

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА

Кафедра психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОСНОВЫ HR-БРЕНДИНГА

Направление подготовки:

37.04.01 Психология

направленность (профиль) образовательной программы:

Бизнес-психология

Квалификация (степень) выпускника

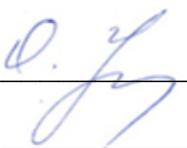
МАГИСТР

Красноярск, 2019

Рабочая программа дисциплины «Основы HR-брендинга» составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры социальной психологии О.И. Титовой

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры социальной психологии
протокол № 6 от «17» мая 2017 г.

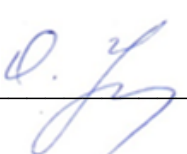
Заведующий кафедрой О.В. Груздева



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО

«17» мая 2017 г. Протокол № 4

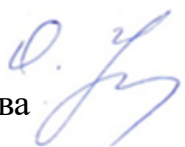
Председатель НМСС (Н) О.В. Груздева



Рабочая программа дисциплины «Основы HR-брендинга» составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры социальной психологии О.И. Титовой

Рабочая программа дисциплины «Ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала»» обсуждена на заседании кафедры социальной психологии

протокол № 6 от «17» мая 2018 г.
Заведующий кафедрой О.В. Груздева



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО
«11» июня 2018 г. Протокол № 5

Председатель НМСС(Н) М.А. Кухар



Рабочая программа дисциплины «Основы HR-брендинга» составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры психологии О.И. Титовой

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры психологии

протокол № 4 от «08» мая 2019 г.
Заведующий кафедрой Е.Ю. Дубовик



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО
«15» мая 2019 г. Протокол № 14

Председатель НМСС(Н) Т.Г. Авдеева



1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 сентября 2015 г. №1043; Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 №272-ФЗ; нормативно-правовыми документами, регламентирующими образовательный процесс в КГПУ им. В.П.Астафьева по направленности (профилю) образовательной программы Бизнес-психология, заочной формы обучения в Институте психолого-педагогического образования КГПУ им. В.П.Астафьева с присвоением квалификации магистра.

Модуль относится к вариативной части учебного плана.

1.2. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся знаний и умений в сфере построения бренда организации как работодателя.

Задачи:

- Сформировать представления об HR-брендинге, его функциях в решении управленческих задач современной организации;
- Сформировать умение организовывать деятельность по созданию и развитию бренда компании как работодателя.

1.3. Общая трудоемкость дисциплины – в З.Е., часах и неделях

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа. Дисциплина, согласно графику учебного процесса, реализуется на 3 курсе.

1.4. Основные разделы содержания

- 1) HR-брендинг как сфера деятельности в управлении человеческими ресурсами организации;

2) Психологические подходы к формированию HR-бренда организации: корпоративная культура, мотивация, возможности самореализации персонала.

1.5. Планируемые результаты обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения (ОПК-3);

- готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам (ПК-5);

- способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария (ПК-6);

- способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности (ПК-10).

Задачи освоения дисциплины	Планируемые результаты обучения	Код результата обучения
Сформировать представления об HR-брендинге, его функциях в решении управленческих задач современной организации	Знать: содержание деятельности организации в области HR-брендинга, функции.	ОПК-3; ПК-6; ПК-10
	Уметь: анализировать HR-бренд организации, критически оценивать сильные и слабые стороны.	
	Владеть: приемами психологического	

	описания компонентов HR-бренда организации.	
Сформировать умение организовывать деятельность по созданию и развитию бренда компании как работодателя	Знать: подходы к формированию HR-бренда компании, факторы, определяющие имидж работодателя в глазах потенциальных сотрудников.	ОПК-3; ПК-5; ПК-6; ПК-10
	Уметь: разрабатывать комплекс мер по созданию и развитию бренда работодателя.	
	Владеть: психологическими приемами поддержания HR-бренда организации.	

1.6. Контроль результатов освоения дисциплины.

Методы текущего контроля успеваемости: выполнение практических заданий, подготовка к семинарам, подготовка и защита контрольной самостоятельной работы.

