

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

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки
42.03.05 «Медиакоммуникации»,

профиль подготовки
«Медиакоммуникации в коммерческой и социальной сферах»

Квалификация (степень) выпускника
бакалавр

Форма обучения
Очная, заочная

Утверждена на заседании кафедры
Управления и экономики социально-
культурной сферы 11.05.2022 г., протокол
№ 13

Составитель: Долгих Т. В.

Кемерово

Фонд оценочных средств

1. Перечень оцениваемых компетенций:

УК-3 – Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ПК-6 – Способен ориентироваться в разнообразном потоке информации, взаимодействовать с разными организациями, учреждениями и иными источниками информации и идей для создания проектов, координировать взаимодействие с ними, используя как устную, так и письменную коммуникацию

2. Критерии и показатели оценивания компетенций

Обучающийся должен демонстрировать следующие результаты обучения по дисциплине:

знать:

- особенности, правила и приемы социального взаимодействия в команде; особенности поведения выделенных групп людей, с которыми осуществляет взаимодействие, учитывать их в своей деятельности; основные теории мотивации, лидерства; стили лидерства и возможности их применения в различных ситуациях (З1);
- правила и нормы ведения деловой коммуникации; основные информационные ресурсы для подготовки медиaproекта и медиапродукта (З2);

уметь:

- организовать собственное социальное взаимодействие в команде; определять свою роль в команде; принимать рациональные решения и обосновывать их; планировать последовательность шагов для достижения заданного результата (У1);
- ориентироваться в информационных ресурсах для подготовки медиaproекта и медиапродукта; выстраивать эффективную коммуникацию с деловыми партнерами и участниками проектной деятельности (У2);

владеть:

- навыками организации работы в команде для достижения общих целей; навыками аргументированного изложения собственной точки зрения, ведения дискуссии и полемики (В1);
- технологией ведения деловой коммуникации (устной и письменной) (В2).

3. 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-3	З1, У1, В1	Проверка результатов практических заданий; тестовый контроль
2	Тема 2. Процесс подбора персонала: Процесс планирования персонала в организации.	ПК-6	З2, У2, В2	Проверка результатов практических заданий, тестовый

				контроль
3	Тема 3. Оценка персонала. Обучение персонала.	ПК-6	32, У2, В2	Проверка результатов практических заданий, тестовый контроль
4	Тема 4. Процесс управления оплатой работника	ПК-6	32, У2, В2	Проверка результатов практических заданий; 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 студента свидетельствуют:

З) об усвоении им некоторых элементарных знаний, но студент не владеет понятийным аппаратом изучаемой предметной области (учебной дисциплины);

У) не умеет установить связь теории с практикой;

В) не владеет способами решения практико-ориентированных задач.

Первый уровень - пороговый («удовлетворительно»). Достигнутый уровень оценки результатов обучения студента показывает:

З) знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью; студент раскрывает содержание вопроса, но не глубоко, бессистемно, с некоторыми неточностями;

У) слабо, недостаточно аргументированно может обосновать связь теории с практикой;

В) способен понимать и интерпретировать основной теоретический материал по дисциплине.

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

З) раскрывает учебный материал: даёт содержательно полный ответ, требующий незначительных дополнений и уточнений, которые он может сделать самостоятельно после наводящих вопросов преподавателя;

У) демонстрирует учебные умения и навыки в области решения практико-ориентированных задач;

В) владеет способами анализа, сравнения, обобщения и обоснования выбора методов решения практико-ориентированных задач.

Третий уровень продвинутый («отлично»). Студент, достигающий должного уровня:

З) даёт полный, глубокий, выстроенный логично по содержанию вопроса ответ, используя различные источники информации, не требующий дополнений и уточнений;

У) доказательно иллюстрирует основные теоретические положения практическими примерами;

В) способен глубоко анализировать теоретический и практический материал, обобщать его, самостоятельно делать выводы, вести диалог и высказывать свою точку зрения.

