Приложение 2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Связи с общественностью в менеджменте и управлении персоналом

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление и развитие персонала организации

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 Связи с общественностью в менеджменте и управлении персоналом относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	**Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции**		**Наименование оценочного средства**	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	**Результаты обучения по дисциплине**	**Для текущего контроля успеваемости**	**Для промежуточной аттестации**
ДПК-4: Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании	*ДПК-4.1: Изучает и оценивает культурные и социальные механизмы профессиональной деятельности, использует это в практической работе с персоналом.* *ДПК-4.2: Выполняет социальную работу с персоналом по формированию культуры общения, межличностного взаимодействия и эффективной коммуникации.* *ДПК-4.3: Разрабатывает и реализует программы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики на основе социальных и этических норм, а также корпоративных ценностей.*	*ДПК-4.1:* *Знать: культурные и социальные механизмы профессиональной деятельности.* *Уметь: оценивать культурные и социальные механизмы профессиональной деятельности, использовать это в практической работе с персоналом.* *Владеть: навыками работы с персоналом.* *ДПК-4.2:* *Знать: основы социальной работы с персоналом.* *Уметь: выполнять социальную работу с персоналом по формированию культуры общения, межличностного взаимодействия и эффективной коммуникации средствами PR-деятельности.* *Владеть: навыками эффективной коммуникации.* *ДПК-4.3:* *Знать: основы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики в организации.* *Уметь: разрабатывать и*	*Деловая игра* *Доклад-презентация* *Практическое задание* *Тест*	*Зачёт:* *Контрольные вопросы*

		реализовать программы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики на основе социальных и этических норм, а также корпоративных ценностей. Владеть: навыками эффективной коммуникации.		

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	**2**
Часов по учебному плану	**72**
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	**0**
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	**16**
- КСР	**1**
самостоятельная работа	**55**
Промежуточная аттестация	**0** **зачёт**

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Связи с общественностью как наука и учебная дисциплина.	7		1	1	6
Тема 2. Правовые и этические основы регулирования PR- деятельности .	7		1	1	6
Тема 3. Генезис становления и развития связей с общественностью.	8		2	2	6
Тема 4. Связи с общественностью и СМИ: система взаимодействия. Организационный PR: создание специальных мероприятий.	8		2	2	6
Тема 5. Организация и планирование PR в управлении персоналом.	8		2	2	6

Тема 6. Основные направления PR-деятельности в управлении персоналом.	8		2	2	6
Тема 7. Инструменты PR в управлении персоналом.	8		2	2	6
Тема 8. Роль корпоративных коммуникаций в PR в управлении персоналом.	8		2	2	6
Тема 9. Оценка качества и результативности PR в управлении персоналом.	9		2	2	7
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	0	16	17	55

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

-

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции ДПК-4

Деловая игра «Создание PR-службы».

Студенты распределяются по группам в 5-6 человек. Группа выбирает вариант структуры (отдел в организации, частное PR-агентство, специалист по PR в управлении персоналом в небольшой организации и др.), разрабатывает структуру подразделения, дает описание его функций. Каждый участник группы выступает с сообщением о выработанной программе.

Критерии оценивания (оценочное средство - Деловая игра)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.
не зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика

Оценка	Критерии оценивания
	сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ДПК-4

1. Предпосылки возникновения и современное состояние связей с общественностью.
2. Сущность, задачи и функции PR.
3. Объединения PR -профессионалов в России и за рубежом.
4. Сущность и основные этапы коммуникационного процесса в PR.
5. Формирование корпоративной культуры в организации.
6. Понятие имиджа организации.
7. Организационные основы работы PR -подразделений.
8. Правовые основы PR -деятельности.
9. Профессиональные требования к корпоративным PR -специалистам.
10. Планирование работы отдела связей с общественностью в управлении персоналом.
11. Информационное обеспечение отдела PR в управлении персоналом.
12. Организация и проведение организационно-представительских и специальных мероприятий.
13. Отношения со средствами массовой информации.
14. Средства корпоративных связей с общественностью в управлении персоналом.
15. Методы исследования социальной сферы.
16. Оценка эффективности связей с общественностью в управлении персоналом.
17. Стандарты PR-качества и PR-сертификации.
18. Рекомендации по организации эффективной работы службы PR в управлении персоналом.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий
не зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие

Оценка	Критерии оценивания
	навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-4

Задание 1.
Очень часто руководству и специалистам PR-отделов организации приходится выступать перед персоналом на различные рода мероприятиях. Подготовьте выступление по указанным темам:
а) открытие нового филиала организации;
б) презентация по поводу юбилея организации;
в) открытие выставки вакансий;
г) ежегодный отчет перед коллективом организации.

