

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Управление командой медиапроекта

Направление подготовки	Медиакоммуникации
Код	42.03.05
Направленность (профиль)	Продюсирование цифрового контента
Квалификация выпускника	Бакалавр

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 039CF0930035B466A44637ABV04B6AF49F
Владелец: ПОПОВ ВАСИЛИЙ ГАВРИИЛОВИЧ
Действителен: с 23.04.2026 до 23.07.2027

Москва
2026

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-7

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-7	Способен организовывать и координировать процесс создания мультимедийного контента	ПК-7.1. Знает основы структурирования медиаорганизаций и принципы взаимодействия медиаорганизаций со внешней средой ПК-7.2. Умеет координировать работу технических, управленческих, творческих подразделений медиаорганизаций ПК-7.3. Владеет навыками выстраивания взаимодействия медиаорганизации со внешней средой

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1 Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-7		
	- основы структурирования медиаорганизаций и принципы взаимодействия медиаорганизаций со внешней средой	-координировать работу технических, управленческих, творческих подразделений медиаорганизаций	-навыками коммуникации при взаимодействии с внешней средой

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина является дисциплиной по выбору части учебного плана ОПОП формируемой участниками образовательных отношений.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОП. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как «Введение в профессию», «Техника речи», «Русский язык и культура речи»,

«Иностранный язык», «Деловые коммуникации», «Стилистика и литературное редактирование».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: авторский, редакторский, проектный, маркетинговый, организационный, технологический.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Продюсирование цифрового контента.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>		<i>Формы обучения</i>	
		<i>Очная</i>	<i>Заочная</i>
Общая	трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144	4/144
Контактная работа:		32	12
	Занятия лекционного типа	16	4
	Занятия семинарского типа	16	8
	Консультации	0,1	
	Промежуточная аттестация: зачет		4
Самостоятельная работа (СРС)		111,9	128

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная форма обучения

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самос тоятел ьная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекц ии	Иные учебн ые занят ия	Практ ически е заняти я	Сем и нар ы	Лаб орато рные раб.	Ины е заня тия	
1.	Введение в управление персоналом в медиаиндустр	3		3				20
2.	Процесс найма и подбора персонала в медиакомпании	3		3				20
3.	Мотивация и стимулирование персонала в медиаиндустрии	3		3				20
4.	Управление конфликтами и коммуникациями в медиакомпании	2		2				20
5.	Развитие персонала и обучение в	2		2				20

	медиаиндустрии							
6.	Оценка и управление производительностью в медиакомпаниях	3		3				11,9
	Промежуточная аттестация							
	Итого	16		16			0,1	111,9

6.1.2. Заочная форма обучения

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самос тоятел ьная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекц ии	Иные учебн ые занят ия	Практ ически е заняти я	Сем и нар ы	Лаб орато рные раб.	Ины е заня тия	
1.	Введение в управление персоналом в медиаиндустр	1		2				20
2.	Процесс найма и подбора персонала в медиакомпании	1		2				20
3.	Мотивация и стимулирование персонала в медиаиндустрии	1		2				20
4.	Управление конфликтами и коммуникациями в медиакомпании	1		2				20
5.	Развитие персонала и обучение в медиаиндустрии							20
6.	Оценка и управление производительностью в медиакомпании							28
	Промежуточная аттестация	4						
	Итого	4		8				128

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам/разделам

6.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Введение в управление персоналом в	Обзор роли управления персоналом в процессе производства медиаконтента.

