МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный институт культуры»

Факультет социально-культурных технологий

Кафедра Управления и экономики социально-культурной сферы

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по учебной дисциплине

**«МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА»**

Направление подготовки

**42.04.05 Медикоммуникации**

Направленность (профиль)

**Медиаменеджмент**

Квалификация (степень) выпускника:

**Магистр**

Форма обучения

**заочная**

|  |
| --- |
| Утверждена на заседании кафедры 11.05.2022 г., протокол № 13 |

|  |  |
| --- | --- |
| Составитель: Долгих Т.В. |  |

Кемерово

1. **Перечень оцениваемых компетенций:**

УК-6 – Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

ПК-3 – Способен организовать работу и руководить предприятием (подразделением), осуществляющим медиакоммуникационную деятельность.

1. **Критерии и показатели оценивания компетенций**

Обучающийся должен демонстрировать следующие результаты обучения по дисциплине:

**Знать:**

- сущность личности и индивидуальности, структуру личности и движущие силы ее развития (З1);

- теорию и технологии менеджмента (З2);

- нормативно правовую документацию, регламентирующую медиасреду (З3);

- особенности организации планирования, учета и отчетности, статистические показатели деятельности (З4).

**Уметь:**

- выстраивать индивидуальную образовательную траекторию развития; анализировать эффективность, планировать свою профессионально образовательную деятельность (У1);

- критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата (У2);

- применять разнообразные способы, приемы техники самообразования и самовоспитания на основе принципов образования в течение всей жизни (У3);

- принимать обоснованные управленческие решения по преодолению проблемных ситуаций (У4);

- вести учетную документацию и рассчитывать контрольные и итоговые показатели деятельности (У5);

- осуществлять статистический анализ (У6);

- применять действующие отечественные и международные нормативные документы при решении задач профессиональной деятельности (У7);

- обеспечивать эффективную работу с потоками информации для принятия организационных и управленческих решений (У8).

**Владеть:**

- навыками эффективного целеполагания; приемами организации собственной познавательной деятельности (В1);

- приемами саморегуляции, регуляции поведения в сложных, стрессовых ситуациях (В2);  
- современными методами менеджмента профессиональной деятельности в медиасфере (В3);

-методами статистического анализа деятельности в медиапространстве (В4).

1. **Формируемые компетенции в структуре учебной дисциплины и средства их оценивания**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Разделы (темы) дисциплины | Код оцениваемой компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУВ) | Оценочное средство |
| 1 | Тема 1. Управление персоналом  организации в современных условиях. | УК-6 | З1,  У1, У2, У3,  В1, В2. | тестовый контроль |
| 2 | Тема 2. Процесс планирования персонала в организации | ПК-3 | З2, З3, З4,  У4, У5, У6, У7, У8,  В3, В4 | Проверка результатов практических заданий;  тестовый контроль |
| 3 | Тема 3. Процесс подбора  персонала. Создание кадрового резерва | ПК-3 | З2, З3, З4,  У4, У5, У6, У7, У8,  В3, В4 | Проверка результатов практических заданий;  тестовый контроль |
| 4 | Тема 4. Ориентация,  оценка и обучение персонала. | ПК-3 | З2, З3, З4,  У4, У5, У6, У7, У8,  В3, В4 | тестовый контроль |
| 5 | Тема 5. Оценка эффективности управления  персоналом | ПК-3 | З2, З3, З4,  У4, У5, У6, У7, У8,  В3, В4 | тестовый контроль |

## **4. Оценочные средства по дисциплине для текущего контроля и описание критериев оценивания**

## **4.1 Описание критериев оценивания компетенций на различных уровнях их формирования**

**При выставлении оценки преподаватель учитывает**: логику, структуру, стиль ответа; культуру речи, манеру общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике, решить задачи.

**Нулевой уровень («неудовлетворительно»).** Результаты обучения свидетельствуют, что обучающийся:

* усвоил некоторые элементарные профессиональные знания, но не владеет понятийным аппаратом области профессиональной деятельности;
* не умеет установить связь теории с практикой;
* не владеет способами решения практико-ориентированных задач.

**Первый уровень – пороговый («удовлетворительно»).** Достигнутый уровень оценки результатов обучения выпускника показывает, что выпускник:

* обладает фрагментарными знаниями, отличающимися поверхностью и малой содержательностью; раскрывает содержание вопроса не глубоко, бессистемно, с некоторыми неточностями;
* слабо, недостаточно аргументированно обосновывает связь теории с практикой;
* понимает и способен интерпретировать основной теоретический материал области профессиональной деятельности.

