Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.11.2026 10:46:59
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e83

**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

**Технологии рекрутмента**

**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 «Технологии рекрутмента». 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 «Технологии рекрутмента» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Технологии рекрутмента». 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 | Технологии рекрутмента |
| 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<br>ИПК-5.2 Уметь: анализировать системы занятости, безработицы и миграционные процессы на региональном и отраслевом уровнях<br>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. Теоретические основы андрагогики | ПК-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. Технологии рекрутмента — это:<br>а) только размещение вакансий в интернете<br>б) совокупность методов, инструментов и процессов для привлечения, оценки, отбора и найма персонала, включая цифровые решения и управленческие практики<br>в) исключительно работа кадровых агентств<br>г) только собеседования с кандидатами<br><br>Ответ: б (технологии рекрутмента охватывают полный цикл подбора и используемые инструменты).<br><br>2. Массовый рекрутмент отличается от точечного (индивидуального) тем, что:<br>а) ничем не отличается<br>б) массовый ориентирован на быстрое закрытие большого количества однотипных позиций с упором на скорость и стоимость; точечный — на подбор редких компетенций, где важнее точность оценки и соответствие культуре<br>в) массовый — только для рабочих специальностей<br>г) точечный не использует тесты<br><br>Ответ: б (ключевые различия — цели, критерии успеха и применяемые методы).<br><br>3. Executive search (прямой поиск) — это технология, при которой:<br>а) публикуют вакансию и ждут откликов<br>б) консультант целенаправленно ищет и привлекает редких специалистов и руководителей, часто «пассивных» кандидатов, через отраслевые сети и исследования рынка<br>в) используют только соцсети<br>г) нанимают всех подряд<br><br>Ответ: б (суть executive search — активный поиск и хантинг под задачу).<br><br>4. Хедхантинг — это: |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Тест по теме |
|---|---|---|---|
| | | | а) синоним массового найма<br>б) целенаправленное привлечение конкретного специалиста из другой компании, часто с предложением лучших условий и карьерных перспектив<br>в) только размещение объявлений<br>г) автоматизация откликов<br><br>Ответ: б (хедхантинг — «охота» за конкретными носителями компетенций). |
| Тема 2. Взрослый как субъект образования | ПК-5. Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях | И П К - 5 . 2 Уметь: анализировать системы занятости, безработицы и миграционные процессы на региональном и отраслевом уровнях | 5. К основным цифровым каналам привлечения кандидатов относятся:<br>а) только бумажные объявления<br>б) job-платформы (hh, SuperJob и др.), соцсети (LinkedIn, VK), реферальные программы, карьерные сайты, чат-боты, таргетированная реклама<br>в) только почта<br>г) только мессенджеры<br><br>Ответ: б (современный рекрутмент опирается на цифровые каналы и автоматизацию).<br><br>6. ATS (Applicant Tracking System) — это:<br>а) система учёта рабочего времени<br>б) система управления кандидатами: хранение резюме, ведение воронки, автоматизация публикаций, коммуникации и отчётности<br>в) бухгалтерская программа<br>г) мессенджер для рекрутеров<br><br>Ответ: б (ATS — ключевой инструмент цифрового рекрутмента).<br><br>7. Чат-бот в рекрутменте используется для:<br>а) замены всех рекрутеров<br>б) первичного скрининга, ответов на частые вопросы, записи на интервью, напоминаний, сбора базовых данных<br>в) принятия финальных решений<br>г) оформления трудовых договоров<br><br>Ответ: б (чат-бот — инструмент автоматизации рутинных коммуникаций).<br><br>8. Таргетированная реклама вакансий эффективна, |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Тест по теме |
|---|---|---|---|
| | | | когда:<br>а) нужно охватить максимально широкую аудиторию без ограничений<br>б) требуется точечно показать вакансию нужной аудитории (по профессии, опыту, локации, интересам) и повысить конверсию откликов<br>в) всегда бесполезна<br>г) нужна только для топ-позиций<br><br>Ответ: б (таргет — про точность и эффективность бюджета).<br><br>9. Реферальная программа в рекрутменте — это:<br>а) запрет на рекомендации<br>б) стимулирование сотрудников рекомендовать кандидатов с бонусами за успешный найм; повышает качество и скорость закрытия вакансий<br>в) обязательная замена всех каналов<br>г) только для руководителей<br><br>Ответ: б (реферал — один из самых эффективных каналов при грамотной настройке). |
