

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 15.05.2026 11:15:40

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322329



Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

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

Факультет (институт), филиал: Институт экономики отраслей, бизнеса и

администрирования

Кафедра Экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03

Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

промежуточной аттестации

по дисциплине

Рекрутмент

наименование дисциплины (модуля)

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

код и наименование образовательной программы

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

указывается в соответствии с образовательным стандартом

Форма обучения

Очно-заочная

Челябинск, 2025



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация, магистерская программа)

HR-менеджмент и управление командами

Дисциплина: *Рекрутмент*

Семестр (семестры) изучения: 7

Форма (формы) промежуточной аттестации: *экзамен, курсовая работа*

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-4	Способен обеспечивать документационное сопровождение, анализировать процессы документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения персонала	Знать: процессы документооборота и локальные документы по вопросам обеспечения организации персоналом Уметь: обеспечивать документационное сопровождение и анализировать процессы документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения организации персоналом Владеть: навыками документационного сопровождения и анализа процессов документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения организации персоналом
ПК-5	Способен разрабатывать и применять современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала	Знать: современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала Уметь: разрабатывать и применять современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала Владеть: навыками разработки и применения современных методов для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

3.1. Структура оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего	Наименование оценочного средства на промежуточной
-------	--	------------------------------	---	---



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

			контроля	аттестации/№ задания
1	ПК-4 (процессы документооборота и локальные документы по вопросам обеспечения организации персоналом) ПК-5 (современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала)	Раздел 1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ЭТАПЫ РЕКРУТМЕНТА Раздел 2. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ РЕКРУТМЕНТА	Тестовые задания, практические задания	Вопросы к зачету, экзамену 1-9
2	ПК-4 (обеспечивать документационное сопровождение и анализировать процессы документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения организации персоналом) ПК-5 (разрабатывать и применять современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала)	Раздел 3. СБОР ЗАЯВОК НА ПЕРСОНАЛ Раздел 4. КАНАЛЫ ПОДБОРА И СБОРА ИНФОРМАЦИИ О КАНДИДАТАХ	Тестовые задания, практические задания	Вопросы к зачету, экзамену 10-24
3	ПК-4 (навыками документационного сопровождения и анализа процессов документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения организации персоналом) ПК-5 (навыками разработки и применения современных методов для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала)	Раздел 5. МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ И ТЕХНОЛОГИИ ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРВЬЮ Раздел 6. СОПРОВОЖДЕНИЕ КАНДИДАТОВ В ПЕРИОД ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА	Тестовые задания, практические задания	Вопросы к зачету, экзамену 25-40

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины (модуля). Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

3.2 Содержание оценочных средств

Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Примерный перечень тестовых вопросов:

1. Сбор информации через парсер (онлайн-сервис или десктопную программу) - это

Выберите один ответ:

Сорсинг

Хантинг

Парсинг

Прелиминаринг

Реферальная программа

2. Потенциальные сложности поиска в соц сетях

Выберите несколько ответов:

Отсутствие гарантий

Человеческий фактор

Мошенничество

Юридические сложности

3. Какую информацию следует получить на собеседовании от кандидата на должность сорсера

Выберите несколько ответов:

Как взаимодействовал с рекрутерами / нанимающими менеджерами

Составлял ли запросы под конкретную вакансию

Выбирал ли оптимальные каналы поиска

Проводил ли анализ квалификации кандидатов

Как коммуницировал с кандидатами

4. Принципы использования QR-кода при поиске кандидатов

Выберите несколько ответов:

Справедливость

Видимость

Доступность

Перспектива и последовательность

Осмысленность

5. Официальный представитель бренда среди его целевой аудитории - это

Выберите один ответ:

Блогер бренда

Амбассадор бренда



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

Носитель бренда
Сторонник бренда
Хозяин бренда

6. Алгоритм поиска кандидатов в профессиональных группах соц. сетей включает в себя этапы

Выберите несколько ответов:

Оценить количество подписчиков и охват публикаций в группе

Оценить, есть ли в группе ваша целевая аудитория

Составить короткий текст на языке вашего кандидата, который может «зацепить»

Использовать «цепляющие» картинки

7. Рекомендации HR-специалистам для рекрутинга в соц. сетях

Выберите несколько ответов:

Использовать инструмент в дополнение с традиционными технологиями найма

Проявлять повседневную активность

Обеспечивать создание базы соискателей и анализ их способностей

Укреплять HR-бренд организации: пропагандировать ценности и миссию организации, защищать ее профессиональную репутацию

Не взаимодействовать с другими онлайн-активностями

8. Текстовые или графические смайлики и символы, которые используются вместо слов для передачи эмоций, настроения или какого-то смысла в сообщениях и на сайтах

Выберите один ответ:

Эмоджи

QR-коды

Ники

Аватары

9. Охват объявления о вакансии увеличивается с помощью

Выберите несколько ответов:

Таргетированной рекламы

Размещения в группах с охватом более 1 000 участников

Обращение к друзьям и знакомым поделиться вашим постом - «бросить клич!»

