

Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования
Московский государственный институт культуры

УТВЕРЖДЕНО:
Председатель УМС
факультета Медиакоммуникаций и
аудиовизуальных искусств
Кот Ю.В.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Специальность: 55.05.04 Продюсерство

Специализация: Продюсер кино и телевидения

Квалификация (степень) выпускника: Продюсер кино и телевидения

Форма обучения: очная, заочная

*(ФОС адаптирован для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов)*

**Паспорт
фонда оценочных средств**

по дисциплине **Управление персоналом**

Формируемые компетенции в результате освоения дисциплины (модуля)

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций *ПК-4, ПК-5, ПК-8* в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по специальности Продюсерство, специализация Продюсер кино и телевидения.

Коды компетенции	Наименование компетенций	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
ПК-4	Способен руководить продюсерами, отвечающими за выполнение работ на отдельных этапах создания и продвижения экранного произведения.	Знать Основы управления кино и телепроектами; этику делового общения; основы менеджмента и управления персоналом Уметь Формировать трудовую мотивацию, инициативу и активность работников; ставить задачи и контролировать их выполнение Владеть Методами планирования деятельности на различных этапах создания и продвижения аудио-визуального произведения; методами распределения заданий работникам; формами контроля за процессом реализации проекта
ПК-5	Способен сформировать творческо-производственный коллектив, съемочную группу, работать с субъектами творческо-производственного процесса	Знать Законодательные и иные нормативно-правовые акты РФ, регулирующие деятельность по подбору персонала; трудовое и гражданское законодательство; требования по охране труда Уметь Составлять календарно-производственный план, анализировать поступающую информацию, составлять отчеты о проделанной работе, контролировать сроки производства проекта Владеть Методами подбора и комплектации съемочной группы, приемами общего руководства коллективом, методами планирования и организации производственного процесса

ПК-8	Способен осуществлять оперативное руководство съемочной группой в монтажно-тонировочный период	Знать Технологию монтажно-тонировочного процесса при производстве кино и телепроекта Уметь Оценивать качество готовых кино и телепроектов, ставить задачи и цели съемочной группе в монтажно-тонировочный период Владеть Методами составления и контроля графика монтажа и озвучивания для съемочных групп; методами контроля соответствия производимого продукта художественному замыслу; методами производства промороликов
------	--	--

№	Контролируемые разделы, темы, модули ¹	Формируемые компетенции	Оценочные средства		
			Количество тестовых заданий	Другие оценочные средства	
				Вид	Количество
1	Становление кадрового менеджмента	ПК-4, ПК-5, ПК-8	5	Комплект тематик для дискуссии	1
2	Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента	ПК-4, ПК-5, ПК-8	5	Комплект тематик для дискуссии	1
3	Управление человеческими ресурсами: кадровый менеджмент XXI века	ПК-4, ПК-5, ПК-8	5	Комплект тематик для дискуссии	1
4	Этика деловых коммуникаций в работе менеджера по персоналу	ПК-4, ПК-5, ПК-8	5	Комплект тематик для дискуссии	1
5	Основные подходы к управлению персоналом	ПК-4, ПК-5, ПК-8	5	Комплект тематик для дискуссии	1
6	Концепция «человеческого капитала»	ПК-4, ПК-5, ПК-8	5	Комплект тематик для дискуссии	1
7	Типы кадровой политики организации	ПК-4, ПК-5, ПК-8	5	Комплект тематик для дискуссии	1
8	Технологии и методы управления персоналом	ПК-4, ПК-5, ПК-8	5	Комплект тематик для дискуссии	1

Всего:		40	8	8
--------	--	----	---	---

¹Наименования разделов, тем, модулей соответствует рабочей программе дисциплины.

Вопросы для дискуссий по дисциплине «Управление персоналом»

Тема 1. Становление кадрового менеджмента

1. Основные отличительные особенности понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами».
2. Доктрина научной организации труда.
3. Доктрина человеческих отношений.
4. Доктрина контрактации индивидуальной ответственности.
5. Доктрина командного менеджмента.