| Тема 3. Проблемы обучения персонала в организации | ПК-5. Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях | И П К - 5 . 2 Уметь: анализировать системы занятости, безработицы и миграционные процессы на региональном и отраслевом уровнях | 10. Скрининг резюме — это:<br>а) полное изучение биографии кандидата<br>б) быстрая фильтрация откликов по ключевым формальным критериям (опыт, образование, локация, зарплатные ожидания) для отбора релевантных кандидатов<br>в) проверка судимостей<br>г) проведение глубинного интервью<br><br>Ответ: б (скрининг экономит время и ресурсы на ранних этапах).<br><br>11. Прескрининговое интервью (телефон/мессенджер) проводится, чтобы:<br>а) сразу предложить оффер<br>б) подтвердить соответствие базовым требованиям, оценить мотивацию и доступность, отсеять нерелевантные отклики<br>в) проверить кредитную историю<br>г) оформить документы<br><br>Ответ: б (прескрининг — фильтр перед более дорогими этапами). |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Тест по теме |
|---|---|---|---|
| | | | 12. Использование ключевых слов (keyword matching) в ATS помогает:<br>а) полностью заменить рекрутера<br>б) автоматически ранжировать резюме по релевантности вакансии, ускоряя первичный отбор<br>в) подбирать кандидатов по внешности<br>г) определять зарплату без переговоров<br><br>Ответ: б (keyword matching — инструмент повышения точности скрининга). |
| | | ИПК-5.3 Владеть: навыками формирования выводов и рекомендаций по результатам исследований рынка труда для кадровых решений организации и территорий | 13. Структурированное интервью — это:<br>а) свободная беседа без плана<br>б) интервью по единому списку вопросов для всех кандидатов на одну должность, основанных на компетенциях; позволяет сравнивать ответы и снижать субъективность<br>в) интервью только с руководителем<br>г) интервью без записей<br><br>Ответ: б (структурированное интервью повышает валидность оценки).<br><br>14. Модель STAR применяется для:<br>а) оценки гипотетических ситуаций<br>б) сбора примеров реального опыта кандидата: Situation → Task → Action → Result<br>в) проверки документов<br>г) расчёта зарплаты<br><br>Ответ: б (STAR — метод поведенческого интервью).<br><br>15. Ассессмент-центр (assessment center) — это:<br>а) офис рекрутингового агентства<br>б) комплексная оценка кандидатов через набор упражнений (кейсы, ролевые игры, групповые дискуссии, тесты) под наблюдением экспертов<br>в) только тестирование на компьютере<br>г) собеседование с HR<br><br>Ответ: б (ассессмент — многометодная оценка компетенций).<br><br>16. Тесты способностей (когнитивные тесты) измеряют: |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Тест по теме |
|---|---|---|---|
| | | | а) личностные черты<br>б) уровень развития навыков: числовые, вербальные, логические способности, важные для выполнения рабочих задач<br>в) семейное положение<br>г) политические взгляды<br><br>Ответ: б (тесты способностей — про потенциал к обучению и решению задач). |
| Тема 4. Планирование деятельности персонала ки | ПК-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 | 17. Личностные опросники в рекрутменте помогают оценить:<br>а) уровень IQ<br>б) поведенческие тенденции, стиль взаимодействия, устойчивость к стрессу, соответствие корпоративной культуре<br>в) опыт работы<br>г) размер обуви<br><br>Ответ: б (личностные опросники — про поведение и совместимость с ролью).<br><br>18. Проверка рекомендаций — это:<br>а) необязательная формальность<br>б) важный этап валидации опыта и поведения кандидата; проводится с согласия кандидата и в рамках законодательства о персональных данных<br>в) способ давления на кандидата<br>г) запрещена законом<br><br>Ответ: б (рекомендации — источник объективной информации при соблюдении правил). |
| | | И П К - 5 . 2 Уметь: анализировать системы занятости, безработицы и миграционные процессы на региональном и отраслево | 19. Воронка рекрутмента (recruitment funnel) отражает:<br>а) только количество откликов<br>б) этапы процесса подбора и конверсии между ними: от отклика до оффера и выхода на работу<br>в) график отпусков рекрутеров<br>г) бюджет компании<br><br>Ответ: б (воронка — инструмент анализа эффективности каждого этапа).<br><br>20. Cost per Hire (CPH) рассчитывается как:<br>а) зарплата нового сотрудника<br>б) общие затраты на подбор (внутренние + внешние) за период, делённые на количество |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Тест по теме |
|---|---|---|---|
| | | м уровнях | нанятых за тот же период<br>в) стоимость одного объявления<br>г) оклад рекрутера<br><br>Ответ: б (CPH — ключевой показатель стоимости найма).<br><br>21. Time to Fill — это:<br>а) длительность испытательного срока<br>б) календарный период от появления заявки на вакансию до приёма кандидата (или его выхода на работу)<br>в) время собеседования<br>г) срок действия вакансии<br><br>Ответ: б (Time to Fill — метрика скорости закрытия вакансии).<br><br>22. Качество найма оценивают по:<br>а) количеству собеседований<br>б) доле прошедших испытательный срок, результативности новичков, текучести в первый год, удовлетворённости руководителя<br>в) числу опубликованных вакансий<br>г) количеству лайков под постом о вакансии<br><br>Ответ: б (качество найма — про долгосрочные результаты, а не про активность). |

***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 |