Задание 2.
Составьте пресс-релиз для следующих новостей:
а) конкурсный набор персонала на должности начальника и дизайнера PR-отдела;
б) назначение на должность нового руководителя организации;
в) проведение пресс-конференции.

Задание 3.
Предложите сценарий фильма о персонале вашей организации.

Задание 4.
Составьте сообщение. Сообщение можно сделать с помощью различных средств коммуникации: выступления, газеты, пресс-релиза, радиорепортажа, телевыступления, с глазу на глаз.
Какую роль при формировании сообщения в каждом из этих случаев играют такие факторы, как слова, выражение лица, глаз, манера поведения, находчивость, само присутствие руководителя? Аргументируйте свой ответ.

Задание 5.

Разработайте программы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики на основе социальных и этических норм, а также корпоративных ценностей с помощью инструментов PR-деятельности.

Дайте рекомендации по их реализации.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.
не зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-4

1. Дайте правильное определение связей с общественностью:

1. функция управления, способствующая установлению и поддержанию общения, взаимопонимания, расположения и сотрудничества между организацией и ее общественностью;
2. наука установления эффективных коммуникаций для совершения торговой сделки;
3. форма деятельности, направленная на удовлетворение потребностей общества.

2. Что является главной целью PR?

1. **изменение общественного мнения;**
2. повышение уровня продаж;
3. доведение информации до потребителей;
4. повышение рейтинга компании.

3. Какая функция из перечисленных ниже не свойственна PR?

1. формирование имиджа;
2. изучение общественного мнения;
3. анализ экономический деятельности предприятия;

4. **исследование отношений в организации.**

4. Что из перечисленного не относится к этапам планирования PR - акции?

1. определение проблемы;
2. планирование программы;
3. **оценка программы;**
4. интерпретация общественного мнения;
5. осуществление коммуникаций.

5. Что из перечисленного ниже не является видом PR - материалов для публикации в прессе:

1. новостной релиз;

2. пресс-релиз;

3. стрингер;

4. медиа-кит.

6. Укажите самое "старое" из перечисленных ниже средств массовой информации

1. телевидение;
2. радио;
3. **пресса;**
4. интернет.

7. Какой из нижеуказанных кодексов не связан с PR - деятельностью?

1. Кодекс ИПРА (IPRA);
2. **Трудовой кодекс;**
3. Гражданский кодекс;
4. Административный кодекс.

8. Что не может регулироваться нормами права в PR - сфере?

1. субъекты информационного воздействия;
2. **результаты PR акций;**
3. формы коммуникаций;
4. средства передачи информации.

9. В каком виде существуют профессиональные стандарты поведения специалистов PR?

1. **существуют в виде кодексов профессионального поведения;**
2. существуют в виде государственных стандартов качества;
3. существуют в виде законодательно установленных правил.

10. При проведении PR-кампании какой вопрос решается службами PR в первую очередь?

1. планирование PR- кампании;
2. анализ целевой аудитории;
3. определение PR- проблемы;
4. **анализ эффективности результатов PR- кампании.**

11. PR-кампания-это:

1. компания PR – специалистов;
2. **комплекс мероприятий, направленный на решение PR- проблемы;**
3. комплекс мероприятий, направленных на изучение общественного мнения;
4. заседание совета журналистов.

12. При проведении PR - кампании персонал компании и члены их семей являются:

1. внешней целевой аудиторией;
2. **внутренней целевой аудиторией;**
3. ключевой аудиторией;
4. корпоративной аудиторией.

13. План-график проведения PR-мероприятий и PR-бюджет являются составной частью:

1. анализа PR - проблемы;
2. **плана PR- кампании;**
3. анализа целевых аудиторий;
4. определения рейтинга.