**Второй уровень повышенный («хорошо»).** Обучающийся на должном уровне:

* раскрывает учебный материал: даёт содержательно полный ответ, требующий незначительных дополнений и уточнений, которые он может сделать самостоятельно после наводящих вопросов членов государственной экзаменационной комиссии;
* демонстрирует учебные умения и навыки в области решения практико-ориентированных задач;
* владеет способами анализа, сравнения, обобщения и обоснования выбора методов решения практико-ориентированных задач.

**Третий уровень продвинутый («отлично»).** Обучающийся, достигающий данного уровня:

* даёт полный, глубокий, логично выстроенный по содержанию вопроса ответ, используя различные источники информации, не требующий дополнений и уточнений;
* доказательно иллюстрирует основные теоретические положения практическими примерами;
* способен глубоко анализировать теоретический и практический материал, обобщать его, самостоятельно делать выводы, вести диалог и высказывать свою точку зрения.

Оценка «отлично» выставляется в том случае, если обучающийся достиг продвинутого уровня формирования компетенций, а именно: дал полные развернутые ответы на теоретические вопросы и практические задания.

Оценка «хорошо» выставляется в том случае, если, обучающийся достиг повышенного уровня формирования компетенций: ответы на теоретические вопросы неполные, либо практические задания выполнены не в полном объеме.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, если обучающийся достиг порогового уровня формирования компетенций, а именно: дал неполные ответы на теоретические вопросы и не полностью выполнил практические задания.

Оценка «неудовлетворительно» соответствует нулевому уровню формирования компетенций и выставляется в том случае, если ответы обучающегося на теоретические вопросы и практические задания либо отсутствовали, либо содержали существенные фактические ошибки.

## **4.2. Критерии оценивания практических работ**

В ходе освоения учебной дисциплины предусмотрено 4 практических занятия (6 часов).

***Критерии оценивания:***

* работа выполнена в полном объеме, даны правильные, развернутые выводы по представленным заданиям - 5 баллов;
* работа выполнена в полном объеме, даны неточные выводы на поставленные задания - 4 балла;
* работа выполнена в полном объеме, даны неточные на поставленные задания - 3 балла;
* работа выполнена не в полном объеме, даны неправильные ответы на задания - 2 балла;
* работа выполнена не в полном объеме, даны не точные, неправильные ответы на задания - 1 балл;
* работа не выполнена - 0 баллов.

## **4.3. Критерии оценивания для устного опроса**

Знания, умения и навыки обучающихся при устном опросе определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

«Отлично» – обучающийся глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется со сквозными вопросами, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

«Хорошо» – обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения.

«Удовлетворительно» – обучающийся усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала.

«Неудовлетворительно» – обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки в изложении программного материала.

***Шкала перевода баллов в оценки***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оценка | Минимальное  количество баллов | Максимальное  количество баллов |
| Отлично | 66 | 75 |
| Хорошо | 56 | 65 |
| Удовлетворительно | 46 | 55 |
| Неудовлетворительно | 0 | 45 |

**5. Оценочные средства по дисциплине для промежуточного контроля**

**5.1. Вопросы к зачету**

Обязательным условием получения зачета является выполнение всех практических заданий по курсу и прохождение тестовых заданий. Среднее арифметическое значение всех полученных оценок в ходе текущей аттестации может служить основанием для зачета.

В тестовом задании представлены вопросы, которые имеют закрытый и открытый характер.