Оценочные средства результатов освоения дисциплины, критерии оценки выполнения заданий представлены в разделе «Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации».

1.7. Перечень образовательных технологий, используемых при освоении дисциплины.

1) Современное традиционное обучение. В процессе освоения используются разнообразные виды деятельности обучающихся, организационные формы и методы обучения: лекции и практические занятия, самостоятельная, индивидуальная и групповая формы организации учебной деятельности.

2) Педагогические технологии на основе активных и интерактивных форм обучения: кейс-метод, дискуссия.

3) Педагогические технологии на основе эффективности управления и организации учебного процесса: коллективный способ обучения.

2. Технологическая карта обучения по дисциплине
«Основы HR-брендинга»
для обучающихся по основной образовательной программе
 Направление подготовки: 37.04.01 Психология
 направленность (профиль) образовательной программы: Бизнес-психология
по заочной форме обучения

Наименование модулей, разделов, тем	Всего часов	Аудиторных часов				Внеаудиторных часов	Формы контроля
		Всего	Лекций	Семинаров	Лаборат. работ		
1. HR-брендинг как сфера деятельности в управлении человеческими ресурсами организации	26	6	2	4	-	20	Работа на семинаре Рецензирование заданий для СРС
2. Психологические подходы к формированию HR-бренда организации: корпоративная культура, мотивация, возможности самореализации персонала	42	12	2	10	-	30	Работа на семинаре Рецензирование заданий для СРС
Всего по дисциплине:	68	18	4	14	-	50	
Зачет	4						
Итого	72						

2.2. Содержание основных разделов и тем дисциплины

Тема 1. HR-брендинг как сфера деятельности в управлении человеческими ресурсами организации

HR-бренд компании как инструмент подбора, найма персонала. Имидж компании в глазах сотрудников организации и потенциальных кандидатов, его составляющие, факторы репутации хорошего работодателя. Функции HR-брендинга: 1) Определение стиля жизни работников и разработка стратегий, систем и практик, отражающих изменяющиеся потребности наемных сотрудников на протяжении всего периода их работы в штате компании; 2) Контроль эффективности проводимых мероприятий по формированию положительного образа работодателя; 3) Обеспечение коммуникации между действующими сотрудниками компании и потенциальными работниками, а также интеграция в коллектив новых сотрудников; 4) Поддержка развития HR-бренда компании.

Инструменты HR-брендинга: лидерство, коммуникация, исполнение, обучение. Ценностные основания HR-брендинга: безусловное понимание ценности трудовых ресурсов для предприятия; объективное восприятие того факта, что квалифицированные специалисты являются редким невозобновимым ресурсом, не имеющим дешевых аналогов; компетентных специалистов мало, поэтому даже высокие зарплаты не гарантируют их привлечения.

Тема 2. Психологические подходы к формированию HR-бренда организации: корпоративная культура, мотивация, возможности самореализации персонала

Результаты формирования HR-бренда: сокращение стоимости и сроков подбора персонала; удержание сотрудников в компании на длительный период времени; повышение производительности труда; повышение удовлетворенности и лояльности клиентов.

Факторы формирования HR-бренда: 1) *бизнес* (динамика роста и стабильность компании, лидерство на рынке, масштабы деятельности, имя компании); 2) *менеджмент* (менеджеры компании, стиль управления, организация бизнеса); 3) *корпоративная культура* (корпоративная культура, межличностные отношения, качественный состав коллектива); 4) *мотивация* (оплата труда, социальный пакет, гарантии, условия труда); 5) *возможности самореализации* (профессиональный рост, содержание работы).

Методы работы администрации с сотрудниками, увольняющимися по собственному желанию. Программа работ администрации при высвобождении персонала по инициативе работодателя. Методы работы администрации при подготовке сотрудников к выходу на пенсию.

