Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.11.2026 10:46:39
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Управление наймом персонала

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом
(уровень магистратуры)

Направленность/профиль:
«Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом»

Форма обучения:
очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Управление наймом персонала». Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом» / – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Н. А. Ларина, д.ф.н., профессор

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова, к. э. н., доцент

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Управление наймом персонала» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Управление наймом персонала». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Н. А. Ларина, д.ф.н., профессор
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Управление наймом персонала
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.04.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	От 15 до 30
Общее время тестирования (мин)	90
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	*30*
Размещенность на сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*Да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	**Формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**
ПК - 5	Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	ИПК-5.1 Знать, как осуществляется сбор и анализ данных о состоянии рынка труда региона и отрасли ИПК-5.2 Уметь: анализировать системы занятости, безработицы и миграционные процессы на региональном и отраслевом уровнях ИПК-5.3 Владеть: навыками формирования выводов и рекомендаций по результатам исследований рынка труда для кадровых решений организации и территорий

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 1. Основные понятия. Эволюция и современные тенденции кадрового менеджмента. Философия и концепция управления трудовыми ресурсами.	П К - 5 . Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	И П К - 5 . 1 Знать, как осуществляется сбор и анализ данных о состоянии рынка труда региона и отрасли	1. Найм персонала (подбор и привлечение) — это: а) только размещение вакансий на сайтах б) совокупность действий по привлечению кандидатов, их оценке и отбору на вакантные должности с последующим приёмом на работу в) только подписание трудового договора г) только тестирование кандидатов Ответ: б (найм — полный цикл: привлечение → оценка → отбор → приём). 2. Отличие подбора персонала от расстановки персонала: а) это одно и то же б) подбор — привлечение и отбор кандидатов на вакансию извне или изнутри; расстановка — распределение уже нанятых работников по должностям, подразделениям и рабочим местам с учётом их возможностей в) расстановка происходит только при увольнении г) подбор не связан с вакансиями Ответ: б (разграничение найма и расстановки в теории управления персоналом). 3. Внутренний источник найма — это: а) центр занятости б) собственные сотрудники: продвижение, ротация, внутренние конкурсы, кадровый резерв, переговоры о возврате бывших сотрудников (boomerang hire) в) вузы г) кадровые агентства Ответ: б (внутренние источники — перемещение собственного персонала). 4. Типичный недостаток внутренних источников найма: а) высокая стоимость найма б) ограниченность выбора, риск «инбридинга» (заражённости замкнутыми взглядами), новые идеи поступают ограниченно; в освобождённую должность возникает цепочка вакансий («эффект домино») в) длительная адаптация к компании г) высокие затраты на адаптацию новичков Ответ: б (ограничения внутренних источников). 5. Типичный недостаток внешних источников найма: а) приток свежих идей б) более высокая стоимость и сроки подбора, длительная адаптация, риск несовпадения с культурой организации, риск

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			демотивации внутренних кандидатов в) отсутствие рисков для климата г) мгновенная продуктивность новичков Ответ: б (ограничения внешних источников). 6. Планирование найма начинается с: а) публикации вакансий б) определения потребности в персонале (количественной и качественной) на основе планов деятельности и анализа укомплектованности в) приглашения кандидатов г) расчёта зарплатного бюджета Ответ: б (потребность в персонале — исходная точка процесса найма).
Тема 2. Персонал предприятия как объект управления.	ПК-5. Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	ИПК-5.2 Уметь: анализировать системы занятости, безработицы и миграционные процессы на региональном и отраслевом уровнях	7. Профиль должности (должностной профиль) включает: а) только название и оклад б) цели и функции должности, требования к компетенциям и квалификации, опыт, личностные качества, условия и вознаграждение в) только стаж работы г) только ФИО руководителя Ответ: б (профиль должности — комплексное описание требований и условий). 8. Профессиограмма — это: а) список профессий компании б) документ, описывающий деятельность профессии: содержание, условия труда, требования к специалисту (включая психофизиологические) в) автобиография сотрудника г) перечень наград Ответ: б (профессиограмма — системное описание профессии и требований к человеку). 9. Компетенции в профиле должности делятся на: а) профессиональные (hard skills) и поведенческие (soft skills), корпоративные б) только стаж и возраст в) только образование г) делений не существует Ответ: а (классификация компетенций). 10. Квалификационные требования к должности в российской практике опираются на: а) только мнение руководителя б) профессиональные стандарты (при обязательности — по перечню), ЕКС (Единый квалификационный справочник), требования локальных нормативных актов в) только зарплату вакансии г) только резюме кандидата