14. Бюджет PR - кампании - это:

1. **сумма, которую закладывает организация на осуществление PR- деятельности;**
2. сумма, которую закладывает организация на покупку средств массовой информации;
3. сумма, которую закладывает организация на административно-хозяйственные расходы;
4. сумма, которую закладывает организация на социальные нужды.

15. Укажите правильную последовательность этапов PR-кампании:

1. планирование PR – кампании; определение PR – проблемы; выбор общественных групп; проведение PR – кампании; анализ эффективности PR - кампании;
2. планирование PR –кампании; анализ эффективности PR; определение PR- проблемы; выбор общественных групп; проведение PR - кампании;
3. **определение PR-проблемы; планирование PR – кампании; выбор общественных групп; проведение PR-кампании; анализ эффективности PR- кампании;**
4. **а**нализ эффективности PR; определение PR-проблемы; выбор общественных групп; планирование PR- кампании; проведение PR- кампании.

16. Что относится к одной из самых важная задача PR- специалистов?

1. сформулировать проблему и убедить руководство предпринять необходимые меры по скорейшей организации процедуры банкротства предприятия;
2. **сформулировать проблему и убедить руководство предпринять необходимые меры по предотвращению проблемы, до того, как она перерастет в настоящий кризис;**
3. сформулировать проблему и убедить руководство предпринять необходимые меры по сокращению издержек производства;
4. сформулировать проблему и убедить руководство предпринять необходимые меры по своевременному регулированию численности персонала компании.

17. Какую роль играет социальная реклама?

1. реклама помогает старикам и инвалидам обрести уверенность в будущем;
2. реклама информирует общественность о событиях в экономике и политике;
3. реклама информирует общество о новинках товарного рынка и его тенденциях;
4. **реклама направлена благотворительные цели.**

18. Какую экономическую роль играет реклама?

1. реклама помогает сравнивать изделия;
2. **реклама стимулирует покупателей покупать товары;**
3. реклама информирует общество о новинках товарного рынка и его тенденциях;
4. реклама вносит вклад в эстетические представления.

19. Что из перечисленного ниже является внутренней задачей PR-служб коммерческого предприятия?

1. формирование ассортимента выпускаемой продукции;
2. **формирование оригинального имиджа организации;**
3. формирование кадрового резерва организации;
4. разработка новых технологий производства.

20. Работники бизнес-организации являются целевой аудиторией для:

1. **бизнес - PR;**
2. политического PR;
3. PR силовых структур;
4. социального PR.

21. Устойчивый образ организации в представлении групп общественности - это:

1. определение рекламы;
2. **определение имиджа;**
3. определение PR;
4. определение товара.

22. Создание позитивного имиджа организации – это:

1. определение миссии организации;

2. **главная проблема PR в бизнесе;**
3. задача социального PR;
4. определение рекламы.

23. Влияют ли на имидж организации ее финансовые показатели?

1. да, влияют;
2. влияют, если они ухудшаются;
3. влияют, если они улучшаются;
4. **не влияют.**

24. Годовое собрание акционеров является:

1. политическим PR;
2. **корпоративным мероприятием компании;**
3. мероприятием по выходу из кризисной ситуации;
4. социальным PR.

25. Акционеры компании являются:

1. целевой аудиторией для политического PR;
2. целевой аудиторией для внутрикорпоративного PR;
3. целевой аудиторией для социального PR;
4. **целевой аудиторией для избирательной компании руководителя предприятия.**

26. Что из перечисленного ниже входит в задачи PR - исследований:

1. **анализ изменения общественного мнения по итогам PR - деятельности;**
2. прогноз развития организации;
3. исследование зависимости числа клиентов от тарифной политики организации;
4. оценка результатов PR кампании.

27. Исследованием ...

1. начинается PR – кампания;
2. начинается и заканчивается PR – кампания;
3. заканчивается PR – кампания;
4. **завершается этап планирования.**

28. Укажите правильную последовательность этапов исследования:

1. анализ информации - разработка программы исследований - сбор информации - формулировка выводов;
2. разработка программы исследований - формулировка выводов - сбор информации - анализ информации;
3. **определение цели исследования - разработка программы исследований - сбор информации - анализ информации - формулировка выводов;**
4. сбор информации - разработка программы исследований - анализ информации - формулировка

выводов.

29. Укажите наиболее затратное исследование из перечисленных ниже:

1. анализ документов;
2. контент-анализ;
3. **анкетный опрос;**
4. изучение результатов уже проведенных исследований.

30. Что из перечисленного ниже является полевым исследованием?

1. контент-анализ СМИ;
2. изучение уже проведенных исследований;
3. **анкетный опрос;**
4. работа со статистическими справочниками.

31. Особенностью кабинетных исследований является то, что:

1. они проводятся в непосредственном контакте с аудиторией;
2. они проводятся поверхностно;
3. **они проводятся без контакта с целевой аудиторией;**
4. они позволяют получить лишь качественные показатели.

32. Информационный повод пресс-конференции должен быть интересным и привлекательным, прежде всего, для:

1. сотрудников PR-служб;
2. **журналистов;**
3. органов власти;
4. специалистов.

33. Что из перечисленного ниже не имеет прямого отношения к пресс-конференции:

1. **пресс-папье;**
2. пресс-секретарь;
3. пресс-кит;
4. пресс-релиз.

34. Совокупность мнений индивидов относительно общей проблемы, затрагивающей интересы какой-либо группы людей - это:

1. пресс- кит;
2. **общественное мнение;**
3. результат исследований.

35. Директ-мэйл - это:

1. веб-сайт директора компании;
2. **прямая рассылка писем по предварительно выбранным адресам;**
3. электронное письмо другу;
4. электронный адрес.

36. PR - это одна из функций управления, способствующая установлению и поддержанию общения, взаимопонимания, расположения и сотрудничества между:

1. организацией и службами рекламы;
2. организацией и средствами массовой информации;
3. **организацией и ее общественностью;**
4. организацией и службами PR.

37. Какое из средств массовой информации является самым массовым?

1. радио;
2. **телевидение;**
3. пресса.

38. Непосредственное привитие психических состояний, то есть идей, чувствований и ощущений, не требующее никаких доказательств и не нуждающееся в логике называется:

1. **убеждением;**
2. принуждением;
3. программированием;
4. внушением.

39. Можно ли изменить общественное мнение, действуя на подсознательном уровне?

1. можно обычным принуждением;
2. можно технологиями нейро-лингвистического программирования;
3. **можно обычным убеждением;**
4. нельзя.

40. Целенаправленное распространение негативной информации в СМИ называется:

1. **черный PR;**
2. клевета (диффамация);
3. голубой PR;
4. красный PR.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Студентом даны правильные ответы на все вопросы.

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Студентом даны правильные ответы на 90-99% вопросов.
очень хорошо	Студентом даны правильные ответы на 80-89% вопросов.
хорошо	Студентом даны правильные ответы на 66-79% вопросов.
удовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на 50-65% вопросов.
неудовлетворительно	Студентом даны правильные ответы не менее 50% вопросов.
плохо	Правильные ответы не даны, либо студент отказался отвечать на вопросы.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	**плохо**	**неудовлетворительно**	**удовлетворительно**	**хорошо**	**очень хорошо**	**отлично**	**превосходно**
	не зачтено		**зачтено**				
Знания	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
Умения	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

						задания в полном объеме	
Навыки	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	**превосходно**	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	**неудовлетворительно**	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Зачёт

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.
не зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-4 (Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании)

1. Связи с общественностью: понятие, направления, принципы.
2. Задачи и виды связей с общественностью.
3. История становления и развития связей с общественностью в США и Западной Европе.
4. Становление и развитие связей с общественностью в России.
5. Нормы международного права о связях с общественностью.
6. Российское законодательство о PR-деятельности.
7. Коммуникация: понятие, виды, функции.
8. Особенности рациональной коммуникации, механизм осуществления.
9. Спонтанная коммуникация: понятие, особенности.
10. Убеждающая коммуникация, модульная схема убеждающей коммуникации.
11. Манипуляция в связях с общественностью: понятие и техники манипуляции.
12. Внутренний PR. Цели и основные методы.
13. Профессиональные требования к PR-специалистам.
14. Планирование работы PR-отдела в управлении персоналом: понятие, этапы, виды.
15. Корпоративный имидж организации: понятие и задачи.
16. Фирменный стиль корпоративного имиджа организации: основные элементы.
17. Корпоративный сайт как инструмент PR.
18. Организационно-представительские мероприятия по связям с общественностью: виды,