2.3. Методические рекомендации по освоению дисциплины «Основы HR-брендинга»

для обучающихся по основной профессиональной образовательной программе

Направление 37.04.01 Психология,
направленность (профиль) образовательной программы

Бизнес-психология
по заочной форме обучения

Работа с материалом на лекционных занятиях

Активная работа на лекциях - одно из решающих условий качественного обучения в вузе. Активное слушание лекций должно приобрести характер поиска ответов на поставленные преподавателем вопросы. Правильно их понять можно лишь при условии предельной мобилизации внимания к излагаемому материалу, последовательного усвоения материала, умения записывать основные положения, категории, обобщения, выводы, собственные мысли, замечания, вопросы.

В конспект следует заносить все то, что преподаватель диктует, пишет на доске (демонстрирует с применением средств наглядности), а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д. Надо иметь в виду, что изучение и отработка прослушанных лекций без промедления значительно экономит время и способствует лучшему усвоению материала. В конце каждой темы выделены основные термины и понятия, предлагаются вопросы и задания для самопроверки с целью организации самоконтроля, темы рефератов и/или курсовых работ, а также список основной литературы.

Самостоятельная работа по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой обучающихся).

Самостоятельная работа является важным видом учебной и научной деятельности обучающегося. Самостоятельная работа играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения. Работа обучающихся включает в себя две части – процесс обучения и процесс самообучения. Поэтому самостоятельная работа должна стать эффективной и целенаправленной деятельностью обучающегося.

Основные способы самостоятельной работы по изучению дисциплины «Основы HR-брендинга» являются:

- чтение учебников, учебно-методических пособий, научных статей, монографий и другой учебной литературы;
- работа над конспектами лекций, их дополнение материалом из учебников (учебных пособий);
- подготовка докладов, научных сообщений и выступление с ними на семинарских занятиях, научных (научно-практических) конференциях;
- решение задач, выполнение заданий, рекомендованных (заданных) преподавателем;
- формулировка развернутых ответов на вопросы для подготовки к семинарским занятиям;

Работа на семинарском занятии

На семинарском занятии очень важно внимательно слушать выступающих товарищей, записывать новые мысли и факты, замечать неточности или неясные положения в выступлениях, активно стремиться к развертыванию дискуссии, к обмену мнениями. Надо также внимательно слушать разбор выступлений преподавателем, особенно его заключение по занятию, стремясь уловить тот новый, дополнительный материал, который использует преподаватель в качестве доказательства тех или иных идей.

Лучшим выступлением считается то, в котором обучающийся в течение до 4-6 минут свободно и логично по памяти излагает изученный материал, используя для доказательства наглядные пособия, структурно-логические схемы, классную доску.

Обучающимся, выступающим на практическом занятии с 10 – 15 минутным докладом, целесообразно написать его текст. При выступлении следует стремиться излагать содержание доклада своими словами (избегая безотрывного чтения текста), поддерживать контакт с аудиторией, ставить перед ней проблемные вопросы, использовать технические средства обучения.

Выступления оцениваются по пятибалльной шкале.

Консультации. Если в процессе самостоятельной работы над изучением теоретического материала или при подготовке к семинару, выполнении самостоятельной работы у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. В своих вопросах обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

При подготовке к промежуточной аттестации обучающийся использует весь материал учебного процесса в течение семестра: конспекты лекций, рекомендованную учебную литературу, свои тетради и планомерно отвечает на вопросы из списка вопросов, выносимых на зачет. Сложные вопросы, неподдающиеся для понимания вопросы следует разобрать с сокурсниками и с преподавателем в часы консультаций. Следует помнить, что зубрить материал, т.е. механически запоминать, бесполезно. Лучше потратить дополнительно время на то, чтобы разобраться и понять материал.

3. КОМПОНЕНТЫ МОНИТОРИНГА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

3.1. Технологическая карта рейтинга дисциплины «Основы HR-брендинга»