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Ответ: б (ст. 195.3 ТК РФ: профстандарты обязательны в предусмотренных законом случаях).
Тема 3. Место и роль управления в системе управления предприятием.	ПК-5. Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	ИПК-5.1 Знать, как осуществляется сбор и анализ данных о состоянии рынка труда региона и отрасли	11. Этапы воронки найма (recruitment funnel): а) осведомлённость → интерес → отклик → скрининг → интервью → предложение → приём б) только приём на работу в) только отбор г) этапов не существует Ответ: а (последовательность этапов воронки подбора). 12. Хороший текст вакансии должен содержать: а) только должность и «зарплата высокая» б) понятное название, описание задач и условий, требования (обоснованные, без дискриминации), информацию о компании, размер вознаграждения (если возможно), контакты в) только секретные внутренние документы г) только требование «мужчина до 30 лет» Ответ: б (содержание качественного объявления о вакансии). 13. Размещение в вакансии требований «пол, возраст, национальность» : а) допустимо всегда б) недопустимо: это дискриминация по ст. 3, 64 ТК РФ; в рекламе вакансий запрещено указывать такие требования (КоАП РФ) в) допустимо с согласия кандидата г) обязательно по закону Ответ: б (запрет дискриминационных требований в объявлениях о найме).
		ИПК-5.3 Владеть: навыками формирования выводов и рекомендаций по результатам исследований рынка труда для кадровых	14. Каналы привлечения для массовых позиций наиболее эффективны: а) executive search б) рекрутинговые платформы, рекомендации сотрудников (реферальная программа), карьерные мероприятия, работа с учебными заведениями в) хедхантинг топ-менеджеров г) только дорогие PR-кампании Ответ: б (массовый найм опирается на масштабируемые каналы). 15. Кандидатский опыт (candidate experience) включает: а) только величину оклада б) все точки контакта: простота отклика, скорость обратной

