

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»

УТВЕРЖДЕНО:
Председатель учебно-методического
совета факультета
Государственной культурной политики

ЕДИНАК А.Ю.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.08

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки *51.04.02 Народная художественная культура*

Профиль подготовки *Культурное наследие русского народа*

Квалификация выпускника: *магистр*

Форма обучения: *очная*

СТРУКТУРА ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Перечень компетенций	3
2. Планируемые результаты обучения	ОШИБКА!
ОПРЕДЕЛЕНА. ЗАКЛАДКА НЕ	
3. Показатели оценивания планируемых результатов обучения	4
4. Оценочные средства	5
5. Балльно-рейтинговая структура оценки знаний студента	ОШИБКА!
ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.	

1. Перечень компетенций

Контролируемые компетенции

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля): УК-6, ПК-15

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине:

Таблица 1

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		Знать: - Основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития, здоровьесбережения и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала. Уметь: - Выделять и характеризовать проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие, профессиональные и физические возможности Владеть: - Основными приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к укреплению здоровья.
ПК-15. Руководство учреждениями и организациями, участвующими в изучении, сохранении и развитии народной художественной культуры		Знать: - Принципы и правила организации коллектива. - Принципы и правила организации коллектива. Уметь: - Организовывать коллективную научную деятельность организаций и учреждений, - участвующих в изучении,

		<p>сохранении и развитии народной художественной культуры.</p> <p>Владеть:</p> <p>- Навыками организационно-управленческой</p>
--	--	--

2. Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Таблица 7

№	Индикатор достижения компетенции	Раздел дисциплины (тема)	Средство оценивания	Показатели оценивания	Критерии оценивания Шкалы оценивания
УК-5					
1.	3-1. Основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития, здоровьесбережения и профессиональной реализации, путях использования творческого потенциала.	Раздел 1	Сообщение с презентацией	Презентация подготовленного материала	Полнота Прочность Системность
2.	У-1. Выделять и характеризовать проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие, профессиональные и физические возможности	Раздел 2 Раздел 3	Тестирование	Решение учебно-профессиональной задачи по заданному алгоритму	корректность, количество выполненных заданий
3.	В-1. Основными приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к укреплению здоровья.	Раздел 4	Реферат	Подготовка работы	Обоснование актуальности темы, правильность выделения цели и задач; Соответствие содержания теме; Глубина проработки материала;
ПК-15					
4.	3-1. Принципы и правила организации коллектива.	Раздел 1	Экзамен	Ответы по билетам	Полнота Прочность Системность
5.	У-1. Организовывать коллективную научную деятельность организаций и учреждений, участвующих в изучении, сохранении и развитии народной	Раздел 2	Тестирование	Решение учебно-профессиональной задачи по заданному алгоритму	корректность, количество выполненных заданий

№	Индикатор достижения компетенции	Раздел дисциплины (тема)	Средство оценивания	Показатели оценивания	Критерии оценивания Шкалы оценивания
	художественной культуры.				
6.	У-2. Принимать и реализовывать решения, связанные с особенностями управления учреждениями и организациями, участвующими в изучении, сохранении и развитии народной художественной культуры	Раздел 3	Тестирование	Решение учебно-профессиональной задачи по заданному алгоритму	корректность, количество выполненных заданий
7.	У-3. Находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях.	Раздел 3	Тестирование	Решение учебно-профессиональной задачи по заданному алгоритму	корректность, количество выполненных заданий
8.	В-1. Навыками организационно-управленческой деятельности	Раздел 4	Реферат	Подготовка работы	Обоснование актуальности темы, правильность выделения цели и задач; Соответствие содержания теме; Глубина проработки материала;

3. Оценочные средства

3.1. Текущий контроль

Примерные вопросы для подготовки докладов и сообщений

1. Раскройте социокультурные компоненты становления системы знаний о роли и месте человека в профессиональной деятельности.
2. Раскройте основные концепции управления людьми на этапе промышленно-экономического развития общества.
3. Дайте характеристику современным концепциям управления персоналом.
4. Что такое «качество» сотрудника? Какие требования предъявляются к «качеству» сотрудника в известных Вам теориях и школах управления персоналом?
5. Объясните возрастание роли человеческого фактора в развитии организации.
6. Сформулируйте подходы к пониманию термина «персонал».
7. Назовите основную цель управления персоналом в сфере НХК.
8. На какие категории делится персонал по характеру фактической деятельности и по сроку работы?
9. Дайте характеристику организационной структуре системы управления персоналом.
10. Раскройте специфику принципов прогрессивности и адаптивности системы

управления персоналом.

