

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:

04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8522523

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Факультет экономики и управления

Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Рекрутинг» 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 Рекрутинг

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.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Рекрутинг» 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**



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Рекрутинг» 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: Рекрутинг
Семестр (семестры) изучения: 5 семестр.
Форма промежуточной аттестации: *зачет*.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	4
ПК-1	Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале	ЗНАТЬ: - источники информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям). УМЕТЬ: - осуществлять поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в персонале. ВЛАДЕТЬ: - методами поиска и анализа информации о ситуации и тенденциях на рынке труда.
ПК-2	Способен осуществлять подбор и отбор персонала в соответствии с целями организации	ЗНАТЬ: - технологии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала. УМЕТЬ: - выполнять поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализировать ее. ВЛАДЕТЬ: - 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.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Рекрутинг» по направлению подготовки
38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые разделы, темы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
<p>ПК-1</p> <p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none">- источники информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям). <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none">- осуществлять поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в персонале. <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none">- методами поиска и анализа информации о ситуации и тенденциях на рынке труда.	<p>Введение рекрутинг</p> <p>Рекрутинг персонала</p>	<p>Тестовые вопросы</p> <p>Практические задания</p> <p>Теоретические вопросы для собеседования (зачета)</p>	<p>Тестовые вопросы 5-6, 8-11, 14-16, 18, 20, 22, 23, 26, 31, 32, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 43</p> <p>Теоретические вопросы для собеседования (зачета) 3-8, 12</p> <p>Практическое задание 1</p>
<p>ПК-2</p> <p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none">- технологии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала. <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none">- выполнять поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализировать ее. <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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.	<p>Введение рекрутинг</p> <p>Рекрутинг персонала</p>	<p>Тестовые вопросы</p> <p>Практические задания</p> <p>Теоретические вопросы для собеседования (зачета)</p>	<p>Тестовые вопросы 1-4, 7, 12, 13, 17, 19, 21, 24, 25, 27-30, 39, 40, 44, 45</p> <p>Теоретические вопросы для собеседования (зачета) 1, 2, 9-11, 13-35</p> <p>Практическое задание 2</p>



3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой тестовых вопросов, теоретических вопросов для собеседования (зачета) 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»).

Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, - это самопроявившиеся кандидаты.

2. *Задание открытого типа с кратким ответом*

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

К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относят графические тесты.

3. *Задание открытого типа с кратким ответом*

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

Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является проверка профессиональных навыков.

4. *Задание открытого типа с кратким ответом*

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

Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный.

5. *Задание открытого типа с кратким ответом*

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

К преимуществам внутренних источников найма относят низкие затраты на адаптацию персонала.

3.2.2 База тестовых вопросов закрытого типа

6. *Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*

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

7. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

Автоматизация подбора персонала НЕ позволяет:

- а) повысить производительность рекрутера,
- б) ускорить время заполнения вакансий
- в) сократить затраты на наем
- г) повысить квалификацию персонала

8. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

Краткая трудовая биография кандидата:

- а) профессиограмма;
- б) карьерограмма;
- в) анкета сотрудника;
- г) рекламное объявление;
- д) должностная инструкция

9. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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

10. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

Система автоматизации подбора персонала может включать:

- а) хранение данных о кандидатах;
- б) нормы численности
- в) проективное интервью

11. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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

12. *Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*

Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

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

13. *Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*

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

14. *Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*

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

15. *Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*

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

16. *Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*



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

17. 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;
- г) сохранение корпоративного духа в организации

18. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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

19. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

Executive search («эксклюзивный поиск») - это:

- а) переманивание конкретных сотрудников из других компаний;
- б) подбор руководящих сотрудников;
- в) целенаправленный поиск высококвалифицированных специалистов (возможно, редкой специальности и/или топ-менеджеров) и соответствующим опытом работы;
- г) промышленный шпионаж

20. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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

- 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

21. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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

22. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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

23. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

В чем суть предпринимательско-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

24. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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



25. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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;
- в) продумать темы, которые необходимо затронуть на собеседовании с кандидатом;
- г) проводить беседу спонтанно

26. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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

27. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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

28. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

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

29. 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) 3, 4, 5;
- г) 1, 2, 5
- д) 1, 2, 4

30. *Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*

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

31. *Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*

К основным ошибкам интервью относятся следующие:

- 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.

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

32. *Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*

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



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

34. 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
- г) 3, 4

35. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

В какой стратегии проведения интервью кандидату предлагают оценить действия какого либо персонажа?