Тема 2. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента

1. Бюрократическая организационная культура.
2. Органическая организационная культура.
3. Предпринимательская организационная культура.
4. Партиципативная организационная культура.
5. Трудовой и интеллектуальный потенциал организации.

Тема 3. Управление человеческими ресурсами: кадровый менеджмент XXI века

1. Изменения во внешней и внутренней среде организации.
2. Изменения в сфере человеческих ресурсов организации.
3. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии.
4. Понятие «Управление персоналом», дефиниции XXI века.
5. Теория управления как наука.

Тема 4. Этика деловых коммуникаций в работе менеджера по персоналу

1. Дефиниция деловой этики.
2. Этические ценности и миссия организации.
3. Социальная ответственность организации.
4. Моральный климат организации.
5. Деловой этикет.

Тема 5. Основные подходы к управлению персоналом

1. Экономический подход.
2. Органический подход.
3. Гуманистический подход.
4. Организационные культуры как объект управленческой деятельности.
5. Концепции использования трудовых ресурсов, управления персоналом, управления человеческими ресурсами, управления человеком.

Тема 6. Концепция «человеческого капитала»

1. Теория человеческого капитала.
2. Концепция «Анализ человеческих ресурсов».
3. Измерение индивидуальной стоимости работника.
4. Стохастическая позиционная модель.
5. Характеристики преимуществ и недостатков стохастической модели.

Тема 7. Типы кадровой политики организации

1. Пассивная кадровая политика.
2. Реактивная кадровая политика.
3. Превентивная кадровая политика.
4. Активная кадровая политика.
5. Основные отличия типов кадровой политики организации.

Тема 8. Технологии и методы управления персоналом

1. Проектирование структуры организации.
2. Анализ деятельности, разработка должностных инструкций.
3. Привлечение кандидатов на работу.
4. Методы поддержания работоспособности персонала.
5. Внутрифирменное обучение персоналом.

Критерии оценки деятельности студентов на дискуссиях:

- Подготовленность по всем вопросам темы дискуссии;
- Использование рекомендуемой литературы;
- Наличие демонстрационных материалов (видео-кейсы, презентации и пр.) по теме обсуждаемых вопросов.

Студенты заочной формы обучения **текущий контроль** усвоения материала осуществляют самостоятельно по вопросам для самопроверки.

Преподаватель осуществляет **текущий контроль** в дискуссионной аудиторной практике по темам для самостоятельного изучения.

Темы для самостоятельного изучения

1. Организационный контекст управления персоналом.
2. Методы формирования кадрового состава.
3. Виды организационных структур.
4. Факторы проектирования организаций.
5. Типы управленческой роли.
6. Способы социализации в кадровом менеджменте.
7. Группировка функций при создании организационной культуры.
8. Современные тенденции реформирования организационной структуры.
9. Циклы развития организации.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Сформулируйте основные задачи управленческой деятельности.
2. Чем вызвана необходимость управления персоналом?

3. Объясните, в чем заключается основная задача руководителя, администратора, организатора, управленца?
4. Перечислите элементы организации.
5. Чем отличается миссия от видения?
6. Какие типы совместной деятельности могут быть заданы технологией производства?
7. Какие управленческие формы вы знаете?
8. Какие особенности персонала задаются типами совместной деятельности?
9. Какие циклы проходит организация в своем развитии?
10. Охарактеризуйте стадии развития организации.
11. Когда были проведены первые оценки стоимости человеческого капитала?
12. Сформулируйте принципиальные положения концепции анализа человеческих ресурсов.
13. Перечислите параметры, включаемые в первоначальные издержки.
14. Объясните структуру восстановительных издержек.
15. Что такое ожидаемая реализуемая стоимость специалиста? Из каких элементов она состоит?
16. Сформулируйте, в чем сила корпоративной культуры.

