

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
HR-брендинг

**Код модуля**  
1159623(1)

**Модуль**  
HR-брендинг

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Белоусова Татьяна Дмитриевна	без ученой степени, без ученого звания	Ассистент	департамент информационных технологий и автоматизи
2	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управления персоналом и психологии

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

В.В. Топорищева

**Авторы:**

- Белоусова Татьяна Дмитриевна, Ассистент, департамент информационных технологий и автоматике
- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управления персоналом и психологии

**1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ HR-брендинг**

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

**2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ HR-брендинг**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-1 -Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации на основе постановки оперативных целей, разработки планов, программ и процедур, использования современных технологий и инструментов по вопросам управления персоналом, исходя из стратегии и целей	З-4 - Изучать успешные корпоративные практики по вопросам управления персоналом У-1 - Выбирать релевантную концепцию управления персоналом для внедрения ее в реальную практику	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

организации, анализировать и внедрять успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации		
--	--	--

### 3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

#### 3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	2,8	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	2,17	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет</b>		

<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено</b>		
<b>Текущая аттестация на онлайн-занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено</b>		
<b>Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено</b>		

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

<b>Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<b>Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено</b>		

## 4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

### Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

<b>Результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам</b>
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения.

	Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.
--	--

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

### Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

## 5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

### 5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

#### 5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

#### 5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Маркетинг и брендинг. HR-бренд: сущность, цель и задачи формирования, ожидаемые результаты и преимущества
2. Исследование рынка, анализ конкурентов, использование различных инструментов аналитики – интервью, опросы, изучение ценностного предложения компаний
3. Работа с целевыми аудиториями: анализ, сегментирование, составление портретов целевой аудитории.
4. Стратегия разработки HR-бренда. Этапы создания стратегии.
5. Формирование ценностного предложения (EVP) и его ключевых элементов. Дорожная карта кандидата (EJM) и этапы ее прохождения. Разработка EVP на каждом этапе EGM
6. Структура и правила написания вакансии
7. Каналы и инструменты продвижения HR-бренда. Внутренние каналы продвижения – корпоративный сайт, мессенджеры, корпоративы, новостные ресурсы, почта, соцсети.
8. Внешние каналы продвижения – соцсети, карьерный сайт, реклама, баннеры, ТВ, PR-проекты, конференции, мероприятия, взаимодействие с вузами.

Примерные задания

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

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 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

LMS-платформа – не предусмотрена

## **5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля**

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

## **Базовый**

### **5.2.1. Контрольная работа**

Примерный перечень тем

1. Аналитика HR-бренда

Примерные задания

Задание:

- провести анализ HR рынка в стране проживания: определить основные тренды, сегменты дефицита кадров и развивающиеся направления
- провести анализ трёх компаний в стране проживания по нескольким пунктам (оборот, количество сотрудников, ценностное предложение, используемые каналы продвижения и т.д.)
- составить опрос для анализа целевой аудитории, составить портрет целевой аудитории

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.2.2. Домашняя работа**

Примерный перечень тем

1. Стратегия HR-брендинга

Примерные задания

Задание:

- сформировать объемное ценностное предложение для выбранной компании
- продумать каждый этап EJM
- составить вакансию
- проанализировать, какие каналы продвижения HR-бренда уже есть у выбранной компании, добавить три новых канала
- составить смету годового бюджета на продвижение HR-бренда выбранной компании
- сформировать стратегию HR-брендинга

LMS-платформа – не предусмотрена

## **5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля**

### **5.3.1. Зачет**

Список примерных вопросов

1. Понятие HR- брендинга и HR-бренда
2. Эволюция формирования HR-бренда.
3. Внутренний и внешний HR бренд. Элементы HR-бренда компании.
4. Исследование HR бренда
5. Инструменты продвижения бренда работодателя
6. Основные причины для продвижения HR-бренда компании.

7. Модель формирования HR-бренда
  8. Критерии оценки HR-бренда организации
  9. Алгоритм построения бренда работодателя.
  10. Российские практики внедрения HR-брендинга.
  11. Выделение целевых аудиторий для HR-бренда.
  12. Место HR-бренда в маркетинге персонала
  13. Аудит HR-бренда
  14. Мировые тенденции в области управления HR-брендом.
  15. HR-брендинг как инновационный способ привлечения и удержания персонала.
  16. Ценностное предложение работодателя (EVP).
- LMS-платформа – не предусмотрена

#### **5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности**

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.