- а) в стрессовой
- б) в кейсовой
- в) в биографической
- г) в проективной

36. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

Какие типы собеседований по методу проведения не используют при подборе кадров?

- а) хедхантинг
- б) групповые интервью
- в) индивидуальные интервью
- г) стрессовые интервью

37. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа



Серия мероприятий и действий, осуществляемых предприятием или организацией для выявления из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы

- а) отбор кандидатов
- б) найм
- в) рабочая атмосфера

38. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

Сложная процедура привлечения персонала на вакантные должности, предполагающая поиск нужных кандидатов, определение их пригодности (или непригодности) через систему отбора, заключение контракта или принятие решения об отказе.

- а) отбор кандидатов
- б) найм
- в) вакансия

39. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

Работники, уже занятые в организации и имеющие желание, возможность (или необходимость) и компетенции, чтобы занять открывшуюся вакансию.

- а) внутренний источник
- б) внешний источник
- в) потенциальный источник

40. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

Претенденты на вакансию, имеющие соответствующее образование и профессиональные навыки, но занятые на других предприятиях; временно не работающие или находящиеся в статусе выпускников учебных заведений различного ранга.

- а) внутренний источник
- б) внешний источник
- в) потенциальный источник

3.2.3 Задания открытого типа с кратким ответом

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

Свободная должность, на которую ищут работника, или объявление о поиске сотрудника - это ...



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

Кандидат на вакантную должность приходит на ... - это предварительный разговор, диалог менеджера по персоналу или руководителя с кандидатом на вакантную должность с целью получения, уточнения информации о его профессиональном уровне и ожиданиях.

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

Сокращение сроков адаптации относится к преимуществам ... источников набора кандидатов

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

Основной документ, где ведётся запись всей трудовой деятельности сотрудника, - это ...

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

... подбора персонала – это применение технологий, которые позволяют компаниям автоматизировать задачи и рабочие процессы рекрутинга.

3.2.4 База теоретических вопросов для собеседования (зачета)

1. Сущность рекрутинга
2. Функции рекрутинга
3. Подбор персонала как элемент системы управления персоналом
4. Внутренние и внешние источники поиска персонала
5. Профиль должности и кандидата
6. Построение модели компетенций
7. Современные технологии поиска и подбора персонала
8. Оценка персонала: понятие, функции, виды
9. Тестовые методики оценки персонала
10. Правила проведения интервью
11. Особенности психологического интервью
12. Биографическое интервью
13. Профессиональное интервью
14. Интервью по компетенциям
15. Применение контент-анализа при оценке резюме



16. Экспресс-оценка при найме персонала
17. Значение невербальных средств коммуникации при найме персонала
18. Оценка персонала как средство контроля персонала.
19. Роль оценки персонала в формировании кадрового резерва организации.
20. Текущая деловая оценка персонала: понятие и задачи.
21. Этапы проведения текущей деловой оценки персонала.
22. Технология экспертных оценок в деловой оценке персонала.
23. Структурированное интервью как средство деловой оценки персонала.
24. Применение методики ассесмент-центра при проведении деловой оценки персонала.
25. Метод «оценка 360°» в проведении деловой оценки персонала.
26. Тестирование и анкетирование в деловой оценке персонала.
27. Применение методики ключевых показателей эффективности в деловой оценке персонала.
28. Аттестация персонала как вид деловой оценки.
29. Метод стандартных оценок при проведении аттестации персонала.
30. Сравнительный метод как средство аттестации персонала.
31. Применение метода управления посредством постановки целей при проведении аттестации персонала.
32. Аттестация персонала как внутренний источник поиска
33. Использование оценки персонала при организации обучения персонала.
34. Комплексность и системность в проведении оценки персонала.
35. Тенденции автоматизации подбора персонала

3.2.5 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

№ п/п	Формулировка задания
1.	Сформировать систему эффективных маркетинговых коммуникаций в целях поиска кандидата на вакантную должность: - изобразить подходящую схему коммуникаций; - показать её работу на разных стадиях; - определить наиболее дорогостоящую операцию в данной схеме коммуникации и объяснить, почему.



2. Составить резюме для участия в конкурсе на замещение вакантной должности.