	медиаиндустр	Основные концепции и принципы управления персоналом. Различные подходы к управлению персоналом в медиаиндустрии.
2.	Процесс найма и подбора персонала в медиакомпании	Этапы найма и подбора сотрудников. Особенности подбора персонала для различных должностей в медиакомпаниях. Методы оценки кандидатов и принятия решений о приеме на работу.
3.	Мотивация и стимулирование персонала в медиаиндустрии	Теории мотивации и их применение в контексте медиаиндустрии. Разработка системы стимулирования и мотивации персонала в медиакомпаниях. Особенности мотивации творческих сотрудников в медиаиндустрии.
4.	Управление конфликтами и коммуникациями в медиакомпании	Понятие конфликта и его роль в организационной среде медиакомпаний. Стратегии урегулирования конфликтов в медиаиндустрии. Эффективная коммуникация внутри медиакомпаний: методы и инструменты.
5.	Развитие персонала и обучение в медиаиндустрии	Значение постоянного обучения и развития персонала в медиаиндустрии. Методы и форматы обучения сотрудников медиакомпаний. Проектирование и реализация программ развития персонала в медиаиндустрии.
6.	Оценка и управление производительностью в медиакомпании	Роль оценки производительности в управлении персоналом медиакомпаний. Методы и инструменты оценки производительности сотрудников в медиаиндустрии. Управление производительностью и развитие карьеры в медиаиндустрии.

6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Введение в управление персоналом в медиаиндустр	Ролевая игра: Процесс найма и подбора персонала Студенты делятся на группы и играют роли нанимающего менеджера и кандидатов на должность в медиакомпании. Каждая группа разрабатывает стратегию подготовки к собеседованию и проводит симуляцию интервью. После игры обсуждается эффективность различных подходов к найму и подбору персонала.
2.	Процесс найма и подбора персонала в медиакомпании	Кейс-анализ: Мотивация и стимулирование в медиакомпании Студенты анализируют кейс из реальной жизни медиакомпаний, связанный с мотивацией и стимулированием персонала.

			Группы студентов выделяют основные проблемы и предлагают стратегии для улучшения ситуации. После обсуждения кейса проводится рефлексия и выработка рекомендаций.
3.	Мотивация и стимулирование персонала в медиаиндустрии		Ролевая игра: Управление конфликтами в медиакомпании Студенты играют роли сотрудников медиакомпаний, оказавшихся в конфликтной ситуации. Цель игры - найти конструктивные решения для разрешения конфликта с учетом методов управления конфликтами, обсужденных на лекции. После игры проводится дебрифинг и анализ принятых решений.
4.	Управление конфликтами и коммуникациями в медиакомпании		Разработка обучающего модуля: Развитие персонала в медиаиндустрии Студенты разрабатывают обучающий модуль для сотрудников медиакомпаний по выбранной теме развития персонала. Каждая группа выбирает тему, разрабатывает учебные материалы и методы обучения, а также план проведения обучения. После разработки модуля группы представляют свои проекты и обсуждают их с остальными студентами.
5.	Развитие персонала и обучение в медиаиндустрии		Симуляция оценки производительности: Оценка и управление производительностью Студенты участвуют в симуляции процесса оценки производительности сотрудников медиакомпаний. Каждый студент выступает в роли руководителя, который должен оценить производительность своего подчиненного и провести обратную связь. После симуляции студенты анализируют свои действия и обсуждают стратегии управления производительностью.
6.	Оценка и управление производительностью в медиакомпании		Практическое занятие по развитию soft skills: Коммуникация и взаимодействие в медиаиндустрии Студенты участвуют в ряде упражнений и ролевых игр, направленных на развитие soft skills, таких как эмпатия, эффективное общение и сотрудничество. Упражнения могут включать ролевые игры, парные упражнения, обратную связь и т.д. После упражнений проводится обсуждение и рефлексия, направленные на выявление ключевых навыков и их применение в медиаиндустрии.

