале.<br><b>Владеть</b> методами поиска и анализа информации о ситуации и тенденциях на рынке труда. | Раздел 1. Рекрутинг персонала<br><br>Раздел 2. Введение в рекрутинг | 7       | 1-50          | Задание закрытого типа на установление соответствия |
| ПК-2. Способен                                                                                                                            | <b>Знать</b> демонстрирует                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                     | 7       | 51-100        | Задание                                             |



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Подбор и поиск персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| Версия документа - 1                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | стр. 5 | Первый экземпляр _____ |  | КОПИЯ № _____                                      |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------------------------|--|----------------------------------------------------|
| осуществлять подбор и отбор персонала в соответствии с целями организации | знание технологий поиска, привлечения, подбора и отбора персонала<br><b>Уметь</b> выполняет поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализирует ее<br><b>Владеть</b> навыками разработки и проведения мероприятий по подбору и отбору персонала, выбора способа и технологии привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой; оценивает затраты на обеспечение организации персоналом |        |                        |  | с закрытого типа выбором одного правильного ответа |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |        |                        |               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------------------------|---------------|
|  Министерство образования и науки Российской Федерации<br>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение<br>высшего образования<br>«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)<br>Факультет заочного и дистанционного обучения<br>Кафедра современных образовательных технологий |        |                        |               |
| Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Подбор и поиск персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ»                                                                                                                                                                  |        |                        |               |
| Версия документа - 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | стр. 6 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |

### 3.2 Содержание оценочных средств для промежуточной аттестации

#### *Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа*

#### **Задание 1. (Задание закрытого типа установление соответствия)**

*Прочитайте задание, и установите соответствие:*

Тест

1. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых идей в организацию:
  - а) продвижение изнутри;
  - б) компенсационная политика;
  - в) использование международных кадров;
  - г) прием на работу профессионалов;
  - д) расширение деловых связей.
2. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:
  - а) самопроявившиеся кандидаты;
  - б) безработные;
  - в) неквалифицированные работники;
  - г) «хай-по»;
  - д) абитуриенты.
3. Краткая трудовая биография кандидата:
  - а) профессиограмма;
  - б) карьерограмма;
  - в) анкета сотрудника;
  - г) рекламное объявление;
  - д) должностная инструкция.
4. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы
  - а) сокращает текучесть рабочей силы впоследствии;
  - б) приводит к увеличению текучести рабочей силы;
  - в) позволяет работодателю отказаться от испытательного срока;
  - г) позволяет работодателю платить минимальную заработную плату;
  - д) позволяет работодателю отказаться от системы компенсации.
5. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:
  - а) психологические тесты;
  - б) проверка знаний;
  - в) проверка профессиональных навыков;
  - г) графические тесты;
  - д) анкетирование.
6. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:
  - а) психологические тесты;
  - б) проверка знаний;
  - в) проверка профессиональных навыков;
  - г) графический тест;
  - д) астрологический прогноз.
7. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |                        |               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------------------------|---------------|
|  <p>Министерство образования и науки Российской Федерации<br/>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение<br/>высшего образования<br/>«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)<br/>Факультет заочного и дистанционного обучения<br/>Кафедра современных образовательных технологий</p> |        |                        |               |
| Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Подбор и поиск персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ»                                                                                                                                                                              |        |                        |               |
| Версия документа - 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | стр. 7 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |

кандидатур есть:

- а) отбор кандидатов;
- б) найм работника;
- в) подбор кандидатов;
- г) заключение контракта;
- д) привлечение кандидатов

8. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

- а) анализ анкетных данных;
- б) профессиональное испытание;
- в) экспертиза почерка;
- г) рекомендации близких родственников кандидата;
- д) анализ резюме.

9. Что представляет процесс набора персонала:

- а) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;
- б) прием сотрудников на работу;
- в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности;
- г) профессиональное испытание;
- д) аттестация и повышение квалификации.

10. Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с

- а) привычкой тех, кто работает;
- б) приемом по рекомендательным письмам;
- в) требованием со стороны самой работы;
- г) недостаточной практикой набора;
- д) высокой степенью конкуренции на первичном рынке труда.

11. К преимуществам внутренних источников найма относят:

- а) низкие затраты на адаптацию персонала;
- б) появление новых идей, использование новых технологий;
- в) появление новых импульсов для развития;
- г) все вместе;
- д) ответы «а» и «б».

12. 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;
- г) сохранение корпоративного духа в организации;
- д) снижение конкуренции между работниками.

13. Что следует понимать под текучестью персонала:

- а) все виды увольнений из организации;
- б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;
- в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;
- г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов;
- д) все вышеперечисленное.

14. Executive search ("охота за головами") - это:

- а) переманивание конкретных сотрудников из других компаний;
- б) подбор руководящих сотрудников;
- в) целенаправленный поиск высококвалифицированных специалистов (возможно, редкой специальности)



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Подбор и поиск персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

и/или топ

менеджеров) и соответствующим опытом работы;

г) промышленный шпионаж;

д) уничтожение ценных сотрудников конкурирующих фирм.

15. Анализ образовательных свидетельств позволяет сделать некоторые заключения о кандидате. К таковым

относятся (при необходимости указать несколько):

1 - общительность кандидата;

2- области интересов кандидатов;

3 - социокультурный уровень;

4 - лень, недостаточная сила воли;

5 - отсутствие интересов.

а) 1, 2;

б) 2, 3, 4;

в) 4, 5;

г) 1, 5;

д) 2, 3.

16. В каком документе определяется продолжительность испытательного срока для принимаемого на работу

сотрудника:

а) в правилах внутреннего распорядка;

б) в положении о персонале;

в) в должностной инструкции работника;

г) в трудовом договоре;

д) в устной договоренности между работником и работодателем.

17. В организацию, где нет собственной HR-службы, требуется директор по маркетингу. Какой из методов его поиска

представляется Вам наиболее эффективным?

а) размещение объявлений о вакансии в Интернете;

б) размещение объявлений о вакансии на кабельном телевидении;

в) обращение в рекрутинговое агентство;

г) обращение в государственную службу занятости;

д) ожидание самопроявившихся кандидатов.

18. В чем суть предпринимательно-рыночного подхода в работе с персоналом?

а) использование методов маркетинга в управлении персоналом;

б) применение договорной формы найма на работу;

в) отбор персонала производится на основе тестирования, интервью и т.д.;

г) преобладание административных методов управления;

д) преобладание пассивной кадровой политики.

19. Выплачивает ли предприятие выходные пособия в случае его ликвидации?

а) да;

б) нет;

в) в зависимости от должности работника;

г) только госпредприятие;

д) только в случае банкротства.

20. Для проведения собеседования при приеме на работу сотруднику без специальной подготовки в этой области,

можно порекомендовать:

а) заранее продумать полный список вопросов и порядок их предъявления;

б) подготовить только основные вопросы;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Подбор и поиск персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |        |                        |               |
|----------------------|--------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 9 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|--------|------------------------|---------------|

в) продумать темы, которые необходимо затронуть на собеседовании с кандидатом;

г) проводить беседу спонтанно;

д) задавать вопросы, которые первыми вспомнятся, поскольку порядок не имеет значения.

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

а) обратиться в хорошее агентство по подбору персонала;

б) в письменном виде определить необходимые качества кандидата;

в) разместить яркое призывное объявление в самых людных местах;

г) предложить вознаграждение за поиск подходящего кандидата;

д) ждать, когда подходящий кандидат обратится в поисках работы сам.

22. Если в ходе собеседования выясняется, что кандидат явно не соответствует требованиям должности, то когда

лучше сообщить ему «вы нам не подходите»?