Вопросы к экзамену

1. Предприятие как объект организации и управления персоналом.
2. Организация предприятия и среда его функционирования.
3. Структурные элементы предприятия и состав их организационной деятельности.
4. Стратегии развития предприятия и современные требования к процессам формирования системы управления персоналом.
5. Принципы управления персоналом на современном предприятии.
6. Концептуальное развитие теории управления персоналом предприятия.
7. Социальная диагностика процессов преобразования системы управления персоналом предприятия.
8. Механизм организации системы управления персоналом предприятия.
9. Методический инструментарий исследования и оценки трудового потенциала работников.
10. Направления рационализации системы управления персоналом предприятия.
11. Организационное развитие системы управления персоналом предприятия.
12. Феномен и структура управленческого воздействия на персонал предприятия.
13. Производственное поведение персонала предприятия.
14. Процесс развития организационной культуры производственного поведения в системе управления персоналом предприятия.,
15. Социальное самочувствие работников как условие рационализации системы управления персоналом предприятия.
16. Организация и институционализация инновационной деятельности в системе управления персоналом предприятия.
17. Организация управления инновационной деятельностью персонала предприятия.
18. Содержание и структура социально-трудовых отношений в системе управления персоналом предприятия.
19. Процедуры деконфликтизации социально-трудовых отношений в системе управления персоналом предприятия.
20. Процессы формирования безопасности межличностных коммуникаций в системе управления персоналом предприятия.

21. Концептуальное развитие теории экономической и социальной ответственности в системе общественных отношений.
22. Формирование деятельной позиции личности в коллективе предприятия.
23. Развитие теории профессиональной мобильности использования интеллектуальных резервов на предприятии.
24. Особенности использования интеллектуальных резервов работников на предприятии.
25. Социокультурные факторы развития профессиональной мобильности работников в использовании интеллектуальных резервов.
26. Основные задачи кадрового менеджмента на стадиях формирования организации, интенсивного роста организации, стабилизации и спада.
27. Структура кадровой службы и факторы ее формирования.
28. Расчет количества персонала кадровой службы.
29. Элементы корпоративной культуры.
30. Мероприятия поддержки корпоративной культуры.
31. Организационные особенности и характеристики персонала, свидетельствующие о готовности организации к изменениям.
32. Индивидуальное и групповое изменение поведения.
33. Мероприятия по внедрению изменений в организации.
34. Типология кризисов организации.
35. Параметры человеческой составляющей кризиса в организации.

Критерии оценки знаний на экзамене

Экзамен, включает тестовое задание, устный ответ на вопросы и выполнение практических работ.

Оценка «5» на экзамене ставится при правильном, полном и логично построенном ответе, умении оперировать специальными терминами, при использовании в ответе дополнительного материала, умении иллюстрировать теоретические положения практическим материалом, отвечать на дополнительные вопросы экзаменаторов во время проведения экзамена.

Оценка «4» на экзамене ставится при правильном, полном и логично построенном ответе, умении оперировать специальными терминами, при использовании в ответе дополнительного материала, умении иллюстрировать теоретические положения практическим материалом и отвечать на дополнительные вопросы экзаменаторов во время проведения экзамена, но в ответах имеются негрубые ошибки или неточности, возможны затруднения в использовании практического материала, делаются не вполне законченные выводы или обобщения.

Оценка «3» ставится при схематичном неполном ответе, неумении оперировать специальными терминами или их незнание с одной грубой ошибкой, при неумении приводить примеры практического использования научных знаний, при грубых ошибках в ответах на дополнительные вопросы экзаменаторов во время проведения экзамена.

Оценка «2» ставится при ответе на все вопросы с грубыми ошибками, при неумении оперировать специальной терминологией, приводить примеры практического использования научных знаний. Неумение отвечать на дополнительные вопросы экзаменаторов во время проведения экзамена

При определении уровня достижений студентов на экзамене необходимо обращать особое внимание на следующее:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи;

- знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной дисциплины и междисциплинарных связей;
- ответ формулируется в терминах, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента;
- теоретические постулаты подтверждаются примерами из практики