10. Маркетинговая модель AIDA содержат элементы

Выберите несколько ответов:

Attention – внимание

Idea – идея



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

Decision - решение

Interest – интерес

Desire – желание

Action – действие

11. К общим страхам кандидатов, риски (почему сотрудник может уйти с этой работы - опрос работников, выходное интервью)

Выберите несколько ответов:

Компания ненадёжная (если она не очень известная)

Обманут (напр., если нет оформления с первого дня или з/п не полностью белая)

Работа окажется не той, что они себе представляли (холодные звонки, плохой продукт, не интересные проекты и пр.)

Коллектив и атмосфера в компании окажется неприятной, напряженной

Непосредственный руководитель окажется сложным в общении

Зарплата окажется выше рыночной

12. Количество людей, который видят объявление о вакансии

Выберите один ответ:

Охват

Конверсия

Воронка

Кастомизация

Продвижение

13. Поиск источников, поиск контактов соискателей и первый контакт с кандидатом - это

Выберите один ответ:

Рекрутинг

Сорсинг

Парсинг

Хантинг

Прелиминаринг

14. К рекомендациям по составлению лид-магнита относятся

Выберите несколько ответов:

Найти проблему аудитории и рассказать о решении

Оформить в подходящем формате

Настроить получение данных и выдачу лид-магнита

Настроить последующую работу с контактами

15. Публикация в соцсети должна соответствовать всем требованиям



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

рекламы

Выберите несколько ответов:

Быть лаконичной

Объяснять преимущества вашего предложения

Побуждать ответить немедленно

Быть навязчивой

16. Личное общение с кандидатами на разных площадках

Выберите один ответ:

Метод прямого захвата

Краудсорсинг

Метод «троянского коня»

Парсинг

Сорсинг

17. Привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников учебных заведений)

Выберите один ответ:

Сорсинг

Хантинг

Парсинг

Прелиминаринг

Реферальная программа

18. Преимущества хедхантинга кандидатов

Выберите несколько ответов:

Высокий уровень специалиста: имеется профильный опыт и знания в отрасли, развитые компетенции, проработанные навыки и умения

Получение информации о конкуренте (состав персонала, технологии, финансовое состояние, продажи, клиенты, преимущества и недостатки компании и т.п.)

Требуется вознаграждение за труд выше среднего по рынку

Новый сотрудник понимает свою уникальность и может скорректировать своё поведение с новыми коллегами, требует более партнёрские отношения с руководством, может использовать для шантажа руководства

Может спровоцировать конфликт в коллективе

19. Какой логический оператор (символ) выполняет функцию поиска по любому из слов (либо/либо)

Выберите один ответ:



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

AND

NOT

OR

«»

()

20. Алгоритм составления лид-магнита включает в себя

Выберите несколько ответов:

Разместить баннер на сайте или в соц сетях

Разместить активную кнопку «Получить чек-лист»

Переход в форму «Заполнить контактные данные»

Разместить кнопку «Скачать Чек-лист»

Разместить активную кнопку «Удалить чек-лист»

21. Какой вид подбора персонала окажется наиболее релевантным при поиске сотрудника в IT-компанию на позицию Middle Developer?

Один верный ответ

Преимущественно массовый подбор, но в некоторых случаях потребуется точечный (например, если нужен программист со знанием редкого языка программирования)

Преимущественно точечный подбор, но в некоторых случаях придётся заняться хедхантингом, переманивая сотрудников из других компаний

Преимущественно хедхантинг, но в случае если требуется знание только очень широко распространённого языка программирования, достаточно будет массового подбора

Любой способ подбора позволит достичь результата при должной сноровке

22. Что из нижеперечисленного в обязательном порядке необходимо уточнить у заказчика, прежде чем приступить к поиску подходящего кандидата?

Несколько верных ответов

Задачи, которые специалист будет решать на рабочем месте

Критичные хард- и софт-скилы

Возможность корпоративного обучения для кандидата в случае неполного соответствия ожиданиям

Вилка заработной платы

23. Предположим, что мы ищем специалиста на должность тестировщика в IT-компанию, при этом подразумевается, что удалённый работник нам не подходит. С точки зрения минимизации юридических рисков по каким из перечисленных оснований допустимо формально



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

отказывать кандидату?

Один верный ответ

Пол

Возраст (если кандидат совершеннолетний)

Образование

Семейное положение

Наличие вредных привычек

Наличие судимостей

24. На какие разделы можно условно разделить портрет кандидата?

Несколько верных ответов

Образование

Опыт работы

Биографические данные

Компетенции

Пожелания

Условия

Аттестация

Мотивация

25. При составлении карты поиска важно учесть как внутренние, так и внешние источники. Что из перечисленного относится к внешним источникам?