основные характеристики.
19. Особенности проведения пресс-конференции и брифинга.
20. Рассылка пресс-релизов: анонс- релиз.
21. Рассылка пресс-релизов: ньюс-релиз.
22. Специальные мероприятия организации, создание информационного повода, PR -акция, ньюсмейкинг.
23. Брендинг в связях с общественностью: понятие, свойства.
24. Информационное обеспечение деятельности PR-служб в управлении персоналом: каналы информации, источники.
25. Деятельность PR-служб в управлении персоналом по разрешению конфликтных ситуаций.
26. PR в кризисных ситуациях. Участие специалистов по связям с общественностью в прогнозировании и преодолении кризисных ситуаций.
27. Социальный PR: понятие и основные виды.
28. Методы исследования социальной среды в деятельности PR-службы.
29. Оценка эффективности PR в управлении персоналом.
30. Основные параметры оценки результативности PR-службы.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Барежев В. А. Связи с общественностью и реклама в управлении персоналом : учебное пособие для бакалавров / Барежев В. А. - Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2021. - 119 с. - Книга из коллекции ИЭО СПбУТУиЭ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-94047-878-2., https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=805109&idb=0.
2. Заладина А. С. Связи с общественностью в менеджменте и управлении персоналом : учебно-методическое пособие / Заладина А. С.,Башук Е. Н. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2022. - 28 с. - Рекомендовано методической комиссией факультета социальных наук для студентов ННГУ, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Экономика и менеджмент., https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=830249&idb=0.
3. Маслова Валентина Михайловна. Связи с общественностью в управлении персоналом : Учеб. пособие; Учебное пособие / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - 2-е изд. - Москва : Вузовский учебник, 2020. - 207 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9558-0147-6., https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=632018&idb=0.

Дополнительная литература:

1. Жильцова О. Н. Связи с общественностью : учебное пособие / О. Н. Жильцова, И. М. Синяева, Д. А. Жильцов. - Москва : Юрайт, 2023. - 337 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-9890-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848329&idb=0.
2. Москалев С. М. Реклама и связи с общественностью в профессиональной деятельности : учеб. пособие / Москалев С. М.,Семилетова Я. И.,Виноградова Т. Г. - 2- е изд., доп. - Санкт-Петербург : СПбГАУ, 2021. - 150 с. - Книга из коллекции СПбГАУ - Экономика и менеджмент., https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=826994&idb=0.
3. Фадеева Е. Н. Связи с общественностью : учебник и практикум / Е. Н. Фадеева, А. В. Сафронов,

М. А. Красильникова. - Москва : Юрайт, 2023. - 263 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00227-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845134&idb=0.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Российская ассоциация по связям с общественностью https://www.raso.ru
2. Сервис рассылки новостей и пресс-релизов. Цель ресурса — диалог между специалистами в области связей с общественностью, рекламы, маркетинга, бизнесменами, политиками и пользователями Сети. www.pronline.ru
3. Компания в области исследования коммуникаций http://www.prnews.ru
4. Независимый Интернет-журнал о российских средствах массовой информации и сфере PR. http://www.prjournal.ru/
5. Ежемесячный специализированный журнал об интеллектуальном бизнесе и гуманитарных технологиях. Журнал посвящен проблематике интеллектуального бизнеса и основным направлениям гуманитарных технологий: PR, консалтингу, брэндингу, рекламе, политическим технологиям, менеджменту, традиционным и современным методикам маркетинговых и социологических исследований. http://soob.ru/magazine/
6. Национальная премия в области развития связей с общественностью. http://www.luchnik.ru
7. Центр Профессионального Развития и Инноваций. Реализует программы дополнительного профессионального образования http://center-pri.ru
8. Центр карьеры ННГУ http://www.career.unn.ru
9. Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии». Профориентация: кем стать http://www.proforientator.ru

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Кабанова Лидия Александровна, кандидат педагогических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.