4.2 Критерии оценивания вопросов для устного опроса

Знания темы учебной дисциплины, продемонстрированные в ходе устного опроса, оцениваются 0 - 2 баллов. Результаты устного опроса оцениваются в баллах в соответствии со следующими критериями:

- обучающийся свободно владеет материалом учебной дисциплины - 2 балла;
- ответы обучающегося на вопросы не полны, не точны - 1 балл;
- обучающийся не участвует в устном опросе или дает неправильные ответы - 0 баллов.

4.3 Критерии оценивания рефератов по дисциплине

Тема реферата выбирается из списка, рекомендованного преподавателем; также возможен вариант самостоятельного выдвижения студентом темы, при условии обязательного согласования с преподавателем.

Реферат представляет собой развернутое изложение рассматриваемого вопроса в соответствии с заданной структурой (требования к структуре представлены в электронном учебно-методическом комплексе дисциплины, размещенном на сайте «Электронная образовательная среда КемГИК»).

Реферат оценивается по каждому из представленных критериев:

- отражение всех заданных аспектов- 2 балла;
- глубина владения материалом, грамотность и логичность изложения материала - 1 балл;
- качество оформления реферата (отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, правильность оформления текстовой части) - 1 балл.

Таким образом, максимальное количество баллов за доклад реферат составляет 4 балла.

4.4. Критерии оценивания практических занятий

В ходе освоения учебной дисциплины предусмотрено 8 практических занятий. Описания практических работ представлены в электронном учебно-методическом комплексе дисциплины, размещенном на сайте «Электронная образовательная среда КемГИК»).

Критерии оценивания:

- работа выполнена в полном объеме, даны правильные, развернутые ответы на контрольные вопросы - 5 баллов;
- работа выполнена в полном объеме, даны неточные или неполные ответы на контрольные вопросы - 4 балла;
- работа выполнена в полном объеме, даны неправильные ответы на контрольные вопросы - 3 балла;
- работа выполнена не в полном объеме, даны неточные или неполные ответы на контрольные вопросы - 2 балла;
- работа выполнена не в полном объеме, даны неправильные ответы на контрольные вопросы - 1 балл;
- работа не выполнена - 0 баллов.

Максимальное количество баллов – 40 баллов.

5 Оценочные средства по дисциплине для промежуточного контроля

5.1 Вопросы к экзамену

Обязательным условием допуска к экзамену 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 допуска.

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

	Вопрос	Ответ
1	Главная цель изучения курса «Управление персоналом»: 1. Изучение вопросов научной организации труда; 2. Изучение целенаправленного воздействия администрации	2. Изучение целенаправленного воздействия администрации на

	на персонал для обеспечения эффективного функционирования предприятия (организации) и удовлетворения потребностей работников; 3. Формирование системы знаний в области экономики труда; 4. Изучение социологии трудовой деятельности; 5. Формирование системы взглядов на психологию и физиологию человека.	персонал для обеспечения эффективного функционирования предприятия (организации) и удовлетворения потребностей работников
2	Дисциплина «Управление персоналом» изучает: 1.Закономерности психоанализа; 2.Психологию и социологию труда; 3. Формирование и использование человеческих ресурсов организации; 4. Производственные отношения; 5. Производительные силы.	3. Формирование и использование человеческих ресурсов организации
3	Знания, навыки, умения и опыт работников, используемые для выпуска продукции или оказания услуг, - это.....	Человеческий капитал
4	Степень и вид профессиональной подготовленности работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы, - это	Квалификация
5	Разделение труда, неотделимое от профессии, специализации работников, которые являются постоянными участниками всех трудовых процессов организаций. принято называть: 1. Общественным; 2. Частным; 3. Единичным; 4. Профессиональным; 5. Функциональным.	5.Функциональным
6	Среди инновационных функций службы управления персоналом выделяют функции: 1. Воспитательную; 2. Административную; 3. Правового и информационного обеспечения; 4. Проведение исследования в области стимулирования; 5. Контроль за численностью персонала.	4. Проведение исследования в области стимулирования
7	Наиболее простые формы связи существуют между субъектом и объектом управления, во главе каждого подразделения стоит один руководитель, а каждый сотрудник отдела подчиняется только указанному руководителю в организационной структуре: 1. Элементарной; 2. Линейной; 3. Функциональной;	2. Линейной