Несколько верных ответов

Учебные заведения

Кадровый резерв

Публикация вакансии на рабочих сайтах (hh.ru, SuperJob и другие)

Рекомендации и программы

Кадровые агентства

26. Что из нижеперечисленного можно считать ключевыми пунктами составления продающей вакансии?

Несколько верных ответов

Отсутствие строгой иерархии в коллективе

EVP компании, ценности

Интересные позиция и обязанности

Интересный проект

Возможность удалённой работы

Возможности карьерного роста приятная атмосфера

27. Наиболее оптимальной стратегией при составлении текстов вакансий и их оформлении будет:



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

Несколько верных ответов

Чётко описать задачи, избегая шаблонных фраз

Выбрать гармоничное сочетание шрифта и цвета, уделить внимание
визуальному восприятию текста

Подобрать шаблон вакансии на основании устоявшихся стереотипов в
сфере HR

Стараться дать как можно больше технических деталей, перечислить
(по возможности) все требования к кандидату

28. Какой стратегии лучше придерживаться при составлении
поискового запроса с целью найти подходящего кандидата?

Один верный ответ

Выбрать несколько ключевых слов (желательно хотя бы три-четыре) и
использовать их все одновременно — так мы сразу получим довольно
узкую выборку, после чего можем приступить к просеиванию кандидатов
вручную

Использовать в первом же поисковом запросе все релевантные
ключевые слова, после чего заняться просеиванием полученного пула
кандидатов вручную

Выбрать одно ключевое слово (или пару), получить достаточно
большую выборку, затем сузить эту выборку посредством дополнительных
инструментов поиска, после чего заняться просеиванием кандидатов
вручную

Использовать в первом же поисковом запросе все релевантные
ключевые слова, а также все доступные дополнительные инструменты
поиска, после чего заняться просеиванием полученного пула кандидатов
вручную

29. На что НЕОБЯЗАТЕЛЬНО обращать внимание при анализе
профиля кандидата?

Один верный ответ

Образование кандидата

Зарплатные ожидания

Хобби, интересы кандидата

Стоп-факторы

Хард-скилы

Опыт работы

30. Что из перечисленного можно считать верным?

Несколько верных ответов

Интервью по компетенциям хорошо подойдёт при подборе



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

высококвалифицированного персонала

Кейс-интервью в целом подойдёт для интервью на любой вид вакансии

Структурированное интервью позволяет сравнить по аналогичным параметрам несколько кандидатов и выбрать наиболее подходящего

Проективное интервью может дать исчерпывающее представление о софт-скилах кандидата

Стресс-интервью является неуместным во многих случаях и часто может отпугнуть кандидата

Примерный перечень практических заданий:

ЗАДАНИЕ 1

Цель практической работы

Научиться проводить анализ брифа заказчика и формулировать уточняющие вопросы.

Что нужно сделать

Изучите скрипт разговора рекрутера с нанимающим менеджером по снятию профиля кандидата.

Выявите ошибки, которые допустил рекрутер.

Предложите уточняющие вопросы.

Кейс

Описание заявки

Отдел: бухгалтерия, операционный департамент.

Сколько нужно людей: один человек.

Уровень з/п: 80 000 руб.

Причина открытия вакансии: новая позиция.

Руководитель / кто будет проводить интервью: главный бухгалтер.

Задачи, которые будут стоять перед сотрудником:

формирование актов на реализацию;

оформление первичной документации;

внесение информации в базу 1С;

оформление операций по переуступке прав и обязанностей, корректировки;

комплексная проверка первичных документов;

сверка взаиморасчётов с контрагентами;

свод и контроль данных по регистрам учёта;

работа с ЭДО;

архивация;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

помощь бухгалтерии по другим текущим вопросам.

Обязательные требования: высшее образование, соответствующий опыт работы от двух лет; опытный пользователь ПК (MS Word, MS Excel, «1С Бухгалтерия», «Контур», «Диадок», «Консультант Плюс»).

Критерии оценки эффективной работы сотрудника: отсутствуют.

Скрипт разговора

Рекрутер. Привет! Я получила заявку на вакансию «Бухгалтер» в твой отдел, давай обсудим подробности.

Нанимающий менеджер. Да, давай.

Р. Скажи, бухгалтер будет заниматься формированием счетов и актов, это его основная задача?

НМ. Нет.

Р. Хорошо, расскажи тогда более подробно про задачи нового сотрудника.

НМ. Хорошо. Итак, сотрудник будет отвечать за оформление первичной документации, будет вносить все данные в 1С, проверять первичные документы, делать сверки с нашими клиентами.

Р. Хорошо, я поняла. Скажи, а какие у нас будут требования к кандидату?

НМ. Да особо никаких. Главное, чтобы был опыт, остальное неважно.

Р. Хорошо. Ещё расскажи, какие задачи будут стоять перед сотрудником в первые три месяца работы?