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
		решений организации и территорий	связи, уважение на интервью, информированность о статусе, корректный отказ в) только оформление офиса г) только подпись в договоре Ответ: б (candidate experience — путь кандидата через весь процесс). 16. Отказ кандидату должен быть: а) молчанием навсегда б) своевременным, корректным; по запросу кандидата работодатель обязан в письменной форме сообщить о причине отказа (ст. 64 ТК РФ), а безосновательный отказ по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами, запрещён в) публичным в соцсетях г) устным с оскорблениями Ответ: б (правовые требования к отказу в приёме на работу). 17. Гарантии при приглашении на работу в порядке перевода (приглашённому письмом от другого работодателя): а) никаких гарантий б) запрет отказа в заключении трудового договора по ст. 64 ТК РФ в течение месяца со дня увольнения от пригласившего работодателя в) только устное обещание г) только премия Ответ: б (ст. 64 ТК РФ: гарантия для приглашённых в порядке перевода).
Тема 4. Принципы управления персоналом.	ПК-5. Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	ИПК-5.1 Знать, как осуществляется сбор и анализ данных о состоянии рынка труда региона и отрасли	18. Скрининг (предварительный отбор) — это: а) медицинский осмотр б) первичная фильтрация откликов по ключевым формальным критериям (опыт, образование, локация, зарплатные ожидания) в) проверка в полиции г) подписание договора Ответ: б (скрининг — быстрый первичный отбор по формальным признакам). 19. Структурированное интервью отличается от свободного тем, что: а) оно длиннее всегда б) вопросы задаются по единой схеме для всех кандидатов на основе критериев должности, что повышает сопоставимость и предсказательную ценность оценок в) свободное запрещено законом г) структурированное проводится без кандидата Ответ: б (преимущества структурированного интервью).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			20. Типичные ошибки интервьюера (bias): а) гало-эффект, эффект первого впечатления, сходство с интервьюируемым, эффект контраста б) точность оценок в) использование чек-листа г) записи ответов кандидата Ответ: а (когнитивные искажения оценщика — классический перечень).
Тема 5. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом.	ПК-5. Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	ИПК-5.2 Уметь: анализировать системы занятости, безработицы и миграционные процессы на региональном и отраслевом уровнях	21. Поведенческое интервью (по модели STAR) опирается на: а) гипотетические вопросы «а что если» б) вопросы о реальном прошлом опыте: ситуация (Situation) → задача (Task) → действия (Action) → результат (Result) в) только вопросы о планах г) только резюме Ответ: б (модель STAR — метод поведенческого интервью). 22. Проверка рекомендаций при найме: а) запрещена законом б) допускается с согласия кандидата на обработку персональных данных (ст. 88 ТК РФ: передавать данные без согласия нельзя) в) проводится тайно через соцсети без ограничений г) не применяется в РФ Ответ: б (проверка рекомендаций требует соблюдения правил обработки персональных данных). 23. Испытательный срок при приёме не устанавливается для: а) руководителей организации б) беременных женщин, несовершеннолетних, выпускников, впервые поступающих по полученной специальности, избранных по конкурсу и др. (ст. 70 ТК РФ) в) всех без исключения г) только совместителей Ответ: б (перечень категорий, для которых испытание не устанавливается).
		ИПК-5.3 Владеть: навыками формирования выводов и рекомендаций по результата	24. Максимальная длительность испытательного срока по ТК РФ (общее правило): а) 6 месяцев для всех б) 3 месяца; для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов — до 6 месяцев в) 1 год г) срок не ограничен Ответ: б (ст. 70 ТК РФ: 3 месяца, для руководящего звена — до 6).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
		м исследований рынка труда для кадровых решений организации и территорий	25. При неудовлетворительном результате испытания работодатель обязан: а) просто не платить зарплату б) письменно предупредить работника не позднее чем за 3 дня с указанием причин, по которым работник признан не прошедшим испытание; увольнение — без учёта мнения профсоюза и без выходного пособия в) оставить работника навсегда г) снизить зарплату без документов Ответ: б (ст. 71 ТК РФ: порядок увольнения при непрохождении испытания). 26. Отборочное собеседование с несколькими интервьюерами одновременно — это: а) панельное интервью б) тестирование в) фокус-группа г) ассессмент-центр Ответ: а (панельное/групповое интервью — несколько интервьюеров и кандидат). 27. Ассессмент-центр при отборе целесообразен для: а) массовых неквалифицированных позиций б) ключевых и руководящих позиций, где важна комплексная оценка компетенций; затраты на АЦ оправданы ценностью должности в) всех кандидатов на любые вакансии всегда г) только стажёров Ответ: б (экономическая логика применения ассессмент-центра).
Тема 6. Анализ кадрового потенциала.	ПК-5. Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслево	ИПК-5.1 Знать, как осуществляется сбор и анализ данных о состоянии рынка труда региона и отрасли	28. Наиболее предсказательная валидность у методов отбора (по метаисследованиям): а) астрологические прогнозы б) структурированные интервью, тесты способностей, комбинированные методы (мультибаттерия) в) свободная беседа «по душам» г) дата рождения кандидата Ответ: б (данные метаанализов Шмидта–Хантера: комбинированные методы и структурированное интервью — лучшие предикторы). 29. Проверка кандидата на соответствие требованиям по доходам и расходам (проверка на лояльность, полиция, судимость) допускается: а) по желанию работодателя всегда б) только в случаях, установленных законом (например, судимость —

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
	м уровнях		для отдельных видов деятельности по ТК РФ и иным актам) в) никогда не допускается г) по письменному заявлению коллег Ответ: б (запросы сведений о судимости и др. — только по основаниям, предусмотренным законом).

Критерии оценивания диагностической работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий