

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине **«Коммуникативные компетенции HR-менеджмента»**

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

 / Е. В. Зудитса
«31» 08 2018 г.

Волгоград
2018

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6);
- умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-26);
- владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-1	Иностранный язык делового общения	Коммуникативные компетенции HR-менеджмента, Профессиональная консультационная этика	
ОПК-6	Кадровый консалтинг и аудит	Коммуникативные компетенции HR-менеджмента, Профессиональная консультационная этика	
ПК-26	Современные методы исследований в системе управления персоналом	Коммуникативные компетенции HR-менеджмента, Профессиональная консультационная этика	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
ПК-29	Развитие систем менеджмента качества	Коммуникативные компетенции HR-менеджмента, Профессиональная консультационная этика	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

**Показатели оценивания компетенций на различных этапах
их формирования в процессе освоения учебной дисциплины**

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Общение, его сущность, структура, виды и функции в контексте HR-коммуникации	ОПК-1, ОПК-6	знать: – ☐ теоретические и методологические основы управления коммуникационным процессом в организации; уметь: – ☐ исследовать и управлять организационными коммуникациями; владеть: – ☐ навыками повышение эффективности групповой дискуссии;
2	Характеристики делового HR-общения	ПК-26	знать: – ☐ типы организационных коммуникаций; уметь: – ☐ исследовать и управлять организационными коммуникациями; владеть: – ☐ навыками повышение эффективности групповой дискуссии;
3	Технологии делового HR-взаимодействия	ПК-29	знать: – ☐ принципы эффективного диалогового общения; уметь: – ☐ исследовать и управлять организационными коммуникациями; владеть: – ☐ навыками повышение эффективности групповой дискуссии;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-1	Неполное и не системное представление о видах готовности к коммуникации в	Определенные пробелы в знаниях основ готовности к коммуникации в устной и	Сформированные систематические представления о видах готовности к коммуникации в устной и письменной формах на русском

	устной и письменной формах на русском и иностранных языках для решения задач профессиональной деятельности.	письменной формах на русском и иностранных языках для решения задач профессиональной деятельности.	и иностранных языках для решения задач профессиональной деятельности.
ОПК-6	Не систематическое применение способности использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.	Определенные пробелы применения способности использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.	Успешное и систематическое применение способности использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.
ПК-26	Не систематическое умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации.	Сформированное умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации.
ПК-29	Не систематическое владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.	Определенные пробелы в умениях использовать навыки преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.	Сформированное умение использовать навыки преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОПК-1	3з
2	Контрольная работа	12	ОПК-6	3з
3	Реферат	10	ПК-29	3з
4	Конспект статьи	10	ПК-26	3з
5	Статья	13	ПК-26	3з
6	Зачет	40	ОПК-1, ОПК-6, ПК-26, ПК-29	3з

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Зачет

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Коммуникативные компетенции HR-менеджмента»
Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

-готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)

Вопросы для устного обсуждения

1. Обыденное и научное понимание коммуникации в HR-менеджменте
2. Коммуникационные проблемы личности и социума
3. Проблемы и противоречия социальной коммуникации в HR-менеджменте

4. Сущность коммуникационной политики и основные принципы ее осуществления в системе HR-менеджмента
5. Коммуникативное пространство.
6. Устная коммуникация. Функции естественного языка и речи
7. Коммуникационные барьеры в HR-менеджменте
8. Документные коммуникации. Функции документов в HR-менеджменте
9. Электронная коммуникация в HR-менеджменте
10. Связи с общественностью и коммуникативный менеджмент
11. Отличие PR от пропаганды и агитации
12. Приемы и методы работы в связях с общественностью.
13. Виды, уровни и формы коммуникационной деятельности
14. Сотрудничество и конфликты в деловой коммуникации HR-менеджмента
15. Деловое общение как социально-психологическая и коммуникационная категория.
16. Общий замысел кампании. Сбор информации в HR-менеджменте
17. Источники информации. Адресная аудитория
18. Постановка целей и стратегическое планирование кампании HR-менеджмента
19. Тактическое планирование и контроль HR-менеджмента
20. Особенности межличностных коммуникаций
21. Трудности в осуществлении межличностных коммуникаций
22. Пути совершенствования межличностных коммуникаций.
23. Коммуникационные аспекты управленческой деятельности
24. Коммуникационные взаимодействия руководителя с подчиненными и менеджерами по персоналу
25. Коммуникационные аспекты стратегии руководства организации.
26. Оценка коммуникаций организации
27. Выбор адекватной модели коммуникационного управления
28. Ключевые факторы коммуникационного менеджмента: действия
29. Адресность информационных потоков. Внешние и внутренние аудитории: мониторинг состояния и реакций
30. Выделение «неотложных» аудиторий и формирование ключевых сообщений.
31. Оценка обществом поведения руководства и возможности ее корректировки
32. Коммуникационная модель влияния различных ситуаций на сотрудников организации
33. Доведение до общественного сознания и закрепление в нем определенных тезисов
34. Работа с периферийными группами общественности
35. Метод обратной связи в кризисных коммуникациях.

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Оценивание результатов устных опросов на практических занятиях

Уровень знаний определяется оценками «отлично» - 12-15 баллов, «хорошо» - 7-11 баллов, «удовлетворительно» - 3-6 балла, «неудовлетворительно» - 1-2 балла.

Оценка «отлично» – студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» – студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» – студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

2. Контрольная работа

Проверяемые компетенции:

-способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6)

Вариант 1

1. Стилеобразующие характеристики коммуникационного менеджмента
2. Этические нормы и правовое регулирование HR-менеджменте
3. Роль HR-менеджмента в социальном (экономическом, социальном) управлении
4. Специфика функций HR-менеджмента
5. Коммуникационная поддержка HR-менеджменте в России
6. Методы исследования в HR-менеджменте
7. Синергетический эффект в интегрированном коммуникационном менеджменте
8. Коммуникационные модели в HR-менеджменте

Вариант 2

1. Общая коммуникационная политика как часть стратегического планирования организации
2. Ключевые факторы коммуникационного менеджмента
3. Роль персонала организации в кризисных коммуникациях
4. Определение приоритета аудиторий организации
5. Инструменты интегрированного брендинга: драйверы организации и драйверы бренда
6. Манипуляции при подготовке HR-менеджмента
7. Смысловые оттенки бренда
8. Поддержка бренда средствами HR-менеджмента

Оценивание результатов проведения контрольной работы

Уровень знаний определяется оценками «отлично» - 10-12 баллов, «хорошо» - 7-9 баллов, «удовлетворительно» - 3-6 балла, «неудовлетворительно» - 1-2 балла.

Оценка «отлично» – студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» – студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» – студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

3. Реферат

Проверяемые компетенции:

-умение использовать навыки преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29)

Тематика рефератов.

1. Создание климата доверия общественности к товару, организации; налаживание и поддержание взаимовыгодных связей между организацией и общественностью
2. Диалог с целевыми аудиториями. Диалог как постоянный процесс
3. Уровни и стереотипы восприятия. Выделение «неотложных» аудиторий и формирование ключевых сообщений
4. Исключительная роль персонала в коммуникационном процессе, уровни
5. Оценка обществом поведения руководства и возможности ее корректировки
6. Доведение до общественного сознания и закрепление в нем определенных тезисов
7. Работа с периферийными группами общественности.
8. Уровни манипуляции: межличностные, групповые, массовые
9. Манипуляции на административном уровне, в деловой и политической жизни
10. Коммуникативный менеджмент в мультикультурной среде.
11. Общая коммуникационная политика как часть стратегического планирования организации. Ключевые факторы коммуникационного менеджмента
12. Роль персонала организации в кризисных коммуникациях
13. Значение и особенности коммуникаций организации с периферийными группами общественности. Подготовка и размещение материалов в СМИ
14. Методология информационных войн и практика агентств по связям с общественностью. Определение приоритета аудиторий организации
15. Влияние различных точек зрения на восприятие события общественным и индивидуальным сознанием
16. Вектор новости и его роль в новостном менеджменте.

Критерии оценки реферата

Критерии	Показатели	Баллы
Новизна реферированного текста	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений	0-2
Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные	0-3

	точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.	
Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	0-3
Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.	0-1
Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	0-1
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

4. Конспект статьи

Проверяемые компетенции:

- умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-26)

Методические рекомендации по конспектированию научной статьи

В зависимости от формы записи содержания принято выделять несколько видов конспектов: план-конспект (плановый), текстуальный (цитатный), тематический, свободный,

Плановый конспект формируется с помощью предварительно сделанного плана произведения, причем каждому вопросу плана отвечает определенная часть конспекта. План-конспект имеет, в свою очередь, несколько разновидностей:

а) вопросно-ответный (на пункты плана, выраженные в вопросительной форме, конспект дает точные ответы). В этом случае страница обычно делится пополам, в левой части конспектирующий самостоятельно формулирует вопросы или проблемы, затронутые в данном тексте, а в правой части дает ответы на них.

Одной из модификаций вопросно-ответного метода является таблица, где место вопроса занимает формулировка проблемы, поднятой автором текста, а место ответа - решение данной проблемы. Иногда в таблице могут появиться и дополнительные графы: например, «мое мнение» и т.п.

б) схематичный плановый конспект (отражает логическую структуру и взаимосвязь отдельных положений). Обычно используется схема с фрагментами, позволяющая ярче выявить структуру текста. При этом фрагменты текста (опорные слова, словосочетания, пояснения всякого рода) в сочетании с графикой помогают созданию рационально - лаконичного конспекта.

Простая схема — способ конспектирования, близкий к схеме с фрагментами, объяснений к которой конспектирующий не пишет, но должен уметь давать их устно. Этот

способ требует высокой квалификации конспектирующего. В противном случае такой конспект нельзя будет использовать.

Текстуальный, или цитатный – это конспект, созданный в основном из цитат. Сложность такого вида конспектирования – в сохранении между цитатами смысловой связи и логики целого текста, исключении из цитируемого фрагмента второстепенных деталей, перегружающих конспект.

Тематический конспект составляется на основе нескольких источников для раскрытия определенной темы, проблемы, заданного вопроса. Таким образом, тематический конспект является обзорным. В зависимости из числа привлеченных источников и другого материала, например, своих же записей он дает более или менее исчерпывающий ответ на поставленный вопрос.

Свободный (сводный, комплексный) конспект предполагает умелое использование всех способов и видов конспектирования, сочетая выписки, цитаты, иногда тезисы, собственные формулировки. Отдельные части его текста могут быть снабжены планом, соединяться, хотя и не обязательно, смысловыми логическими переходами. Такой конспект может быть наиболее полезен, так как позволяет формулировать и собственные мысли.

Независимо от избранной формы к содержанию и оформлению конспекта предъявляется целый ряд требований.

Требования к оформлению включают в себя:

- обязательную запись всех выходных данных источника: автор, название, год и место издания (в случае периодического издания добавляется его название, год, месяц, номер, число, место издания);
- выделение полей слева, или справа или даже с обеих сторон; на полях указываются страницы оригинала, его структурные разделы; собственные замечания по поводу конспектируемого и подзаголовки, которые отсутствуют в тексте конспектируемой работы;
- наглядность и обозримость записей и такое их расположение, которое давало бы возможность уяснить логические связи и иерархию понятий;
- использование дополнительных визуальных средств: сдвиг текста по вертикали или горизонтали, выделение особым шрифтом значимых слов и фраз, использование различных цветов, подчеркивание, заключение ключевой информации в рамку и т.п.

К содержанию конспекта предъявляются следующие требования:

- краткость, сжатость, целесообразность каждого записываемого слова; сокращение без ущерба для смысла. Объем конспекта, как правило, меньше объема изучаемого текста в 7-15 раз. Подробное изложение материала в конспекте является его недостатком;
- соответствие структуры и последовательности конспекта плану произведения;
- системность, логичность, убедительность, доказательность изложения;
- точность, дословность цитирования; в случае сокращения, пропуска слов в цитате ставится многоточие, заключенное в угловые скобки: <...>; обязательное указание страницы, с которой взята цитата.

Исходя из вышеизложенного, составление конспекта предполагает обязательное предварительное прочтение конспектируемой части текста – не одного-двух абзацев, а целого параграфа или главы. В процессе предварительного чтения необходимо грамотно решить следующие задачи:

- сориентироваться в общей композиции текста (уметь определить вступление, основную часть, заключение);
- увидеть логико-смысловую канву сообщения, понять систему изложения автором информации в целом, а также ход развития каждой отдельной мысли;
- выявить «ключевые» мысли, т.е. основные смысловые вехи, на которые «нанизано» все содержание текста;
- определить детализирующую (вспомогательную) информацию;
- лаконично сформулировать основную информацию, не перенося на письмо все целиком и дословно.

Выделение главной мысли — одна из основ умственной культуры при работе с текстом. Во всяком научном тексте содержится информация 2-х видов: основная и вспомогательная. Основной является информация, имеющая наиболее существенное значение для раскрытия содержания темы или вопроса. К ней относятся: определения научных понятий, формулировки законов, теоретических принципов, значимые факты, датировка событий и т.п. Назначение вспомогательной информации - помочь читателю лучше усвоить предлагаемый материал. К этому типу информации относятся разного рода комментарии. Основная информация в процессе конспектирования записывается как можно полнее, вспомогательная, как правило, опускается.