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 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 1-45)

№	Верный ответ	Критерии
---	--------------	----------



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Рекрутинг» по направлению подготовки
38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

задания		
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	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
7	г	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
8	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
9	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
10	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
11	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
12	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
13	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
14	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
15	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
16	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
17	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
18	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
19	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
20	д	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
21	г	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
22	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
23	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
24	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
25	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
26	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа



27	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
28	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
29	д	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	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
33	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
34	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
35	г	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
36	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
37	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
38	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
39	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
40	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
41	вакансии	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
42	собеседование (интервью)	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
43	внутренних	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
44	трудовая книжка	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
45	Автоматизация	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	Обучающийся хорошо знает материал, умеет	Обучающийся удовлетворительно знает материал,	Обучающийся не разобрался с основными



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	оперировать управленческими категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы	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.	категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.
--	--	---	---

4.2.3. Критерии оценивания практического задания

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.

№ п/п	Ответ или вариант решения
----------	---------------------------



1.	Маркетинговые коммуникации				
	Реклама	Стимулирование сбыта	Связи с общественностью	Личные продажи	Директ-маркетинг
	<ul style="list-style-type: none">- Объявления в СМИ- На упаковке- Рекламные ролики- Брошюры и буклеты- Плакаты и листовки- В справочниках- На стендах объявлений- На выставках- Демонстрация новинок	<ul style="list-style-type: none">- Конкурсы, игры, розыгрыши, лотереи- Призы и подарки- Раздача образцов товаров- Промышленные выставки, ярмарки- Демонстрации- Мерчендайзинг	<ul style="list-style-type: none">- Подготовка пакетов информации для прессы- Выступления- Семинары- Ежегодные отчеты- Пожертвования- Спонсорство- Публикации- Поддержание отношений с контактной аудиторией	<ul style="list-style-type: none">- Торговые презентации- Торговые встречи- Поощрительные программы- Раздача образцов	<ul style="list-style-type: none">- Каталоги- Рассылка рекламы по почте- Телемаркетинг- Электронные покупки- Телемагазины- Факсимильные сообщения- Электронная почта- Голосовые сообщения и т.д.
	<p>Задача коммуникаций: поиск претендента на вакантное место. Средства распространения информации: объявления на специализированных сайтах, объявления в СМИ, объявление на сайте организации, объявление на стендах, участие в ярмарках вакансий, и т.д. Наиболее дорогостоящими будут считаться СМИ и спецсайты. Более быстрое решение дадут спецсайты и объявление на сайте организации. Более долгим решением станет размещение информации в СМИ и участие в ярмарках вакансий.</p>				
2.					



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Рекрутинг» по направлению подготовки
38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 21

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Образец резюме на должность продавца

Место
для вашей
фотографии

Мешков Сергей Иванович

Дата рождения: 15 июля 1983 г.
Гражданство: Россия
Телефон: +7(XXX) XXX-XX-XX
Эл. почта: myemail@mail.ru

Семейное положение:
холост
Желаемый график работы:
полный рабочий день

Цель: Руководитель отдела продаж в крупной торговой компании

Отличное знание рынка. Семь лет опыта работы руководителем департамента продаж. Разработка и внедрение стратегий привлечения новых клиентов, увеличение объемов продаж. Создание эффективной команды для достижения высоких показателей. Опыт и навыки включают:

- Ведение переговоров различного уровня.
- Заключение сделок и контроль исполнения договорных обязательств.
- Оптимизация бизнес-процессов для достижения высоких показателей.
- Разработка, развитие и управление маркетинговыми проектами.
- Управление персоналом (подбор, обучение, мотивация).

Опыт работы:

ЗАО «Торговая компания»

Ведущий поставщик стройматериалов и инструмента от российских и зарубежных производителей. Более 15 лет на рынке России и стран СНГ.

Руководитель департамента продаж (07/2007 - наст. время)

- Выполнение плана продаж за счет разработки и внедрения стратегий поиска и привлечения новых клиентов.
- Мониторинг рынка и разработка планов сотрудничества с ключевыми клиентами.
- Оптимизация бизнес-процессов с увеличением прибыли на 3500000 руб. в месяц.
- Обучение торговых представителей эффективным технологиям продаж с увеличением общей результативности команды.
- Контроль дебиторской задолженности и исполнения договорных обязательств.
- Урегулирование претензий со стороны клиентов, контроль качества поставок.

Образование:

Санкт-Петербургский торгово-экономический институт (2004-2008).

Специальность: Экономика и управление на предприятии.

Дополнительное образование:

- Краткосрочные курсы по программе MBA в «Международной школе бизнеса», 2009г.
- Курсы английского языка в школе «English Best», 2003г.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке зачтено:

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания 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.