	4. Комбинированной; 5. Продуктовой.	
8	Один из критериев оценки информации, который основан на том, что информация должна быть представлена в удобном для обработки виде, называется.....	Доступность
9	Причиной сопротивления к обучению со стороны работников может стать: 1. Недоверие к руководству, старая система ценностей и приоритетов, определяющая поведение работников, страх перед новым. 2. Низкая оплата труда; 3. Дальность проживания от места обучения; 4. Не обеспечение форменной одеждой; 5. Плохие условия труда.	1. Недоверие к руководству, старая система ценностей и приоритетов, определяющая поведение работников, страх перед новым
10	Планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способами общения, – это	Подготовка
11	Между какими субъектами обычно заключается ученический договор: 1. Учебное заведение – работодатель; 2. Работодатель – работник; 3. Преподаватель – работник; 4. Работник – работник; 5. Учебное заведение – работодатель – работник.	2. Работодатель – работник
12	Переподготовка кадров осуществляется: 1. Для обучения работников новым методам работы; 2. Получения знаний и навыков в связи с освоением работником новой профессии; 3. Повышения уровня знаний работников в уже освоенной области; 4. Повышения уровня заработной платы; 5. Улучшения психологического климата в коллективе.	2. Получения знаний и навыков в связи с освоением работником новой профессии
13	К методам обучения на рабочем месте не относится: 1. Наставничество; 2. Ротация кадров; 3. Стажировка; 4. Производственный инструктаж; 5. Деловые игры	5. Деловые игры
14	Поведенческое моделирование – это: 1. Изучение теории организационного поведения; 2. Создание ситуации, в которой ученик должен продемонстрировать модель своего поведения; 3. Перемещение сотрудника на другую должность в целях	2. Создание ситуации, в которой ученик должен продемонстрировать модель своего поведения

	<p>получения новых навыков;</p> <p>4. Изучение психологического климата в организации;</p> <p>5. Анализ учебного примера, когда обучающиеся играют предложенные им роли в ситуации и затем разбирают принятые ими самими управленческие решения.</p>	
15	<p>Экономическая эффективность определяется как:</p> <p>1. Улучшение условий деятельности персонала;</p> <p>2. Соотношение результатов и затрат;</p> <p>3. Увеличение объёма реализации товаров и услуг;</p> <p>4. Внедрение инноваций;</p> <p>5. Увеличение расходов на персонал</p>	2. Соотношение результатов и затрат
16	<p>При классификации факторов, влияющих на экономическую эффективность, по их содержанию не выделяются:</p> <p>1. Научно-технические факторы;</p> <p>2. Экономические факторы;</p> <p>3. Факторы косвенного воздействия;</p> <p>4. Физиологические факторы;</p> <p>5. Организационные факторы</p>	3. Факторы косвенного воздействия
17	<p>Общий критерий экономической эффективности – это:</p> <p>1. Минимизация затрат живого труда;</p> <p>2. Осуществление миссии организации при минимальных затратах;</p> <p>3. Экономия материалов;</p> <p>4. Ускорение оборачиваемости оборотных средств;</p> <p>5. Сокращение сроков окупаемости капиталовложений.</p>	2. Осуществление миссии организации при минимальных затратах
18	<p>К социальным расходам не относятся:</p> <p>1. Затраты на премирование работников;</p> <p>2. Компенсация расходов на транспорт;</p> <p>3. Оплата медицинских и оздоровительных услуг;</p> <p>4. Компенсация расходов на питание;</p> <p>5. Оплата спецодежды.</p>	1. Затраты на премирование работников
19	<p>Для расчёта годового экономического эффекта от улучшения организации труда персонала не требуются данные:</p> <p>1. О себестоимости продукции (услуг) до и после проведения мероприятий по улучшению организации труда персонала;</p> <p>2. О годовом объёме выпуска продукции (работ) после проведения этих мероприятий;</p> <p>3. О затратах на проведение мероприятий по улучшению организации труда персонала;</p> <p>4. О нормативном коэффициенте сравнительной экономической эффективности;</p> <p>5. О квалификации работников.</p>	2. О годовом объёме выпуска продукции (работ) после проведения этих мероприятий
20	<p>К проявлению социальной эффективности не относится:</p> <p>1. Обеспечение надлежащего уровня жизни работников;</p> <p>2. Предоставление большей свободы и самостоятельности</p>	3. Увеличение прибыли