Переработка основной информации в целях ее обобщения и сокращения является важнейшей задачей конспектирования. Обобщить — значит представить ее в более общей, схематической форме, в виде тезисов, выводов, отдельных заголовков, изложения основных результатов и т.п. Читая, мы интуитивно используем некоторые слова и фразы в качестве опорных. Такие опорные слова и фразы называются ключевыми. Ключевые слова и фразы несут основную смысловую и эмоциональную нагрузку содержания текста.

Выбор ключевых слов — это первый этап смыслового свертывания, смыслового сжатия материала.

Тезисы — это кратко сформулированные основные мысли, положения изучаемого материала. Тезисы лаконично выражают суть читаемого, дают возможность раскрыть содержание. Приступая к освоению записи в виде тезисов, полезно в самом тексте отмечать места, наиболее четко формулирующие основную мысль, которую автор доказывает (если, конечно, это не библиотечная книга).

Конспекту может предшествовать план конспектируемой работы.

План — это перечень в определенной последовательности основных вопросов, рассматриваемых в конспектируемом (реферируемом) тексте. План может быть:

- а) простой;
- б) сложный, или развернутый (наряду с пунктами содержит подпункты);
- в) тезисный, или тезисы (кратко раскрывается содержание каждого пункта, приводится по 1–2 ярких примера).

Требования к плану:

- 1) соответствие теме и содержанию произведения;
- 2) целенаправленность;
- 3) стройность и логичность;
- 4) единое основание деления;
- 5) соразмерность основных частей;
- 6) желательно, чтобы все части плана были оформлены предложениями одного типа;
- 7) объем плана — не более одной страницы письменного или машинописного текста (план должен быть обзримым).

Примерная тематика научных статей:

1. Бодрунов С. Д. (2014). Российская экономическая система: будущее высокотехнологичного материального производства // Экономическое возрождение России. N 2. С. 5 – 16.
2. Бодрунов С. Д. (2015). Интеграция производства, науки и образования как основа реиндустриализации российской экономики // Экономическое возрождение России. N 1. С. 7 – 22.
3. Симачев Ю. В., Кузык М. Г., Фейгина В. В. (2014). Государственная поддержка инноваций в России: что можно сказать о воздействии на компании налоговых и финансовых механизмов? // Российский журнал менеджмента. Т. 12, N 1. С. 7 - 38.
4. Маневич В. (2017). Долговременные макроэкономические процессы и условия роста российской экономики // Вопросы экономики. N 1. С. 40 – 63.

5. Абрамов А., Радыгин А., Чернова М. (2016). Компании с государственным участием на российском рынке: структура собственности и роль в экономике // Вопросы экономики. N 12. С. 61-87.
6. Долгопятова Т. Г., Ивасаки И., Яковлев А. А. (2009). Российский бизнес 20 лет спустя: путь от социалистического предприятия к рыночной фирме // Мир России. N 9. С. 89-114.
7. Радыгин А., Симачев Ю., Энтов Р. (2015). Государственная компания: сфера проявления "провалов государства" или "провалов рынка"? // Вопросы экономики. N 1. С. 45-79.
8. Дробышевский С., Полбин А. (2016). О роли плавающего курса рубля в стабилизации деловой активности при внешнеэкономических шоках // Проблемы теории и практики управления. N 6. С. 66-71.
9. Зубарев А. В., Трунин П. В. (2014). Влияние реального обменного курса рубля на экономическую активность в России // Проблемы прогнозирования. N 2. С. 92-102.
10. Идрисов Г., Казакова М., Полбин А. (2014). Теоретическая интерпретация влияния нефтяных цен на экономический рост в современной России // Экономическая политика. N 5. С. 150-171.
11. Берников А. (2013). "Национальные чемпионы" в структуре российского рынка банковских услуг // Вопросы экономики. N 3. С. 94-108.