НМ. Нужно будет полностью погрузиться в работу, изучить наши процессы, самостоятельно вести всю работу с первичной документацией.

Р. Хорошо. Теперь давай поговорим про команду. Сколько сейчас человек и кто за что отвечает?

НМ. Сейчас в команде два человека, оба бухгалтеры, которые отвечают за аналогичный функционал.

Р. Поняла. Как у вас выстроена работа внутри команды?

НМ. Мы все работаем в офисе. Как правило, приходим к девятидесяти утра. Все мы работаем самостоятельно, особо никаких пересечений нет. Общаемся в «Телеграме». Раз в неделю у нас есть общая встреча отдела, где мы обсуждаем новости и делимся результатами своей работы. Также раз в три месяца я провожу с сотрудниками разговор один на один, чтобы обсудить, как дела у сотрудника, есть ли какие-либо сложности, как хочет развиваться, ну и просто поделиться друг с другом обратной связью.

Р. Звучит классно. Давай теперь обсудим условия работы.

НМ. Да, конечно. Как я и сказала, работа в офисе обязательна, хотя



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

иногда можно поработать из дома, но это скорее исключение. У нас гибкое начало дня, но до 10:30 мы точно уже приходим в офис. У нас есть особенности, что когда идёт закрытие квартала, когда нужно быстро подготовить много документов и сдать по ним отчёт, мы задерживаемся на работе. К этому нужно быть готовым, но при этом, когда все отчёты сданы, я стараюсь отпускать всех пораньше домой, чтобы восстановиться и компенсировать переработки. Заработная плата на этой позиции — 120 000 на руки. Ну а все остальные наши плюшки ты и лучше меня знаешь.

Р. Скажи, есть ли у сотрудника перспективы карьерного роста? Как он может развиваться?

НМ. Прямо сейчас, к сожалению, совсем ничего не смогу предложить. Но в перспективе двух лет мы планируем развивать разные направления и можно будет брать на себя задачи из других направлений бухгалтерии. Таким образом, можно будет расти профессионально.

Р. Поняла, звучит в любом случае интересно. И в конце давай обсудим, как будут проходить этапы собеседования. Что есть: сначала кандидатов посмотрю я, потом покажу тебе, и в конце мы примем решение?

НМ. Да, отличный план. Только ещё на своём этапе я хотела бы, чтобы ты задавала вопросы по опроснику. В опроснике вопросы по различным проводкам. Если кандидат не отвечает на эти вопросы, то он нам не подходит, его нельзя пропускать на следующий этап.

Р. Хорошо, тогда буду ждать от тебя опросник. Спасибо тебе за встречу. Может быть, ты хочешь ещё что-нибудь добавить по вакансии?

НМ. Кажется, я всё рассказала, спасибо тебе, буду ждать кандидатов.

ЗАДАНИЕ 2

Цель практической работы

Научиться создавать продающую вакансию и определять каналы продаж для своей целевой аудитории.

Что нужно сделать

Изучите бриф от заказчика с максимально полной информацией о проекте и кандидате. Исходя из этой информации необходимо понять, как запустить подбор кандидатов, чтобы он был максимально эффективным.

На основании брифа заказчика определите портрет кандидата, для которого будете создавать вакансию, и создайте текст продающей вакансии.

Сформируйте карту поиска для понимания каналов продаж.

Подготовьте поисковый запрос на НН.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

Рекомендации

Используйте исследования о предпочтениях кандидатов и выборе работодателей, например «Талантист».

Подпишитесь на телеграм-каналы на тему HR, например recruitment for friends и «HR-мудрость». В них часто выкладывают различные новости и исследования.

Для анализа заработной платы можно посмотреть на HH, сколько хотят специалисты на аналогичной должности, или использовать исследование, например, проведённое «Анталом» в этом году.

ЗАДАНИЕ 3

Цель практической работы

Научиться:

корректно составлять опросник для скринингового интервью кандидата под конкретную вакансию;

проводить первичную оценку кандидатов по резюме.

Что входит в практическую работу

Составить опросник.

Оценить профиль кандидата.

Задание: Составление опросника

Что нужно сделать

Изучите описание вакансии.

Выделите ключевые требования.

Составьте опросник, включающий по три вопроса для проверки каждого ключевого требования.

Рекомендация

При выполнении задания можете ориентироваться на образец.

Описание вакансии

Руководитель отдела интернет-маркетинга

Более чем в 40 городах, в любом из наших 88 магазинов мы помогаем клиентам подбирать автозапчасти и аксессуары на свои автомобили.

Мы приглашаем специалиста, который сможет управлять и отвечать за результаты отдела интернет-маркетинга.

В подчинении: SEO-специалист, директор, контент-менеджер, группа контента, подрядчики по SMM.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

Задачи

Формирование промплана. Своевременный запуск акций. Контроль эффективности и аналитика по промо.

Постановка задач директору. Совместная разработка и настройка рекламных кампаний: Яндекс Директ / VK / Auto.ru и так далее.