а) сразу же, как только становится ясным несоответствие кандидата предъявляемым требованиям;

б) в конце собеседования;

в) сообщить по телефону после собеседования или письменно;

г) при повторном обращении кандидата;

д) ответы а) или г).

23. К какому действию должен прибегнуть менеджер по персоналу при появлении вакансии в ситуации временного

увеличения объема работ?

а) реорганизация работы;

б) использование работы сверх нормы;

в) набор нового персонала;

г) введение свободного графика работы;

д) объявление открытого конкурса.

24. К недостаткам внешних источников привлечения персонала относят (при необходимости выделить несколько):

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) 3, 4, 5;

г) 1, 2, 5

д) 1, 2, 4.

25. К недостаткам проектной организационной структуры в плане координации взаимодействия среди сотрудников

можно отнести:

а) значительные затраты времени на согласование оперативных вопросов;

б) отсутствие единоначалия;

в) отсутствие возможности проявить инициативу;

г) низкая гибкость структуры;

д) излишняя громоздкость бюрократической надстройки.

26. К основным ошибкам интервью относятся следующие (при необходимости отметить несколько):

1 - попытка интервьюера установить контакт с кандидатом;

2 - поспешность суждения о кандидате;

3 - очень высокая разговорная активность со стороны интервьюера;

4 - детальное выяснение специфики прошлой деятельности кандидата деятельности.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Подбор и поиск персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |         |                        |               |
|----------------------|---------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 10 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|---------|------------------------|---------------|

- а) 2, 3;
- б) 1, 2;
- в) 1, 3;
- г) 3, 4;
- д) 1, 4.

27. К показателям, оценивающим положение предприятия на рынке труда, не относится:

- а) уровень удовлетворенности работников;
- б) средняя заработная плата;
- в) качество трудовых ресурсов;
- г) уровень производительности труда;
- д) месторасположение предприятия.

28. 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;
- г) невозможно четко сформулировать требования к кандидату;
- д) качество нанимаемых сотрудников не имеет значения.

29. 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
- г) 3, 4
- д) 2, 4.

30. Какой из ниже перечисленных пунктов можно отнести к преимуществам внутреннего набора кандидатов?

- а) большое количество кандидатов;
- б) сокращение сроков адаптации;
- в) увеличение разнообразия рабочей силы;
- г) широкие возможности выбора;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Подбор и поиск персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## **4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ.**

### **4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации**

Зачет состоит из 2- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 40 минут.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов – не зачтено (оценка 2);

50-100 баллов - зачтено.

Общее время выполнения работы – 2 часа.

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

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |         |                        |               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------------------|---------------|
|  Министерство образования и науки Российской Федерации<br>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение<br>высшего образования<br>«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)<br>Факультет заочного и дистанционного обучения<br>Кафедра современных образовательных технологий |         |                        |               |
| Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Подбор и поиск персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ»                                                                                                                                                                  |         |                        |               |
| Версия документа - 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | стр. 12 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |

## **Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**

*Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:*

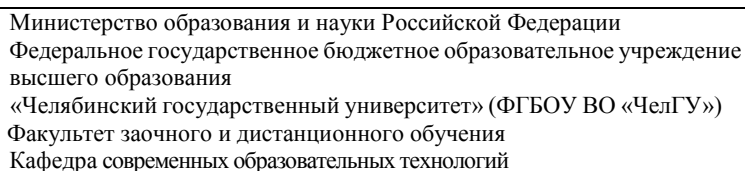
*1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.*

*2. Средний уровень соответствует оценке хорошо и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует*

*общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.*

*3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.*

*4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владение ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.*



Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Проректор по учебной работе

утверждено 27.02.26

А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

## Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

Председатель Ученого совета  
факультета заочного и  
дистанционного обучения

согласовано

Ш.Ш. Ягафаров

# Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

И.о. заведующий кафедрой

СОГЛАСОВАНО

Л.П.Конвисарева

Автор (составитель)

Е.В.Чистилова

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