|  |  |
| --- | --- |
| **Вопрос** | **Ответ** |
| 1. Персоналом предприятия признаются:  а) все работники, занятые на этом предприятии;  б) работники аппарата управления;  в) только основные работники;  г) только вспомогательные работник;  д) все категории работников, занятых на этом предприятии, кроме работников  аппарата управления. | а) все работники, занятые на этом предприятии; |
| 2. Совокупность функциональных подсистем, призванных управлять персоналом в рамках избранной кадровой политики, называют:  а) служба управления персоналом;  б) отдел маркетинга;  в) финансово-экономический отдел;  г) администрация;  д) отдел рекламы. | а) служба управления персоналом; |
| 3. Документ, определяющий должностные обязанности, основные требования и знания специалиста, называется:  а) Трудовой кодекс РФ;  б) Конституция РФ;  в) Гражданский кодекс РФ;  г) Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;  д) Правила внутреннего трудового распорядка. | г) Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих; |
| 4. Планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способами общения, – это:  а) подготовка;  б) стажировка;  в) переподготовка;  г) повышение квалификации;  д) дистанционное обучение. | а) подготовка; |
| 5. Экономическая эффективность определяется как:  а) улучшение условий деятельности персонала;  б) соотношение результатов и затрат;  в) увеличение объёма реализации товаров и услуг;  г) внедрение инноваций;  д) увеличение расходов на персонал; | б) соотношение результатов и затрат; |
| 6. Затраты на обучение и развитие персонала – это:  а) прямые расходы;  б) основные расходы;  в) себестоимость продукции;  г) издержки обращения;  д) дополнительные расходы; | д) дополнительные расходы; |
| 7. При классификации факторов, влияющих на экономическую эффективность, по их  содержанию не выделяются:  а) научно-технические факторы;  б) экономические факторы;  в) факторы косвенного воздействия;  г) физиологические факторы;  д) организационные факторы; | в) факторы косвенного воздействия; |
| 8. Общий критерий экономической эффективности – это:  а) минимизация затрат живого труда;  б) осуществление миссии организации при минимальных затратах;  в) экономия материалов;  г) ускорение оборачиваемости оборотных средств;  д) сокращение сроков окупаемости капиталовложений; | б) осуществление миссии организации при минимальных затратах; |
| 9. К социальным расходам не относятся:  а) затраты на премирование работников;  б) компенсация расходов на транспорт;  в) оплата медицинских и оздоровительных услуг;  г) компенсация расходов на питание;  д) оплата спецодежды; | а) затраты на премирование работников; |
| 10. Группа единомышленников, которых объединяет общая цель, это……….. | команда |
| 11.Совместные усилия группы для достижения общей цели или выполнения задачи наиболее эффективным и результативным способом это…………… | командная работа |
| 12. Умение координировать людей и процессы так, чтобы совместными усилиями добиваться поставленного результата это ……………………… | управление командой |
| 13. Представление человека о важности своей личности, деятельности среди других людей и оценивание себя и собственных качеств и чувств, достоинств и недостатков - это …………. . | самооценка |
| 14. Специфический вид человеческой активности - это …….…. | деятельность |
| 15. Совокупность всех умственных способностей, обеспечивающих человеку возможность решать разнообразные задачи - это………. . | интеллект |

Тестирование обучающихся проводится после изучения дисциплины в соответствии с настоящей программой и является обязательным для всех студентов. Тесты включены в учебно-методический комплекс дисциплины, размещенный в «Электронной образовательной среде КемГИК».

Тесты включают 15 тестовых заданий. Результаты тестирования оцениваются в баллах в соответствии со следующими критериями:

* 100 – 90% (15– 14 правильных ответов) –15 – 14 баллов, «отлично»;
* 89 – 75% (13 – 11 правильных ответов) – 13 – 11 баллов, «хорошо»;
* 74 – 60% (10 – 8 правильных ответов) – 10 – 8 баллов, «удовлетворительно»;
* ниже 60% (7 и менее правильных ответов) – 7 и менее баллов, «неудовлетворительно».

**5.2 Методика и критерии оценки результатов обучения по дисциплине**

Зачет по дисциплине принимается в форме собеседования (по вопросам), в ходе которого определяется уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

**Общие правила оценки успеваемости обучающегося в течение семестра**

|  |  |
| --- | --- |
| *Виды работ* | *Количество баллов* |
| Устный опрос | Максимум 25 × 3 = 75 балла |
| Выполнение практических работ | Максимум 5 × 2= 10 баллов |
| Тестирование | Максимум 15 баллов |
| *Итого за семестр:* | Максимум – 100 баллов |

**Критерии оценивания**

Знания, умения и навыки обучающихся при промежуточной аттестации **в форме зачета** определяются «зачтено», «не зачтено».

«Зачтено» **выставляется, если обучающийся достиг уровней формирования компетенций: продвинутый, повышенный, пороговый -** обучающийся знает курс на уровне лекционного материала, базового учебника, дополнительной учебной, научной и методологической литературы, умеет привести разные точки зрения по излагаемому вопросу.

«Не зачтено» **соответствует нулевому уровню формирования компетенций;** обучающийся имеет пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

При использовании 100-балльной шкалы оценивания при промежуточной аттестации, знания, умения и навыки обучающихся определяются в данной шкале и переводятся в оценки «зачтено», «не зачтено».

**Шкала перевода баллов в оценки при промежуточной аттестации в форме зачета**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Уровень формирования**  **компетенции** | **Оценка** | **Минимальное количество баллов** | **Максимальное количество баллов** |
| **Продвинутый, повышенный, пороговый** | Зачтено | 60 | 100 |
| **Нулевой** | Не зачтено | 0 | 59 |