Разработка контент-стратегии, реализация совместно с Контентом, SEO-специалистом и SMM-агентством.

Построение системы регулярных коммуникаций с клиентами: акционные и информационные рассылки, уведомления.

Контроль каналов лидогенерации: SEO, SEM, SMM, ASO, CPA, Affiliate, CRM, телефон, мессенджеры, электронная почта, формы на сайтах, соцсети, геосервисы. Построение моделей эффективности для каждого канала.

Проектирование отчётов веб-аналитики.

Участие в работе с маркетплейсами: продвижение товаров на площадках партнёров.

Развитие своего маркетплейса (мы продаём товары наших поставщиков).

Переговоры с поставщиками по запуску совместных маркетинговых программ.

Построение системы ключевых метрик и мотивации персонала.

Требования

Опыт от трёх лет.

Наличие портфолио проектов (ссылки, кейсы).

Опыт работы с аналитикой: Яндекс Метрика, GA4, Looker Studio, Topvisor, Roistat, AppMetrica, AppsFlyer.

Опыт работы с системами управления сайтом уровня Enterprise (SAP Hybris как плюс).

Опыт работы с широким ассортиментом товаров (10 000+ SKU).

Опыт работы с автомобильной тематикой (либо DIY).

Сильные управленческие навыки, опыт формирования успешной команды.

Мы предлагаем

График работы: 5/2, начало рабочего дня обсуждается. Возможен гибридный формат работы.

Заработная плата: оклад на испытательный срок, после успешного прохождения испытательного срока + KPI (согласовывается с кандидатом на собеседовании).



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

Особые условия для сотрудников на приобретение продукции
Компании (автозапчасти, аксессуары и так далее).

Парковка для сотрудников.

Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

1. Понятие рекрутмента. Цели и задачи рекрутмента.
2. Виды рекрутинга. Внешний и внутренний рекрутинг.
3. Субъекты рекрутинга. Этапы рекрутмента и их взаимосвязь.
4. Документооборот в рекрутинге: сопровождение процесса.
5. Профессиональные качества рекрутера.
6. Массовый рекрутинг: цели и задачи.
7. Виды массового рекрутинга.
8. Традиционный подбор персонала.
9. Хэдхантинг.
10. Graduate recruitment.
11. Staff selection.
12. Executive search.
13. Talents search.
14. Аутсорсинг и лизинг персонала.
15. Использование различных технологий привлечения персонала в современных компаниях.
16. Соотношение профессиональных компетенций, должностей и методов рекрутинга.
17. Этапы проектирования рабочего места. Методы и специфика проектирования рабочего места.
18. Сбор заявок на персонал: Требования работодателя и специфика трудового законодательства.
19. Документооборот в рекрутинге: оформление заявки на персонал, проектирование рабочего места.
20. Этапы взаимодействия с кадровыми службами заказчика. Проблемы взаимодействия провайдера и представителей кадровых служб компании-заказчика.
21. Консультирование как метод повышения эффективности взаимодействия провайдера и представителей кадровых служб компании-заказчика.
22. Работа с каналами распространения информации о вакансиях: работные сайты, социальные сети, скуре, СМИ.
23. Специализированные каналы распространения информации о



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

вакансиях: ярмарки вакансий, службы занятости.

24. Факторы выбора технологии распространения и сбора информации.

25. Практические аспекты работы по сбору и распространению информации в рекрутинге.

26. Эффективность информационных каналов в рекрутинге.

27. Особенности составление резюме.

28. Оценка резюме кандидата рекрутером.

29. Понятие, цели и задачи оценки кандидатов в процессе рекрутинга.

Методы оценки кандидатов.

30. Интервью и его виды. Особенности биографического, функционального и стресс-интервью.

31. Деловые игры.

32. Применение психологических тестов при оценке кандидатов.

33. Нестандартные методы оценки кандидатов.

34. Технологии подготовки и проведения оценки кандидатов.

35. Цели и задачи адаптационного периода.

36. Этапы адаптации нового сотрудника в компании.

37. Проблемы периода адаптации и пути их решения.

38. Задачи рекрутера в период адаптации.

39. Особенности составления плана адаптации нового сотрудника.

40. Критерии эффективности адаптационного периода.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Выполнение курсовой работы представляет собой самостоятельное решение студентом (магистрантом) под руководством преподавателя частной задачи или проведение исследования по одному из вопросов, изучаемых в дисциплинах, относящихся к профессиональному циклу учебного плана по основным образовательным программам.

Курсовая работа имеет следующую структуру:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основной текст (главы (разделы), параграфы (подразделы));
- заключение;
- список литературы;
- приложения (при необходимости).