	персоналу; 3. Увеличение прибыли; 4. Снижение уровня травматизма; 5. Создание условий для безопасного и комфортного труда.	
--	---	--

Шкала оценивания:

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 20 тестовых заданий. Результаты тестирования оцениваются в баллах в соответствии со следующими критериями:

- 100-90% (20-18 правильных ответов) - 20-18 баллов, «отлично»;
- 89-75% (17-15 правильных ответов) - 17-15 баллов, «хорошо»;
- 74-60% (14-12 правильных ответов) - 14-12 баллов, «удовлетворительно»;
- ниже 60% (11 и менее правильных ответов) - 11 и менее баллов, «неудовлетворительно».

5.2 Методика и критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Экзамен 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

<i>Виды работ</i>	<i>Количество баллов</i>
Устный опрос	Максимум $10 \times 5 = 40$ баллов
Выполнение практических работ	Максимум $8 \times 5 = 40$ баллов
Тестирование	Максимум 20 баллов
<i>Итого за семестр:</i>	Максимум – 100 баллов

Критерии оценивания

Знания, умения и навыки обучающихся при промежуточной аттестации **в форме экзамена** определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

«Отлично» выставляется, если обучающийся достиг продвинутого уровня формирования компетенций – 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 с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

«Хорошо» выставляется, если обучающийся достиг повышенного уровня формирования компетенций – обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.

«Удовлетворительно» выставляется, если обучающийся достиг порогового уровня формирования компетенций – обучающийся усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

«Неудовлетворительно» соответствует нулевому уровню формирования компетенций; обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания, задачи.

Шкала перевода баллов в оценки при промежуточной аттестации в форме экзамена

Уровень формирования компетенции	Оценка	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Продвинутый	Отлично	90	100
Повышенный	Хорошо	75	89
Пороговый	Удовлетворительно	60	74
Нулевой	Неудовлетворительно	0	59

Экзамен по дисциплине принимается в устной форме (собеседование).

Вопросы к экзамену содержат задания одного типа знаний: теоретические вопросы, раскрытие которых позволяет оценить (критерии оценки):

- знание основных положений изученного материала – 20 баллов;
- знание дополнительного материала – 20 баллов;
- умение привести примеры, связать изученный материал с фактами реальной социальной ситуации и будущей профессиональной деятельностью – 20 баллов;
- умение пользоваться теоретическими знаниями для доказательства излагаемого материала – 20 баллов;
- владение профильной научной терминологией – 20 баллов.

Таким образом, в случае набора студентом 90-100 баллов, он получает оценку **«отлично»**, что соответствует достижению **продвинутого уровня** сформированности компетенций. Для достижения **повышенного уровня** студенту необходимо набрать 75-89 баллов, что соответствует оценке **«хорошо»**. При суммарном получении 60-74 баллов студент получает оценку **«удовлетворительно»**, что соответствует достижению **порогового уровня** сформированности компетенций.

Если студент в ходе экзамена набирает 0-59 баллов, то ему выставляется оценка **«неудовлетворительно»** соответствует **нулевому уровню** формирования компетенций: обучающийся имеет пробелы в знаниях основного учебного материала, не знает значительной части программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий либо не выполнил практические задания.