

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНО:  
Директор  
Е.В. Нехода

Оценочные материалы по дисциплине

**HR-маркетинг**

по направлению подготовки

**38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) подготовки:  
**Управление персоналом**

Форма обучения  
**Очная**

Квалификация  
**Стратегическое управление персоналом**

Год приема  
**2025**

СОГЛАСОВАНО:  
Руководитель ОП  
Л.Р. Тухватулина

Председатель УМК  
М.В. Герман

## **1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами**

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ПК-4 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

– РОПК-4.1 Знает элементы системы стратегического управления персоналом организации; стратегии, политики, технологии управления персоналом организации в динамичной среде; показатели оценки эффективности стратегии, политики, технологии управления персоналом в динамичной среде; технологии проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом; организацию управления развитием организации.

– РОПК-4.2 Умеет осуществлять стратегический анализ и диагностику состояния человеческих ресурсов в организации; осуществлять целеполагание в области управления персоналом организации; разрабатывать комплексную стратегию управления персоналом организации, в зависимости от состояния внешней среды; определять показатели эффективности разработанной системы стратегического управления персоналом организации; методы реализации системы стратегического управления персоналом организации; формировать и использовать персонал в соответствии со стратегией организации; разрабатывать новые методы, технологии реализации системы стратегического управления персоналом организации

## **2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания**

Элементы текущего контроля:

– контрольные вопросы на практических занятиях;

Пример контрольных вопросов на практических занятиях (РОПК-4.1; РОПК-4.2):

1. Понятие HR-маркетинга.
2. Виды HR-маркетинга.
3. Цели HR-маркетинга.
4. Связь элементов HR-цикла и HR-маркетинга.
5. Стратегии HR-маркетинга.
6. Мероприятия HR-маркетинга.
7. Факторы, влияющие на HR-маркетинг.
8. Преимущества и недостатки HR-маркетинга.
9. Внешний и внутренний HR-маркетинг
10. HR-брендинг: элементы, стратегии, анализ эффективности мероприятий. карьерный сайт, реферальные программы, социальные сети, экспертное мнение
11. Внутренний HR-маркетинг: цели, задачи, мероприятия.
12. Инструменты HR-маркетинга
13. Ключевые инструменты HR-маркетинга

## **3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания**

**Зачет в третьем семестре** проводится в письменной форме по билетам. Экзаменационный билет состоит из двух частей. Продолжительность экзамена 1,5 часа.

Первая часть содержит один теоретический вопрос. Ответ на вопрос первой части дается в развернутой форме.

Вторая часть содержит один вопрос, оформленный в виде ситуативной задачи. Ответы на вопросы второй части предполагают решение задачи.

Примерный перечень теоретических вопросов:

1. Дайте определение и поясните цель и задачи карьерного консультирования.
2. Назовите и поясните не менее 3-х концепций карьер.
3. Укажите, какие мероприятия входят в процесс планирования карьеры.
4. Перечислите требования, предъявляемые к карьерному консультанту.
5. Укажите и поясните не менее 3-х технологий профориентации взрослых.

Пример задачи:

1. Проанализируйте внешний HR-бренд конкретного предприятия. Предприятие может быть определено самим обучающимся или предложено преподавателем.

Результаты экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Общая оценка по дисциплине формируется с учётом результатов текущего контроля. Для получения оценки необходимо верно выполнить не менее 80% самостоятельных заданий на протяжении семестра, а также посетить не менее 60% занятий (лекционных и практических занятий).

Оценка **«отлично»** выставляется в случае демонстрации обучающимся твердых глубоких, исчерпывающих знаний в объеме пройденного курса, освоения запланированных компетенций, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание терминологии и основных тенденций развития обучения и развития. Присутствуют ответы на оба экзаменационных вопроса. Сделаны исчерпывающие выводы, сформулировано развернутое обоснованное заключение.

Оценка **«хорошо»** выставляется в случае демонстрации обучающимся твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденного курса, присутствуют незначительные ошибки при освещении экзаменационных вопросов, присутствует четкое изложение материала. Выводы неполные, сформулированное заключение не имеет достаточного обоснования, однако студент демонстрирует знания терминологии по дисциплине.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту при наличии знаний в объеме пройденного курса, нелогичном и непоследовательном изложении материала, наличие ошибок в используемой терминологии и аргументации при ответе на экзаменационные вопросы. Выводы делаются с ошибками, заключение сформулировано кратко не имеет обоснования.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса. Заключение отсутствует. Обучающийся использует неразрешенные материалы при подготовке к ответу.

#### **4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)**

Проверка остаточных знаний осуществляется с помощью заданий.

Пример задания:

1. Дайте краткую характеристику таким инструментам HR-маркетинга как:
  - карьерный сайт,
  - реферальные программы,
  - социальные сети,
  - экспертное мнение на тематических площадках,
  - e-маркетинг,
  - спонсорство и мероприятия КСО,

- работа с отзывами,
- улучшение имиджа в офлайн-пространстве.

### **Информация о разработчиках**

Черепанова Наталья Владимировна, канд.филос. наук, доцент кафедры ОПиУП  
ИЭМ, ТГУ