Титульный лист должен нести следующую информацию
наименование министерства;

полное наименование учебного заведения;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 18 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	---------------	------------------------	--------------

наименование института;
наименование
работа (оформляется прописными буквами);
наименование работы (оформляется прописными буквами, слово «тема» не
кафедры, на
которой выполняется курсовая - пишется);
вид работы (слова «курсовая работа по дисциплине: «_____» » оформляют
прописными буквами, не подчёркивая, и располагают в середине строки без точки в
конце);
фамилию, имя, отчество студента;
название факультета и номер учебной группы;
фамилию, имя, отчество, учёную степень, учёное звание научного руководителя;
сведения об исполнителе (курс, форма обучения, группа, Ф.И.О.);
сведения о научном руководителе (учёная степень, учёное звание, И.О.Ф.);
дату сдачи и защиты, оценку с подписью научного руководителя;
название города, в котором находится учебное заведение;
год написания работы.

После титульного листа следует содержание (лист не нумеруется). В нем
содержится название глав (разделов) и параграфов (подразделов) с указанием страниц.
Оно печатается через 1,5 интервала.

Введение курсовой работы является её обязательным элементом. Оно должно
содержать следующие элементы:

объект исследования;
цель и задачи курсовой работы;
методология исследования;
степень изученности темы;
эмпирическая база (при необходимости);
нормативная база исследования (при необходимости);
структура курсовой работы.

Основной текст (главы, параграфы)

Основной текст разбивается на главы (разделы) – теоретическую и практическую.
Они дробятся на параграфы (подразделы). В обязательном порядке каждый параграф
(подраздел) и глава (раздел) должны заканчиваться выводами автора по рассмотренному
вопросу (2-3 предложения). Важно показать связь теоретических положений с реальной
жизнью и практической деятельностью.

Заключение должно содержать обобщение выводов по параграфам (подразделам).
Не допускается цитирование или использование чужих умозаключений, студент может
выражать только свои мнения и суждения по исследованной им теме. В заключении
автор подводит итоги исследования в соответствии с определёнными во введении
целями и задачами курсовой работы, делает теоретические обобщения, формулирует
выводы и практические рекомендации. Для этого необходимо объединить выводы,
сделанные в конце каждого пункта. Это можно сделать путём механического сбора
данных выводов, объединив их при помощи смысловых связей. Текст курсовой работы
должен быть написан научным языком.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 19 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Общие требования

Текст курсовой работы печатается на листах белой бумаги формата А4 с одной стороны с оставлением предусмотренных размеров полей:

левого - 35мм, правого - 10мм, верхнего - 20мм, нижнего – 20мм.

Размер шрифта должен составлять 14 пунктов, полуторный межстрочный интервал, тип шрифта – Times New Roman, форматирование «по ширине», абзацный отступ – 1,25см.

Разделы и подразделы

Основная часть курсовой работы включает 3 раздела. В свою очередь каждый раздел содержит несколько подразделов.

Разделы и подразделы следует нумеровать арабскими цифрами и записывать с абзацного отступа. Номер подраздела состоит из номера раздела и порядкового номера подраздела, разделенных точкой. Каждый раздел необходимо начинать с новой страницы. Перенос слов в заголовках не допускается. В конце заголовков точка не ставится. Расстояние между заголовком и текстом должно быть не менее двойного интервала. Заголовки первого уровня (содержание, введение, названия разделов, заключение, список использованных источников) должны быть напечатаны прописными (заглавными) буквами, выравнивание – по центру. Заголовки подразделов пишутся с прописной буквы. Нумерация страниц Нумерация страниц должна быть сквозной, включая рисунки и таблицы, расположенные на отдельных листах, а также приложения. Первой страницей является титульный лист, второй – оглавление. Номер страницы на титульном листе не проставляется. Номер страницы указывают в центре нижней части листа без точки.

Иллюстрации

Все иллюстративные материалы, помещаемые в курсовую работу (схемы, графики, диаграммы и т.д.) именуется рисунками. Рисунки следует располагать на странице таким образом, чтобы их можно было рассматривать без поворота. Если такое размещение невозможно, рисунки помещают так, чтобы их можно было рассматривать, повернув лист на 90° по часовой стрелке. Иллюстрации следует нумеровать арабскими цифрами в пределах раздела. Слово «Рисунок» и его наименование располагают под рисунком посередине строки; номер рисунка состоит из номера раздела и номера иллюстрации, разделенных точкой. На все рисунки должны быть обязательные ссылки в тексте.

Формулы

Формулы записываются в отдельной строке. Формулы должны приводиться в общем виде с расшифровкой всех входящих в них буквенных обозначений. Значения следует давать с новой строки, начинаются со слова «где», двоеточие после которого не ставят, при этом после формулы ставят запятую. Формулы нумеруют арабскими цифрами в пределах раздела. Номер формулы указывается в крайнем правом положении в строке на уровне формулы в круглых скобках, например (2.3). При ссылках на формулу ее номер ставят в той же графической форме.