11. Раскройте состав ресурсного обеспечения системы управления персоналом в сфере НХК.
12. Какие методы используются в управлении персоналом?
13. Обоснуйте факторы, влияющие на выбор стратегии управления персоналом.
14. Раскройте соотношения реализации функций и видом стратегии управления персоналом.
15. Каковы основные направления деятельности службы управления персоналом?
16. Что понимается под организационной структурой и штатным составом службы управления персоналом?
17. Что понимается под нормативно-методическим обеспечением работы с персоналом?
18. Какие существуют нормативные документы, регламентирующие функциональные обязанности персонала?
19. В чем состоит цель планирования персонала ?
20. Раскройте понятия «профессиональный отбор» и «отбор» при найме на работу.
21. Какие источники и методы подбора персонала будут более эффективны при подборе финансового директора фирмы, оператора компьютерной верстки производственного отдела и редакции?
22. Обоснуйте метод подбора персонала в организацию сферы НХК в случае найма большого числа сотрудников.
23. Какие документы являются исходными для расстановки кадров?
24. Зависит ли движение персонала внутри организации от результатов оценки ее сотрудников?
25. Влияет ли профессиональная структура нового коллектива на организационно-административную адаптацию сотрудника?
26. Обоснуйте основные требования к методам оценки персонала.
27. Назовите мероприятия, которые могут способствовать повышению объективности оценки сотрудника и дайте им содержательную характеристику.
28. Какова роль профессиональной мотивации в успешности трудовой деятельности?
29. Назовите основные группы теорий мотивации.
30. Какие теории мотивации являются основой рациональной мотивационной модели?
31. В чем состоит суть комплексной модели мотивации человека?

Примерные темы рефератов:

1. Управление персоналом как научный объект для изучения.
2. Система управления персоналом организации как предмет исследования.
3. Тенденции развития современного управления персоналом.
4. Функции управления персоналом.
5. Миссия организации и принципы управления персоналом.
6. Составление инструкций для персонала как регламентирующего документа.
7. Типы трудовых договоров. Правовые обязанности работодателя и работника.
8. Документационное обеспечение системы управления персоналом.
9. Совершенствование кадрового планирования в организации.
10. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
11. Тип современного руководителя и его влияние на методы управления персоналом.
12. Принципы подбора соискателя. Критерии отбора при найме на работу.
13. Деловая оценка эффективности деятельности персонала: требования, методы, результаты.

14. Методики обучения и переквалификации персонала.
15. Природа и виды внутриорганизационных конфликтов.
16. Трудовые конфликты: виды, этапы, предупреждения.
17. Нормативные нарушения трудовых договоров.
18. Правовое обеспечение управления персоналом организации.
19. Аттестация персонала: методы, этапы проведения, результаты.
20. Система мотивации и стимулирования в организации.

Темы для самостоятельной работы

- Тема 1. Формирование целей системы управления персоналом
- Тема 2. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом в НХК
- Тема 3. Совершенствование нормативно-методического (и правового) обеспечения системы управления персоналом
- Тема 4. Совершенствование регламентации труда персонала
- Тема 5. Формирование кадровой политики организации в сфере НХК
- Тема 6. Разработка оперативного плана работы с персоналом в сфере НХК
- Тема 7. Совершенствование отбора персонала при приеме на работу
- Тема 9. Совершенствование деловой оценки персонала творческой организации
- Тема 10. Совершенствование организации труда персонала
- Тема 11. Разработка системы организации обучения персонала в сфере НХК
- Тема 12. Планирование трудовой карьеры сотрудника в сфере НХК

Тесты по дисциплине «Управление персоналом»

1. Административные методы осуществляются в форме воздействия:
А) организационного
Б) информационного
В) морального
Г) психологического
Д) распорядительного
2. «Активная» текучесть кадров обусловлена причинами:
 - Систематическим невыполнением обязанностей
 - **Неудовлетворенность работника условиями быта**
 - Недисциплинированность работника
 - Потери рабочего времени
 - **Неудовлетворенность работника рабочим местом**
3. Анализ анкетных данных позволяет выявить информацию о кандидате:
 - Данные о послужном списке кандидата
 - Круг лиц, которые могут рекомендовать работника...
 - Готовность к принятию дополнительных нагрузок
 - Наличие ограничений иного рода на выполнение должностных обязанностей
 - Соответствие образования заявителем минимальным квалификационным требованиям
4. В обязанности сотрудника в период испытательного срока включаются:
 - Соблюдение лично и обеспечение выполнения подчиненными правил

внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, трудовой дисциплины

- Введение работы по выявлению и использованию резервов производства, внедрению рационализаторских предложений, экономии материальных ресурсов
- Изучение и применение должностных инструкций заменяемого им руководителя и несение полной ответственности за свой участок работы
- Мотивация деятельности подчиненных

5. В системе служебно-профессионального продвижения линейных руководителей этап работы со студентами старших курсов базовых институтов или направленных на практику из других институтов предполагает выполнение работниками УП функций:

- **Оказание консультативной помощи**
- Направление данных работников на курсы повышения квалификации
- **Отбор наиболее способных студентов из общего количества**
- Зачисление в резерв выдвижения на руководящие должности
- Подведение итогов стажировки

6. Нормативно-законодательной базой заключения договоров о полной материальной ответственности служит:

- **Письменные договоры о полной материальной ответственности**
- Положение о материальной ответственности
- Приказ о введении на предприятии коллективной материальной ответственности
- **Трудовой кодекс РФ**
- Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность

7. Носителем функций по управлению персоналом выступает:

- А) менеджеры по персоналу
- Б) весь персонал организации
- В) высшее руководство, руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом**
- Г) руководители функциональных и производственных подразделений
- Д) высшее руководство организации.

8. Обучение квалифицированных кадров является не эффективным в том случае, если связанные с ним издержки, будут в дальнейшем...

- А) выше издержек организации на повышение производительности труда за счёт других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы**
- Б) равны издержкам организации на повышение производительности труда за счёт других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы
- В) меньше издержек организации на повышение производительности труда за счёт других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы

9. Основной характеристикой стабильности персонала организации является ... кадров.

- А) показатель приема
- Б) текучесть**
- В) показатель выбытия
- Г) оборот
- Д) сменяемость.

10. Персонал организации – это:

- А) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы
- Б) личный состав организации, работающий по найму и обладающий**

определенными признаками

- В) выделение работников по социально-демографическим группам
- Г) совокупность отдельных лиц, объединенных по какому-либо признаку.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Использование в учебном процессе мультимедийных средств для проведения лекционных и семинарских занятий

Промежуточная аттестация

Вопросы к зачету

1. Управления персоналом как научный объект для изучения.
2. Система управления персоналом организации как предмет исследования.
3. Концепции развития современного управления персоналом.
4. Методы изучения управления персоналом.
5. Функции управления персоналом в организации.
6. Требования к профессионально-деловым качествам специалиста по управлению персоналом в сфере НХК.
7. Должностные инструкции менеджера по управлению персоналом.
8. Типы трудовых договоров. Правовые обязанности работодателя и сотрудника.
9. Современный менеджер по управлению персоналом на рынке труда.
10. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
11. Научные теории стиля руководителя службы управления персоналом.
12. Тип современного руководителя и его влияние на методы управления персоналом.
13. Роль человеческих ресурсов в управлении организацией.
14. Деловая оценка эффективности деятельности персонала: требования, методы, результаты.
15. Методики обучения и переквалификации персонала в сфере НХК.
16. Трудовые конфликты: виды, этапы, предупреждения.
17. Правовое обеспечение управления персоналом организации.
18. Совершенствование системы управления персоналом.
19. Система мотивации и стимулирования персонала в организации.
20. Зарубежный опыт управления персоналом.

2.6. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

1. Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Формируемые компетенции в результате освоения дисциплины (модуля):

Оценивание выполнения тестов (пример)

<i>4-балльная шкала</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
<i>Отлично</i>	1. <u>Полнота выполнения тестовых заданий;</u> 2. <u>Своевременность выполнения;</u>	<i>Выполнено 100—85 % заданий предложенного теста, в заданиях дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос</i>

<i>Хорошо</i>	3. <u>Правильность</u> <u>ответов на вопросы;</u> 4. <u>Самостоятельность</u> <u>выполнения;</u> 5. <u>и т.д.</u>	<i>Выполнено 84—70 % заданий предложенного теста, в заданиях дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.</i>
<i>Удовлетворительно</i>		<i>Выполнено 69—55 % заданий предложенного теста, в заданиях дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.</i>
<i>Неудовлетвори- тельно</i>		<i>Выполнено менее 55 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).</i>

Входной уровень контроля обучающихся

Цель: определить, какими знаниями и умениями в области русской народной художественной культуры и музеологии владеют студенты.