Наименование дисциплины	Направление подготовки и уровень образования Название программы/направленности (профиля) образовательной программы	Количество зачетных единиц	
Основы HR-брендинга	37.04.01 Психология / Магистратура Направленность (профиль) образовательной программы Бизнес-психология	2	
Смежные дисциплины по учебному плану			
Предшествующие: Технологии психологического сопровождения личности и группы; Система управления персоналом в организации			
Последующие: Ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала			
БАЗОВЫЙ РАЗДЕЛ			
	Форма работы	Количество баллов 100%	
		min	max
Текущая работа	Работа на семинаре	15	30
	Выполнение письменных заданий по темам	20	30
	Разработка и защита индивидуальной темы КСР	10	16
	Собеседование на зачете	15	24
Итого:		60	100
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ			
Базовый модуль/Тема	Форма работы	Количество баллов	
		min	max
	Подготовка научной статьи	0	15
Итого		0	15
Общее количество баллов по дисциплине (по итогам изучения всех модулей, без учета дополнительного модуля)		min	max
		60	100

Соответствие рейтинговых баллов и академической оценки:

<i>Общее количество набранных баллов</i>	<i>Академическая оценка</i>
Свыше 60 баллов	Зачтено
До 59 баллов включительно	Не зачтено

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева

Институт психолого-педагогического образования

Кафедра-разработчик социальной психологии

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры психологии
протокол № 4 от «08» мая 2019 г.
Заведующий кафедрой
Е.Ю. Дубовик



ОДОБРЕНО

на заседании научно-методического совета
ИППО протокол № 5 от «15» мая 2019 г.
председатель НМСН(С) ИППО
Т.Г. Авдеева



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине «Основы HR-брендинга»

Направление подготовки:
37.04.01 Психология

направленность (профиль) образовательной программы:
Бизнес-психология

Квалификация: магистр

Составитель: О.И. Титова, канд. психол. наук, доцент

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Представленный фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации соответствует требованиям ФГОС ВО и профессиональным стандартам «Управление персоналом», «Психолог в социальной сфере».

Предлагаемые формы и средства аттестации адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) Бизнес-психология.

Оценочные средства и критерии оценивания представлены в полном объеме. Формы оценочных средств, включенных в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС, установленных в Положении о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» утвержденного приказом ректора № 297 (п) от 28.04.2018.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки по указанной программе.

Директор ООО «Би энд Би»
Бизнес-тренер, консультант



Иванникова О.В.
Молчанов А.П.

02 мая 2017 года

Назначение фонда оценочных средств

1.1. Целью создания ФОС дисциплины «Основы HR-брендинга» является установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям основной профессиональной образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

1.2. ФОС дисциплины «Основы HR-брендинга» решает задачи:

- контроль и управление процессом приобретения обучающимися необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определяемых в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;

- контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускников;

- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных методов обучения в образовательном процессе Университета.

1.3. ФОС разработан на основании нормативных документов:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 сентября 2015 г. №1043;

- образовательной программы Бизнес-психология, заочной формы обучения высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология;

- положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических

кадров в аспирантуре – в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П.Астафьева», утвержденного приказом ректора №297 (п) от 28.04.2018.

2. Перечень компетенций, подлежащих формированию в рамках дисциплины

2.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:

- способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения (ОПК-3);

- готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам (ПК-5);

- способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария (ПК-6);

- способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности (ПК-10).

2.2. Оценочные средства:

Компетенция	Дисциплины, практики, участвующие в формировании данной компетенции	Тип контроля	Оценочное средство / КИМ	
			Номер	Форма
ОПК-3 способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	Математические методы психологии; практика подготовки научных материалов; практика перевода научных материалов; основы организационной психологии; технологии сопровождения функционирования организации; управление качеством; принятие управленческих решений; бизнес-тренинг; ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала; система управления персоналом в организации	Текущий контроль успеваемости	2	Письменное выполнение заданий для СРС
			3	Разработка и защита КСР
			4	Зачет
ПК-5 готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической,	Научно-исследовательский семинар; функциональные состояния в процессе труда; технологии решения конфликтов в организации; бизнес-тренинг; ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала; драйв-менеджмент; самоменеджмент; система управления персоналом в организации; практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; преддипломная практика; социальные основы профилактики экстремизма и зависимых форм поведения в молодежной среде	Текущий контроль успеваемости	1	Работа на семинаре
			2	Письменное выполнение заданий для СРС
			3	Разработка и защита КСР
			4	Зачет
		Промежуточная аттестация		

