

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.09.2025 10:51:12
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa6791728f30a630d541b0e1

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и психологического консультирования

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры психологии
труда и психологического
консультирования

Протокол от « 16 » 01 2025 г. № 8
Зав. кафедрой _____

/Кутергина И.Г./

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине

HR-брендинг

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Программа подготовки: Организационная психология

Москва
2025

Содержание

- 1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....
3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-3. Способен разрабатывать и руководить реализацией стратегии организации	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-4	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: - основы формирования, продвижения и развития HR-бренда уметь: - проводить анализ HR-бренда организации на внешнем и внутреннем рынках труда; - формировать ценностное предложение для целевых аудиторий; - составлять план мероприятий по продвижению и развитию HR-бренда	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: - основы формирования, продвижения и развития HR-бренда уметь: - проводить анализ HR-бренда организации на внешнем и внутреннем рынках труда; - формировать ценностное предложение для целевых аудиторий; - составлять план мероприятий по продвижению и развитию HR-бренда владеть: инструментами и методами анализа HR-бренда; - методами формирования,	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации

			продвижения, развития и оценки эффективности HR-бренда		
СПК-3	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: - методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; основные теории стратегического менеджмента уметь: - использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации
	продвину- тый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: - методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; основные теории стратегического менеджмента уметь: - использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы владеть: - методами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	10
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	4
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	0

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации

Уровень	Критерии оценивания	Баллы
---------	---------------------	-------

оценивания		
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные задания для устных опросов

1. Сходства и отличия продуктового/корпоративного и HR – бренда компании.
2. Обоснуйте актуальность формирования, продвижения и развития HR – бренда.
3. Дайте определение HR – брендингу.
4. Что такое целевые аудитории в HR – брендинге: сегментация, портреты.
5. Что такое EVP (employment value proposition) - ценностное предложение для целевых аудиторий. В чем оно выражается.
6. Как выглядит стратегический план коммуникаций. Перечислите все возможные каналы продвижения HR – бренда.
7. Раскройте этапы формирования, продвижения и развития HR – бренда.

Примерная тематика докладов

1. Основные понятия HR-бренда
2. Эволюция формирования HR-бренда
3. Инструменты и алгоритм HR-бренда
4. HR-бренд и репутация
5. Как формируется HR-бренд

Примерная тематика презентаций

1. Основные причины для продвижения HR-бренда компании
2. Модель формирования HR-бренда
3. Критерии оценки HR-бренда
4. Алгоритм построения бренда работодателя
5. Управление HR-брендом
6. Последовательность, в которой можно реализовать проект по построению бренда работодателя

Примерные вопросы к зачету

- 1) Понятие HR- бренд.
- 2) Эволюция формирования HR-бренда.

- 3) Внутренний и внешний HR бренд.
- 4) Элементы HR-бренда компании.
- 5) Как сформировать HR-бренд
- 6) Классификацию бренда работодателя
- 7) Исследование HR бренда
- 8) Инструменты продвижения бренда работодателя
- 9) HR менеджер
- 10) Компетенции и функции HR-менеджера
- 11) Типы HR-менеджеров
- 12) Задачи системы внутренних коммуникаций.
- 13) Основные причины для продвижения HR-бренда компании.
- 14) Модель формирования HR-бренда
- 15) 5 трендов в оценке персонала
- 16) Критерии оценки HR-бренда организации
- 17) HR-бренд в интернете
- 18) HR-бренд и репутация на рынке
- 19) HR-брендинг на российском рынке образования
- 20) Создание положительного имиджа
- 21) Понятие обратная связь.
- 22) Основные принципы работы HR-менеджера.
- 23) Алгоритм построения бренда работодателя.
- 24) Управление HR-брендом
- 25) Последовательность, в которой можно реализовать проект по построению бренда работодателя

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются оценка составления конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на экзамене, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации является зачет, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Критерии оценивания зачета

Баллы	Критерии оценивания
20-16	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
11-15	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
10-6	Обучаемый недостаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
5-0	Обучаемый не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Баллы	Оценивание по системе «зачтено / не зачтено»
100-41	зачтено
40-0	не зачтено