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Введение в управление	Анализ организационной структуры медиакомпаний

	персоналом медиаиндустр	в	
2.	Процесс найма и подбора персонала медиакомпаний	в	Студенты разрабатывают программу обучения и развития для определенной группы сотрудников медиакомпаний (например, продюсеров, журналистов, монтажеров и т. д.).
3.	Мотивация стимулирование персонала медиаиндустрии	и в	Проведение аудита организационной культуры
4.	Управление конфликтами и коммуникациями медиакомпаний	в	Проведение тренинга по коммуникационным навыкам
5.	Развитие персонала и обучение медиаиндустрии	и в	Студенты разрабатывают индивидуальные планы развития для себя как будущих продюсеров в медиакомпаниях.
6.	Оценка и управление производительностью медиакомпаний	в	Студенты исследуют лучшие практики управления персоналом в известных медиакомпаниях (например, Netflix, BBC, Disney и т. д.).

7. Текущий контроль по дисциплине (модулю) в рамках учебных занятий

В рамках текущего контроля преподаватель самостоятельно может проводить следующие мероприятия:

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Введение в управление персоналом в медиаиндустр	Опрос, ситуационная задача, информационный проект, тестирование.
2.	Процесс найма и подбора персонала в медиакомпаниях	Опрос, ситуационная задача, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
3.	Мотивация и стимулирование персонала в медиаиндустрии	Опрос, ситуационная задача, проблемная задача, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
4.	Управление конфликтами и коммуникациями в медиакомпаниях	Опрос, ситуационная задача, проблемная задача, проблемно-аналитическое задание, информационный проект, тестирование.
5.	Развитие персонала и обучение в медиаиндустрии	Опрос, проблемная задача, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
6.	Оценка и управление производительностью в медиакомпаниях	Опрос, ситуационная задача, проблемно-аналитическое задание, информационный проект, тестирование.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1. Основная учебная литература

1. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие / И. Н. Александров, А. Н. Бурмистров, В. В. Вилькен [и др.]; под редакцией О. В. Калининой. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. — 166 с. — ISBN 978-5-7422-7358-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR

SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116151.html>

2. Беликова, И. П. Управление персоналом: учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь: АГРУС, 2021. — 63 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121753.html>

3. Управление персоналом в цифровой среде : монография / Н. А. Александрова, О. Ю. Брюхова, Л. И. Васильцова [и др.] ; под редакцией Л. И. Васильцовой, Н. А. Александровой. — Екатеринбург : Уральский государственный университет путей сообщения, 2021. — 123 с. — ISBN 978-5-94614-493-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122265.html>

8.2. Дополнительная учебная литература:

1. Панфилова, О. В. Управление персоналом: основы теории : учебное пособие / О. В. Панфилова. — Ростов-на-Дону : Донской государственный технический университет, 2020. — 56 с. — ISBN 978-5-7890-1842-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/118110.html>

2. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86681.html>

8.3. Периодические издания

1. Федеральный портал «Российское образование». <http://www.edu.ru/>
2. World of Media. Journal of Russian Media and Journalism Studies. ISSN 2307-1605. <http://worldofmedia.ru/>

12. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
2. Информационно-коммуникационные технологии в образовании: федеральный образовательный портал <http://ict.edu.ru/>
3. Интернет-университет информационных технологий (ИНТУИТ.ру) <http://www.intuit.ru/>
4. Федеральный портал «Российское образование». <http://www.edu.ru/>
5. Электронная библиотечная система «Консультант студента». <http://www.studentlibrary.ru/>
6. Сайт Информационного агентства РБК – Официальный сайт [Электронный ресурс]. – www.rbk.ru/

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:
работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;

внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;

выполнение самостоятельных практических работ;

подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.

Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;

4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);

5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);

6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины.

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентами-инвалидами и студентами с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Управление командой медиапроекта

<i>Направление подготовки</i>	Медиакоммуникации
<i>Код</i>	42.03.05
<i>Направленность (профиль)</i>	Продюсирование цифрового контента
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-7

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-7	Способен организовывать и координировать процесс создания мультимедийного контента	ПК-7.1. Знает основы структурирования медиаорганизаций и принципы взаимодействия медиаорганизаций со внешней средой ПК-7.2. Умеет координировать работу технических, управленческих, творческих подразделений медиаорганизаций ПК-7.3. Владеет навыками выстраивания взаимодействия медиаорганизации со внешней средой

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1 Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-7		
	- основы структурирования медиаорганизаций и принципы взаимодействия медиаорганизаций со внешней средой	-координировать работу технических, управленческих, творческих подразделений медиаорганизаций	-навыками коммуникации при взаимодействии с внешней средой

3.2. Критерии оценки знаний студентов

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/Заочно	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает

		квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО/Зачтено	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/Зачтено	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.

	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/Не зачтено	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

При ответе на вопросы в рамках прохождения промежуточной аттестации (зачет/зачет с оценкой/ экзамен) допускается вольная формулировка ответа, по смыслу раскрывающая содержание ответа, указанного в фонде оценочных средств, в качестве верного ответа.

4. Типовые контрольные задания (закрытого, открытого и иного типа) для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

ТЕСТИРОВАНИЕ

1. Какие методы оценки эффективности работы персонала являются наиболее распространенными в медиакомпаниях?
 А) Анкетирование и интервью
 Б) 360-градусная обратная связь
 В) Тестирование и экзамены

- Г) Анализ социальных сетей
2. Какой принцип формирования команды считается оптимальным для творческих проектов в медиасфере?
- А) Принцип случайного выбора
- Б) Принцип комплементарности навыков
- В) Принцип иерархии возраста
- Г) Принцип однородности
3. Какова роль корпоративной культуры в управлении персоналом медиакомпаний?
- А) Не имеет значения
- Б) Определяет стиль общения
- В) Влияет на мотивацию и лояльность сотрудников
- Г) Используется только в маркетинговых целях
4. Какие факторы необходимо учитывать при разработке программы обучения сотрудников медиакомпаний?
- А) Пол и возраст сотрудников
- Б) Текущие тренды в медиа
- В) Специфика работы отдела
- Г) Все вышеперечисленное
5. Какие инструменты HR используются для анализа внутреннего климата в коллективе?
- А) Социометрия
- Б) SWOT-анализ
- В) PEST-анализ
- Г) Бенчмаркинг
6. Какие стратегии управления конфликтами считаются эффективными в медиакомпаниях?
- А) Игнорирование конфликтов
- Б) Принудительное разрешение
- В) Поиск компромиссов
- Г) Стимулирование конкуренции
7. Каковы основные цели карьерного планирования в медиакоммуникациях?
- А) Повышение уровня дохода сотрудников
- Б) Развитие личностных качеств
- В) Удовлетворение потребностей в самореализации
- Г) Все вышеперечисленное
8. Какие методы управления талантами применяются в медиакомпаниях?
- А) Только материальное стимулирование
- Б) Развитие и обучение
- В) Карьерный рост
- Г) Комплексный подход
9. Какие особенности управления персоналом необходимо учитывать в международных медиапроектах?
- А) Языковые барьеры
- Б) Культурные различия
- В) Временные зоны
- Г) Все вышеперечисленные
10. Какие вызовы связаны с управлением удаленными командами в медиакоммуникациях?

- А) Технические проблемы связи
- Б) Сложности в контроле работы
- В) Отсутствие личного общения
- Г) Все вышеперечисленные

11. Какие методы прогнозирования потребности в персонале используются в медиакомпаниях?

- А) Делфи-метод
- Б) Регрессионный анализ
- В) Метод экспертных оценок
- Г) Анализ временных рядов

12. Каковы преимущества использования HR-технологий в управлении персоналом?

- А) Ускорение процесса найма
- Б) Повышение точности оценки кандидатов
- В) Снижение затрат на HR
- Г) Все вышеперечисленные

13. Какие факторы влияют на эффективность командной работы в медиакомпаниях?

