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

1. **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 медипроекта 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 медипроекта 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).

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-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 | З2, У2, В2 | Проверка результатов практических заданий,  тестовый контроль |
| 4 | Тема 4.  Процесс управления оплатой работника | ПК-6 | З2, 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 поверхностью 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:

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

***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**

|  |  |
| --- | --- |
| *Виды работ* | *Количество баллов* |
| Устный опрос | Максимум 10 × 5 = 40 баллов |
| Выполнение практических работ | Максимум 8 × 5 = 40 баллов |
| Тестирование | Максимум 20 баллов |
| *Итого за семестр:* | 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.