профессиональной и другим социальным группам				
ПК-6 способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	Научно-исследовательский семинар; кадровая политика организации; социально-психологические основы организации труда; функциональные состояния в процессе труда; технологии решения конфликтов в организации; основы проектной деятельности; количественный анализ эмпирических данных в психологии; формирование проектных команд; проектирование функциональной структуры организации; бизнес-тренинг; ассессмент-центр: технология оценки и развития персонала; драйв-менеджмент; самоменеджмент; система управления персоналом в организации; практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; преддипломная практика	Текущий контроль успеваемости Промежуточная аттестация	1 2 3 4	Работа на семинаре Письменное выполнение заданий для СРС Разработка и защита КСР Зачет
ПК-10 способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной	Научно-исследовательский семинар; основы организационной психологии; технологии сопровождения функционирования организации; кадровая политика организации; социально-психологические основы организации труда; управление качеством; принятие управленческих решений; формирование	Текущий контроль успеваемости	1 2 3	Работа на семинаре Письменное выполнение заданий для СРС Разработка и защита КСР

деятельности	<p>проектных команд; проектирование функциональной структуры организации; бизнес-тренинг; ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала; система управления персоналом в организации; организационно-управленческая практика; преддипломная практика; правовые основы профилактики экстремизма и зависимых форм поведения в молодежной среде</p>	Промежуточная аттестация	4	Зачет
--------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------	---	-------

3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

3.1. Фонды оценочных средств включают: зачет

3.2. Оценочные средства

3.2.1. оценочное средство **зачет**

Критерии оценивания по оценочному средству **4 – зачет**

Формируемые компетенции	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций	Пороговый уровень сформированности компетенций
	(87-100 баллов) зачтено	(73-86 баллов) зачтено	(60-72 балла)* зачтено
ОПК-3	На продвинутом уровне способен к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	На базовом уровне способен к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	На пороговом уровне способен к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения
ПК-5	На продвинутом уровне готов к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и	На базовом уровне готов к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и	На пороговом уровне готов к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и

	другим социальным группам	другим социальным группам	другим социальным группам
ПК-6	На продвинутом уровне способен создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	На базовом уровне способен создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	На пороговом уровне способен создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария
ПК-10	На продвинутом уровне способен к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	На базовом уровне способен к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	На пороговом уровне способен к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности

* Менее 60 баллов – компетенция не сформирована

4. Фонд оценочных средств для текущего контроля

4.1. Фонды оценочных средств включают: работа на семинаре, письменное выполнение заданий самостоятельной работы, разработка и защита индивидуальной темы КСР.

4.2. Критерии оценивания см. в технологической карте рейтинга рабочей программы дисциплины.

4.2.1. Критерии оценивания по оценочному средству 1 – работа на семинаре

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Навыки ведения научной дискуссии, активная позиция в обсуждении докладов	2
Критичность в оценивании точек зрения, деятельности других людей	2
Умение работать в команде, навыки организации совместной деятельности	1
Максимальный балл (за 1 занятие)	5
Максимальный балл по этому виду учебной работы	30

4.2.2. Критерии оценивания по оценочному средству 2 – письменное выполнение заданий самостоятельной работы

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Способен анализировать информацию, выделять главное, систематизировать	4
Аргументированное изложение основных положений	3
Обладает личностными компетенциями (организованность, ответственность)	3
Максимальный балл (за 1 задание)	10
Максимальный балл по этому виду учебной работы	30

4.2.3. Критерии оценивания по оценочному средству 3 – разработка и защита индивидуальной темы КСР

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Способен анализировать информацию, выделять главное, систематизировать	2
Способен применять знания в мини-исследовании	2
Применение информационных технологий с учетом особенностей восприятия аудитории (оформление презентации, читабельность текста и т.п.)	4
Ответы на дополнительные вопросы	4

Владеет устной и письменной коммуникацией (грамотность, стиль, логика изложения)	2
Обладает личностными компетенциями (организованность, ответственность)	2
Максимальный балл	16

5. Оценочные средства (контрольно-измерительные материалы)

5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Задание 1. Кейс. Переезд – «дело тонкое»

Красивое современное здание в центре Москвы, прекрасный вид из окна, большие просторные комнаты и пять минут до метро, а для владельцев автомобилей – большая стоянка. Мечта, а не бизнес-центр. Компания «Плюшевые игрушки» снимала там помещение уже в течение трех лет, и сотрудники любили свой офис и гордились им. Но пришел кризис, и офис стал компании не по карману.