Таблицы

Все таблицы следует располагать по тексту сразу после их первого упоминания. Таблицы также имеют нумерацию в пределах раздела и нумеруются последовательно



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 20 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	---------------	------------------------	--------------

арабскими цифрами. Допускается применять размер шрифта в таблице меньший, чем в тексте. На все таблицы должны быть ссылки в тексте работы. При ссылке следует писать «табл.» с указанием ее номера. В таблице заголовков располагается над ней в середине строки. Таблицу с большим числом строк допускается переносить на следующий лист, при этом словосочетание «Продолжение таблицы» допускается не указывать. В продолжении таблицы на новой странице должна быть та же «шапка», т.е. наименование граф должно быть повторено или заменено соответствующей нумерацией граф.

Ссылки и список использованных источников

Ссылки на использованные источники следует указывать порядковым номером источника в списке использованных источников. Порядковый номер ссылки заключают в квадратные скобки. Список использованных источников оформляется в названий. алфавитном порядке фамилий авторов или допускается располагать литературные источники в порядке появления ссылки на них в тексте работы. Библиографические описания источников выполняют в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5-2008. Однако в курсовых работах допускается несколько упрощенное библиографическое описание использованных источников.

Приложения

В тексте работы на все приложения должны быть даны ссылки. Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте. Каждое приложение надо начинать с новой страницы с указанием наверху в крайнем правом положении слова «Приложение» и его номера. Приложения нумеруются арабскими цифрами.

Примерный перечень тем курсовой работы

1. Управление персоналом как ключевой фактор успеха современного управления.
2. Управление персоналом как научная и учебная дисциплина.
3. Особенности руководства персоналом в различных странах (конкретизация по отдельным странам).
4. Японская система управления персоналом.
5. Американская система управления персоналом.
6. Особенности управления персоналом в континентальной Европе.
7. Особенности управления персоналом в Китае и других странах мира (возможна конкретизация по странам и сферам государственного и коммерческого управления).
8. Особенности управления персоналом в России (возможна конкретизация по сферам государственного и коммерческого управления).
9. Нейролингвистическое программирование в управлении персоналом.
10. Этика деловых отношений (возможна конкретизация).
11. Половозрастной и религиозно-этнический факторы в управлении персоналом.
12. Производственная демократия как фактор управления персоналом.
13. Менеджер по персоналу в современном производстве.
14. Использование персонала.
15. Управление трудовыми отношениями.
16. Контроль в управлении персоналом.
17. Цифровые технологии контроля персонала в современных организациях.
18. Теория и практика управления персоналом в саморазвивающейся организации.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 21 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

19. Управление знаниями в российских (зарубежных) организациях.
20. Управление персоналом как ведущий фактор управления качеством.
21. Кадровый аудит организации.
22. Правовые основы управления персоналом.
23. Эффективное использование человеческого ресурса в религиозных организациях.
24. Разработка кадровой стратегии.
25. Модель компетенций как основа управления человеческими ресурсами.
26. Антикризисное управление персоналом в современных условиях.
27. Принципы построения эффективной системы контроля над выполнением решений в крупной организации.
28. Креативность в управлении.
29. Управление персоналом в неправительственных организациях.
30. Управление персоналом в международных организациях.
31. Реализация социальной политики организации.
32. Социальная ответственность современного бизнеса.
33. Социальное партнерство в коммерческих компаниях.
34. Социальные инновации как конкурентное преимущество компании.
35. Социальный паспорт организации.
36. Социальные нормативы и показатели в управлении персоналом.
37. Корпоративные медиа (СМИ) как инструмент управления персоналом.
38. Технология социального аудита.
39. Основные инструменты социального аудита.
40. История персонального менеджмента в России.
41. Управление персоналом инновационных организаций.
42. Инновационно-ориентированное управление человеческими ресурсами.
43. Формирование инновационной среды в современной организации
44. Стимулирование инновационной деятельности персонала
45. Совершенствование управления человеческими ресурсами в интересах инновационного развития.
46. Управление персоналом малых предприятий.
47. Управление человеческими ресурсами: вызовы времени
48. Цифровые технологии в управлении персоналом.
49. Возможности и ограничения человекоцентрированного подхода в управлении персоналом.
50. Система управления персоналом в современной организации

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА)

Курсовая работа может быть оценена на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценка вносится в экзаменационную ведомость и зачётную книжку. Отрицательная оценка в зачётную книжку не вносится. Полные названия курсовых работ вносятся в приложение к диплому.

Оценка защиты курсовой работы является комплексной. При этом учитываются следующие критерии:



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 22 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

культура письменного оформления курсовой работы или соблюдение всех требований к оформлению курсовой работы и сроков её исполнения;
актуальность и степень разработанности темы;
соответствие выполненной работы поставленным целям и задачам;
уровень овладения методикой исследования;
самостоятельность в анализе, обобщениях и выводах;
полнота охвата источников и литературы;
научная обоснованность и аргументированность основных положений, обобщений, выводов и рекомендаций;
творческий подход к исследованию;
прогнозирование путей решения поставленных проблем в целом и выстраивание перспектив дальнейшей работы над темой;
научный стиль изложения;
логичность построения содержания;
свободное владение материалом.