Критерии оценивания конспекта статей

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
1. Степень соответствия структуры и последовательности конспекта плану статьи	Конспект содержит: • аннотацию; • актуальность; • основные идеи • выводы; • характеристика литературы Объем конспекта - не менее 1 и не более 2 страниц, написанных в формате Microsoft Word (шрифт «Times New Roman», размер – 14pt).	5
2. Системность, логичность, убедительность, доказательность изложения, точность, дословность цитирования	В основной части конспекта представлен сравнительный анализ проблем исследования, методов их научного рассмотрения, вариантов их решения, исходя из предложений автора	2
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	2
3. Установление логико-смысловой последовательности основных идей текста статьи	Выявление логико-смысловой последовательности основных важнейших идей, обоснованных автором	1
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

5. Статья

Проверяемые компетенции:

- умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-26)

Примерная тематика научных статей

1. Значимость новостного менеджмента при позиционировании
2. Инструменты интегрированного брендинга: драйверы организации и драйверы бренда. Новостная поддержка драйверов

3. Корпоративные новости как средство достижения паблисити
4. Манипуляции при подготовке новостных ожиданий целевых аудиторий
5. Механизм обратной связи в новостном менеджменте
6. Создание новости и ее трансляция
7. Обработка и интерпретация данных в новостном менеджменте.
8. Слухи и методы их нейтрализации Подделка опросов и рейтингов
9. Менеджмент новостей в политической сфере
10. Источники новостей для деловой прессы России
11. Тренинги как средство подготовки к публичным мероприятиям и общению с прессой
12. Задачи коммуникационного менеджмента в формировании корпоративной культуры и формы работы с персоналом
13. Социальный коммуникативный менеджмент в России
14. Смысловые оттенки бренда.
15. Использование героико-романтических и популярных образов в новостном контексте
16. Коммуникативный менеджмент и общемировая среда.

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
1. Качество оформления научной статьи	Статья содержит: • аннотацию; • актуальность; • основную часть • выводы; • список литературы Объем статьи - не менее 3 и не более 5 страниц, написанных в формате Microsoft Word (шрифт «Times New Roman», размер – 14pt). Количество источников в списке литературы не менее 3-х.	3
2. Качество содержания научной статьи	Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи	1
	В тексте статьи обоснована актуальность исследуемой проблемы, показана недостаточность научного знания для педагогической теории и практики	3
	В основной части статьи представлен сравнительный анализ различных точек зрения ученых на данную проблемную область, дана критическая оценка, ярко выражена авторская позиция	3
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		13

6. Зачет

Проверяемые компетенции:

-готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)

-способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6)

-умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-26)

-умение использовать навыки преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29)

1. Определение и компоненты коммуникации. Этапы коммуникации

2. Коммуникация как условие существования организации
3. Коммуникационные потребности организации
4. Внутренняя и внешняя среда организации
5. Цели и задачи коммуникационного менеджмента
6. Компоненты управления коммуникацией
7. Коммуникационные проблемы организации
8. Ведущие субъекты коммуникационного менеджмента
9. Ресурсы управления коммуникацией
10. Задачи внутрикорпоративной коммуникации
11. Способы управления внутренней коммуникацией
12. Коммуникационное обеспечение контактов с рынком
13. Способы и средства внешней коммуникации
14. Эффекты коммуникации
15. Затраты на коммуникацию
16. Эффективность коммуникации
17. Основные компоненты коммуникационного процесса
18. Понятие коммуникационного менеджмента
19. Массовые коммуникации: основные понятия и социальные функции. Функции СМИ: антенна, усилитель, фокус, призма, эхо
20. Основные каналы массовой коммуникации
21. Понятие и виды внутренних коммуникаций. Основные правила внутренней коммуникации
22. Каналы внутренней коммуникации: устные и документальные. Функции печатных внутренних изданий
23. Лоббистская деятельность: основные понятия, история становления, цели и методы лоббирования. Особенности взаимодействия местной власти и бизнеса
24. Внешние коммуникации: отношения с потребителями
25. Сравнительный анализ подходов к определению PR
26. Возникновения, этапы и тенденции развития PR
27. PR и смежные области деятельности: пропаганда, общественная информация, реклама
28. Технологические основы PR. Паблсити как явление и технология PR. «Люди паблсити» как социальный слой
29. Имидж субъекта: понятие, элементы, подходы к созданию
30. Определение, свойства и функции общественного мнения
31. Методы изучения общественного мнения, их достоинства и недостатки.

Критерии оценки на зачете:

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на зачете выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– **оценка 35–40 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины, в их значении для приобретаемой профессии;

– **оценка 26–34 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившему предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности; знания и умения магистранта в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом

магистрант допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– **оценка 15–25 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе на теоретический вопрос; магистрант показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– **оценка 1–14 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом магистрант обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.