Разговоры о необходимости смены помещения начались еще прошлой осенью, но сотрудники постепенно к ним привыкли и всерьез не принимали. Раз никаких активных действий не предпринимается, может, пронесет? Нет, не пронесло. Одним прекрасным утром генеральный директор собрала коллектив и объявила: «Все вы, конечно, знаете про кризис, про тяжелую экономическую ситуацию... К сожалению, она не обошла стороной и нашу компанию. Поэтому мы вынуждены отказаться от этого помещения и переехать на новое место. И с понедельника приступаем к работе в новом офисе, расположенном на 6-м километре МКАД. Это современный бизнес-центр со всеми удобствами. Вот адрес. Прошу вас за оставшиеся дни собрать свои личные вещи, коробки можно будет взять у наших хозяйственников. Перевозом займется специальная фирма. Надеюсь, что на новом месте нам будет так же хорошо и плодотворно работать, как и здесь».

Однако сотрудникам новости не понравились: все 15 ключевых работников головного офиса к концу недели положили генеральному директору на стол заявление об уходе. Объяснение было одинаковым: «Ездить за МКАД на работу мы не готовы. Это далеко и неудобно. Посчитайте, сколько времени у нас будет уходить на дорогу?!»

Вопросы:

В чем, на ваш взгляд, причина такого поведения?

Какие действия целесообразно предпринять администрации компании с точки зрения HR-брендинга?

Задание 2. Анализ факторов HR-бренда организации.

Проанализируйте указанные ниже факторы построения HR-бренда на примере конкретной организации или предприятия. Обозначьте сильные (достижения и успехи организации по этому направлению работы с персоналом) и слабые (уязвимые места, возможности развития) стороны в представленности данных факторов в деятельности этой организации. Заполните таблицу.

Факторы	Сильные стороны	Слабые стороны
Корпоративная культура		
Мотивация		
Возможности самореализации		

5.4. ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

- 1) HR-бренд компании как инструмент подбора, найма персонала.
- 2) Имидж компании в глазах сотрудников организации и потенциальных кандидатов, его составляющие, факторы репутации хорошего работодателя.
- 3) Функции HR-брендинга.
- 4) Инструменты HR-брендинга.
- 5) Ценностные основания HR-брендинга.
- 6) Корпоративная культура и ее роль в формировании HR-бренда.
- 7) Мотивация и ее роль в формировании HR-бренда.
- 8) Возможности самореализации персонала и их место в формировании HR-бренда.
- 9) Критерии результативности формирования HR-бренда.
- 10) Факторы формирования HR-бренда.
- 11) Методы работы администрации с сотрудниками, увольняющимися по собственному желанию.
- 12) Программа работ администрации при высвобождении персонала по инициативе работодателя.
- 13) Методы работы администрации при подготовке сотрудников к выходу на пенсию.

ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2018/2019 учебный год:

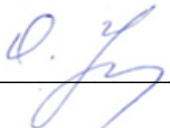
В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами.

2. В фонд оценочных средств внесены изменения в соответствии с приказом «Об утверждении Положения о фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации» от 28.04.2018 № 297 (п)

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры социальной психологии
протокол № 6 от «17» мая 2018 г.

Внесенные изменения утверждаю:
Заведующий кафедрой О.В. Груздева



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО
«11» июня 2018 г. Протокол № 5

Председатель НМСС (Н)



М.А. Кухар

ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

Дополнения и изменения рабочей программы на 2018/2019 учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. На титульном листе РПД и ФОС изменено название ведомственной принадлежности «Министерство науки и высшего образования» на основании приказа «о внесении изменений в сведения о КГПУ им. В.П. Астафьева» от 15.07.2018 № 457 (п).
2. На титульном листе РПД и ФОС изменено название кафедры разработчика «Кафедра психологии» на основании решения Ученого совета КГПУ им. В.П. Астафьева «О реорганизации структурных подразделений университета» от 26.09.2018.

ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2019/2020 учебный год

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами.
2. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
3. Обновлена карта материально-технической базы дисциплины.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии «08» мая 2019 г., протокол № 4

Внесенные изменения утверждаю:
Заведующий кафедрой



Е.Ю. Дубовик

Одобрено научно-методическим советом ИППО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

Председатель НМСН(С) ИППО



Т.Г. Авдеева

4. УЧЕБНЫЕ РЕСУРСЫ

4.1. КАРТА ЛИТЕРАТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ОСНОВЫ HR-БРЕНДИНГА»

для обучающихся по основной образовательной программе

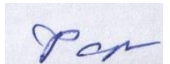
Направление подготовки: 37.04.01 Психология,
направленность (профиль) образовательной программы Бизнес-психология
по заочной форме обучения

Наименование	Место хранения / электронный адрес	Кол-во экземпляров / точек доступа
Основная литература		
Рудая, Е.А. Основы бренд-менеджмента [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / Е. А. Рудая. - М. : Аспект Пресс, 2006. - 256 с.	Научная библиотека	10
Горчакова, В.Г. Имиджелогия: теория и практика : учебное пособие / В.Г. Горчакова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 335 с. : ил., табл., схемы - Библиогр.: с. 294-310. - ISBN 978-5-238-02095-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115022	Университетская библиотека ONLINE	Индивидуальный неограниченный доступ
Грошев, И.В. Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 535 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433	Университетская библиотека ONLINE	Индивидуальный неограниченный доступ
Дополнительная литература		
Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 439 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125	Университетская библиотека ONLINE	Индивидуальный неограниченный доступ
Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 591 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124	Университетская библиотека ONLINE	Индивидуальный неограниченный доступ
Грошев, И.В. Системный бренд-менеджмент : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 655 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117920	Университетская библиотека ONLINE	Индивидуальный неограниченный доступ
Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 312 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175	Университетская библиотека ONLINE	Индивидуальный неограниченный доступ

Колесников, А.В. Корпоративная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / А.В. Колесников. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 167 с.; То же [Электронный ресурс]. – URL : http://biblio-online.ru/book/BDFF2BE7-104B-44E1-95B8-443B2AC121E7	Электронная библиотека ЮРАЙТ	
Тульчинский, Г.Л. Бренд-менеджмент. Брендинг и работа с персоналом : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Г.Л. Тульчинский, В.И. Терентьева. – 2-е изд., испр. И доп. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 255 с.; То же [Электронный ресурс]. – URL : http://biblio-online.ru/book/A49FECB9-B8EE-4736-8714-450457BD2C55	Электронная библиотека ЮРАЙТ	
Информационные справочные системы и профессиональные базы данных		
Elibrary.ru [Электронный ресурс] : электронная библиотечная система : база данных содержит сведения об отечественных книгах и периодических изданиях по науке, технологии, медицине и образованию / Рос. информ. портал. – Москва, 2000.	http://elibrary.ru	Свободный доступ
Гарант [Электронный ресурс]: информационно-правовое обеспечение : справочная правовая система. – Москва, 1992.	Научная библиотека	Локальная сеть вуза
East View : универсальные базы данных [Электронный ресурс] : периодика России, Украины и стран СНГ . – Электрон.дан. – ООО ИВИС. – 2011.	https://dlib.eastview.com	Индивидуальный неограниченный доступ
Межвузовская электронная библиотека (МЭБ)	https://icdlib.nspu.ru	Индивидуальный неограниченный доступ

Согласовано:

Главный библиотекарь

/  / Фортова А.А.

(должность структурного подразделения) (подпись)

(Фамилия И.О.)