Бально-рейтинговая система оценки курсовой работы (проекта)

Оценка результативности курсового проектирования осуществляется по показателям, отраженным в таблице 1.

Таблица 1 - Критерии оценки курсовой работы

Шкала оценивания:

90–100 баллов — отлично,

76– 89 баллов — хорошо,

61–75 баллов — удовлетворительно,

60 менее — неудовлетворительно.

Не допускаются к защите работы:

выполненные на ксероксе;

выполненные с нарушением правил регистрации;

выполненные без использования и анализа специальной литературы, материалов практики;

выполненные не самостоятельно, путём списывания, без ссылок на автора и источник, или являющиеся конспектом учебника, учебного пособия или монографии;

не раскрывающие содержания темы и имеющие грубые ошибки;

имеющие большое число грамматических и стилистических ошибок, а также небрежно и неправильно оформленные.

если введение курсовой работы не отвечает требованиям, предъявляемым к его содержанию;

если в курсовой работе отсутствуют ссылки на использованную литературу и иные источники;

если в курсовой работе отсутствуют собственные мысли и выводы её автора;

если не использована дополнительная литература по теме, нормативные и иные источники.

Курсовые работы, не допущенные к защите, возвращаются для устранения недостатков. Студент, не выполнивший на положительную оценку курсовую работу, считается имеющими академическую задолженность и не допускается к сдаче экзаменов.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 23 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

5. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Для аттестации студентов по дисциплине «Рекрутмент» используется балльно-рейтинговая система оценки знаний. Рейтинг студента определяется как сумма баллов за работу в семестре (текущая аттестация) и баллов, полученных в результате экзамена (промежуточная аттестация). Усвоение изучаемой студентом учебной дисциплины в семестре оценивается максимум в 100 баллов.

I. Текущая аттестация (работа в семестре) – 60 баллов

1. Студенты выполняют все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитываются об их выполнении в сроки, установленные преподавателем.

2. Преподаватель может начислять студенту дополнительные баллы за особые успехи в изучении дисциплины (доклады, активная работа у доски, участие в студенческих конференциях, дополнительные самостоятельные задания)

Ниже приведено максимальное количество баллов, которое может набрать студент по видам учебной деятельности в течение семестра.

Работа студента в семестре включает в себя несколько видов оценочных работ:

1. Тестирование (до 20 баллов);
2. Решение практических заданий (до 40 баллов);

Критерии оценивания по видам работ:

Тесты - проводятся два раза в течение семестра для оценки текущей успеваемости. Каждый тест содержит 10 вопросов по пройденному материалу. За каждый правильно отвеченный вопрос студент получает 1 балл. При неверном ответе на тестовый вопрос - 0 баллов.

Практические задачи - проводятся два раза в течение семестра для оценки текущей успеваемости. Каждая проверочная работа содержит по 2 задачи по пройденному материалу. За каждую правильно решенную задачу студент получает 10 баллов. При неверном решении задачи - 0 баллов.

5.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

Экзамен проводится в письменном виде, предлагается билет из двух теоретических вопросов и одного практического задания. За правильный ответ на теоретический вопрос студенту начисляется 10 баллов, за правильно выполненное практическое задание - 20 баллов.

Если в результате итоговой аттестации (экзамена) студент набрал менее 20 баллов, то результат усвоения дисциплины считается неудовлетворительным, несмотря на количество баллов, набранных по результатам работы в семестре.

Критерии оценки ответа на теоретический вопрос:

1. Студент полно и аргументировано отвечает в письменной форме по



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 24 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	---------------	------------------------	--------------

содержанию темы, заданной теоретическим вопросом; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно. 9-10 баллов.

2. Студент аргументировано отвечает в письменной форме по содержанию темы, заданной теоретическим вопросом; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно, но допускает некоторые неточности. 6-8 баллов.

3. Студент обнаруживает знание и понимание основных положений определенной вопросом темы, но: излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки. 3-5 баллов.

4. Студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. 0-2 балла.

5.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и итоговой аттестации.

Оценка выставляется при наличии ненулевого результата по каждому виду активности и набору определенной суммы баллов:

Таблица :

№ Общая сумма баллов Оценка

1 80 – 100 отлично

2 60 – 79 хорошо

3 40 – 59 удовлетворительно

4 39 и менее неудовлетворительно

Уровень сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:
 - предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются навыки составления информационных обзоров, навыки систематизации данных, необходимых для решения задач
 - студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать ситуационные задачи, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития предмета дисциплины.
2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:
 - предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется комплексное знание особенностей, умение сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения ситуаций в предметной области;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутмент» по направлению: 38.03.03
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 25 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

- студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины на уровне не ниже оценки «удовлетворительно».
3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:
- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений изучаемой дисциплины;
 - студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.
4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.