- А) Личные амбиции членов команды
- Б) Общая цель и задачи проекта
- В) Размер команды
- Г) Все вышеперечисленные

14. Какие подходы к обучению сотрудников считаются наиболее эффективными в медиасфере?

- А) Традиционное обучение в классе
- Б) E-learning
- В) Смешанное обучение
- Г) Кейс-метод

15. Какие аспекты важны при оценке лидерских качеств в медиакомпаниях?

- А) Способность к решению конфликтов
- Б) Умение мотивировать команду
- В) Владение техническими навыками
- Г) Все вышеперечисленные

16. Какие принципы этики должны соблюдаться HR-специалистами в медиакоммуникациях?

- А) Конфиденциальность
- Б) Справедливость
- В) Прозрачность
- Г) Все вышеперечисленные

17. Какие методы стимулирования сотрудников наиболее распространены в медиакомпаниях?

- А) Бонусы за выполнение плана
- Б) Корпоративные мероприятия
- В) Повышение в должности
- Г) Все вышеперечисленные

18. Каковы основные задачи HR-отдела при управлении талантами?

- А) Поиск и привлечение талантов

- Б) Развитие и обучение
- В) Удержание и мотивация
- Г) Все вышеперечисленные

19. Какие подходы к управлению изменениями считаются наиболее успешными в медиакомпаниях?

- А) Топ-даун подход
- Б) Участие сотрудников в принятии решений
- В) Использование внешних консультантов
- Г) Все вышеперечисленные

20. Какие стратегии управления разнообразием и инклюзивностью применяются в медиакомпаниях?

- А) Создание специальных программ обучения
- Б) Проведение культурных мероприятий
- В) Разработка политик недискриминации
- Г) Все вышеперечисленные

21. Какие методы управления карьерой сотрудников применяются в медиакомпаниях?

- А) Планирование карьерного роста
- Б) Менторство и коучинг
- В) Проведение карьерных дней
- Г) Все вышеперечисленные

22. Какие инструменты используются для оценки вклада сотрудника в достижение целей компании?

- А) Оценка по KPI
- Б) 360-градусная обратная связь
- В) Самооценка
- Г) Все вышеперечисленные

23. Какие подходы к управлению производительностью являются наиболее актуальными в медиасфере?

- А) Ежегодная аттестация
- Б) Непрерывный коучинг
- В) Управление по целям
- Г) Все вышеперечисленные

24. Какие стратегии удержания сотрудников эффективны в медиакомпаниях?

- А) Конкурентоспособная заработная плата
- Б) Корпоративные льготы
- В) Возможности для профессионального развития
- Г) Все вышеперечисленные

25. Какие методы оценки креативности используются при подборе персонала в медиакомпаниях?

- А) Тесты на творческое мышление
- Б) Анализ портфолио
- В) Интервью с фокусом на решение проблем
- Г) Все вышеперечисленные

26. Какие факторы важны при выборе кандидатов на руководящие позиции в медиакомпаниях?

- А) Опыт управления проектами
- Б) Умение работать в команде
- В) Лидерские качества
- Г) Все вышеперечисленные

27. Какие технологии HR используются для улучшения внутренней коммуникации в медиакомпаниях?

- А) Корпоративные социальные сети
- Б) Системы управления знаниями
- В) Мессенджеры
- Г) Все вышеперечисленные

28. Какие методы мотивации наиболее эффективны для фрилансеров, работающих на медиакомпанию?

- А) Долгосрочные контракты
- Б) Бонусы за проект
- В) Гибкий график работы
- Г) Все вышеперечисленные

29. Какие подходы к управлению конфликтами используются в международных медиапроектах?

- А) Медиация
- Б) Арбитраж
- В) Переговоры
- Г) Все вышеперечисленные

30. Какие аспекты важны при оценке потенциала сотрудников для международных задач?

- А) Знание иностранных языков
- Б) Опыт международного взаимодействия
- В) Кросс-культурная компетентность
- Г) Все вышеперечисленные