4.2. Карта материально-технической базы дисциплины «Основы HR-брендинга»

для обучающихся по основной образовательной программе

Направление подготовки: 37.04.01 Психология,

направленность (профиль) Бизнес-психология

по заочной форме обучения

Номер аудитории/помещения 660017, Красноярский край, г. Красноярск, ул. К. Маркса, зд. 100, (Корпус № 3)	Оборудование (наглядные пособия, макеты, модели, лабораторное оборудование, компьютеры, интерактивные доски, проекторы, информационные технологии, программное обеспечение и др.)
Аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	
1-04	- Учебная доска -1 шт., стол для инвалида-колясочника -1 шт. - Программного обеспечения – нет
1-06	- Учебная доска-1шт., проектор-1шт., компьютер -1шт., экран-1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
2-01	- Учебная доска-1шт., проектор-1шт., экран-1шт., системный блок-1шт. - Программного обеспечения: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
2-02	- Учебная доска-1шт., интерактивная доска-1шт., шкаф-1шт., проектор-1 шт. - Программного обеспечения – нет
2-03	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
2-04	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
2-05	- Компьютер-3шт., МФУ-2шт., принтер-1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
2-06 (Учебно-исследовательская лаборатория «Центр психологических и педагогических исследований»)	- Компьютер-10шт., интерактивная доска с встроенным проектором-1шт., телевизор-1шт., учебно-методическая литература - Программное обеспечение: Microsoft® Windows® 8.1 Professional (ОЕМ лицензия, контракт № 20А/2015 от 05.10.2015); Kaspersky Endpoint Security – Лиц сертификат №1В08-190415-050007-883-951; 7-Zip - (Свободная лицензия GPL); Adobe Acrobat Reader – (Свободная лицензия); Google Chrome – (Свободная лицензия); Mozilla Firefox – (Свободная лицензия); LibreOffice – (Свободная лицензия GPL); XnView – (Свободная лицензия); Java – (Свободная лицензия); VLC – (Свободная лицензия); Psychometric Expert-8 (Контракт № 11/09С от24.09.2015)
2-07 (Аудитория для тренингов)	- МФУ-1шт., магнитофон-1шт. - Программного обеспечения – нет

2-09	- Флипчарт-1шт., маркерная доска-1шт., телевизор-1шт. - Программного обеспечения – нет
2-10	- Учебная доска -1шт., таблицы по детской психологии, проектор-1шт., экран-1шт., компьютер – 1шт., интерактивная доска-1шт., маркерная доска-1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
3-01	- Учебная доска-1шт., проектор-1шт., интерактивная доска-1шт., схемы и таблицы по менеджменту, компьютер- 1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
3-01a	- Компьютер-1шт., МФУ-1шт., принтер-1шт., сканер-1шт., проектор-1шт., ноутбук-1шт. - Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
3-03	- Проектор-1шт., учебная доска-1шт., экран-1шт., компьютер-1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
3-04	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
3-05	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
3-06	- Интерактивная доска с проектором-1шт., маркерная доска-1шт., системный блок-1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
3-07	- Оборудования – нет - Программного обеспечения – нет
3-08	- Учебная доска-1шт., экран-1шт., проектор-1шт. - Программного обеспечения – нет
3-10	- Учебная доска-1 шт., экран напольный-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-03	- Маркерная доска-1шт., проектор- 1 шт., экран -1шт. - Программного обеспечения – нет
4-04	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-05	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-06	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-08	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-09	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
Помещения для самостоятельной работы, индивидуальных консультаций	
2-11 (Методический кабинет)	- Компьютер-14шт. - Программное обеспечение: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017
4-01 (Информационно-методический ресурсный центр)	- Компьютер- 4шт. - Программное обеспечение: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017

Материально-техническое обеспечение для обучающихся с ОВЗ

При обучении студентов с нарушением слуха предусматривается использование: звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств для приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями слуха.

При обучении студентов с нарушением зрения предусматривается использование: электронных луп, видеоувеличителей, программ невизуального доступа к информации.

При обучении студентов с нарушением опорно-двигательного аппарата предусматривается использование: альтернативных устройств ввода информации и других технических средств приема-передачи учебной информации в формах, доступных для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, использование различных специальных экранных клавиатур и др.