Как известно, освоение любой дисциплины начинается с усвоения ее понятийно-категориального аппарата. Принципиальное значение для усвоения материала данной учебной дисциплины имеет понимание магистрантами различных трактовок понятий «культура», «народная культура», «народная художественная культура», «этнос», «этническая культура», «этническое воспитание», «традиционная культура», «народное творчество», «музей и музейная экспозиция», «этнокультурное образование» и др. Поэтому на ознакомительном этапе вхождения в учебную дисциплину «Русское народное художественное творчество в собраниях музеев» необходимо сосредоточить внимание на методологии осмысления основных феноменов культуры (народной культуры), этнокультурного образования, музеология и музейная педагогика.

Входной контроль знаний определяется нами как **ознакомительный уровень**, т.к. постановка вопросов и заданий нацеливает на знакомство обучающихся с тематическими блоками программы модуля дисциплину «Русское народное художественное творчество в собраниях музеев»

Критерии оценок текущего контроля:

5 баллов – предусматривает оценку «отлично» за творческое задание

4 балла – предусматривает «хорошо» за задание

3 балла – предусматривает «удовлетворительно» за задание

Оценивание ответа на зачете / экзамене:

- 86 – 100 % правильных ответов – «отлично»;
- 70 – 75 % правильных ответов – «хорошо»;
- 51 – 69 % правильных ответов – «удовлетворительно»;
- мене 51 % правильных ответов – «не удовлетворительно».

КРИТЕРИИ ТЕКУЩЕГО, ПРОМЕЖУТОЧНОГО И ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

Текущий контроль: опросы, доклады на семинарах, доклады с презентациями, эссе, деловые игры, контрольные работы по результатам интерактивных занятий

Рубежный контроль: Тестирование/опрос по пройденному материалу.

Итоговый контроль: зачет/ экзамен

Критерии оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов

Одной из форм контроля самостоятельной работы по дисциплине является оценка работы студентов на семинарских занятиях.

В соответствии с целями и задачами курса выполнение самостоятельной работы предполагает следующие критерии оценки знания:

«Отлично» – студент получает при выполнении следующих условий:

- выступление с сообщением по одному из вопросов семинарского занятия;
- активное использование дополнительной рекомендуемой литературы по курсу;
- умение находить требующуюся информацию, анализировать и интерпретировать ее в соответствии с целями и задачами семинарского занятия;
- умение ориентироваться во всем массиве изучаемого материала, соотносить новый материал с пройденным материалом;
- наличие конспекта источников по теме, изучаемой самостоятельно студентом;
- умение сформировать и обосновать свою позицию, аргументировать ее;
- умение сформулировать общие выводы и тезисы по выбранной теме.

«Хорошо» – студент получает при выполнении следующих условий:

- выступление с сообщением по одному из вопросов семинарского занятия;
- использование дополнительной рекомендуемой литературы по изучаемой теме;
- умение достаточно полно раскрыть тему;
- умение делать самостоятельные выводы по изучаемой теме.

«Удовлетворительно» – студент получает при выполнении следующих условий:

- выступление с сообщением по одному из вопросов семинарского занятия;
- использование одного источника из рекомендуемой литературы по изучаемой теме;
- участие в дискуссии, дополнение и уточнение выступлений по теме семинарского занятия.

Критерии оценивания учебного доклада, сообщения:

- Соответствие содержания заявленной теме.
- Адекватное использование научных понятий и терминов в контексте сообщения.

- Логическая связь рассуждений, наличие смысловых связей.
- Наличие в сообщении ссылок на источники, авторов исследований.
- Использование ярких примеров, иллюстраций.
- Свободное владение материалом, общение с аудиторией.
- Наличие собственного вывода по теме сообщения.
- Использование презентаций.
- Ответы на вопросы.

Критерии оценивания результатов текущего контроля:

- отлично – **высокий уровень** ответов на тестовые задания (более 85% правильных ответов).
- хорошо – **средний уровень** ответов на тестовые задания, наличие небольшого числа ошибок и недочетов (более 70 % правильных ответов).
- удовлетворительно – **низкий уровень** ответов на тестовые задания, наличие значительного числа ошибок и недочетов (более 55% правильных ответов).

Критерии оценивания на зачете:

«Зачтено»

- Полный, исчерпывающий ответ на вопрос. Изложение ответа четко, логично, структурировано.
- Умение ответить на дополнительные вопросы и самостоятельно структурировать любой пункт ответа.
- Практическое задание без ошибок с обоснованием каждого этапа анализа.

«Не зачтено»

- Неполное (сбивчивое) изложение ответа на заданный вопрос, в основном соответствующее теме. Ошибки в практическом задании.