

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Садыкова Алена Григорьевна

Должность: Директор Высшей школы креативных индустрий

Дата подписания: 27.05.2026 15:04:09

Уникальный программный ключ:

d72783635b7f7c872e79a746e849bcb1ab5ab7a

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор Высшей школы
креативных индустрий
Садыкова Алена Григорьевна

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Внутрикорпоративный PR

Направление подготовки	42.04.01 – Реклама и связи с общественностью
Направленность (профиль)	«PR и реклама в системе новых медиа»
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	1

Введение

1. Назначение фонда оценочных средств по дисциплине «Внутрикорпоративный PR» – выявление уровня сформированности компетенций по дисциплине.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Внутрикорпоративный PR»

3. Разработчик: Берёза Ирина Васильевна, доцент департамента медиакоммуникаций

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель: Рубежной А.А., председатель УМК Высшей школы креативных индустрий.

Члены комиссии: Лупандина Н.Д., зам. директора ВШКИ по учебной работе;
Горбачев А.М., директор департамента медиакоммуникаций.

Представитель организации-работодателя: Коршунова Полина Ивановна, главный специалист Службы общественных связей Ставропольского РФ АО «Россельхозбанк».

Экспертное заключение: ФОС соответствует ОП по направлению подготовки 42.04.01 Реклама и связи с общественностью, направленность (профиль) «PR и реклама в системе новых медиа» и рекомендуется для выявления уровня сформированности компетенций по дисциплине.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворите льно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворитель но) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: ПК-14</i>				
<i>ИД-1</i> <i>ПК-14</i> использует основные принципы построения внутренней коммуникации в организации/отделе	Не знает основные принципы построения внутренней коммуникации в организации/отделе.	Не в полной мере знает основные принципы построения внутренней коммуникации в организации/отделе.	В достаточной степени знает основные принципы построения внутренней коммуникации в организации/отделе.	На высоком уровне знает основные принципы построения внутренней коммуникации в организации/отделе.
<i>ИД-2</i> <i>ПК-14</i> способен формировать корпоративную культуру организации	Не способен формировать корпоративную культуру организации.	Не в полной мере способен формировать корпоративную культуру организации.	В достаточной степени способен формировать корпоративную культуру организации.	На высоком уровне способен формировать корпоративную культуру организации.
<i>ИД-3</i> <i>ПК-14</i> использует навыки применения современных инструментов внутренних коммуникаций	Не владеет навыками применения современных инструментов внутренних коммуникаций.	Не в полной мере владеет навыками применения современных инструментов внутренних коммуникаций.	В достаточной степени владеет навыками применения современных инструментов внутренних коммуникаций.	На высоком уровне владеет навыками применения современных инструментов внутренних коммуникаций.

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
-------	------------------	--------------------	-------------

задания			
		Форма обучения очная Семестр 1	
1.		Назовите основные уровни и элементы культуры организации	ПК-14
2.		Назовите основные методы анализа организационной культуры	ПК-14
3.		Систематизация элементов и методов культуры внутреннего PR.	ПК-14
4.		Стратегия организации внутреннего PR.	ПК-14
5.		Принципы создания и продвижения успешного бренда на уровне компании-производителя.	ПК-14
6.		Функциональное понимание корпоративного бренда в зависимости от его жизненного цикла.	ПК-14
7.		Внутренняя коммуникация как метод персональной мотивации персонала.	ПК-14
8.		Условия успешной работы внутрикорпоративного PR.	ПК-14
9.	переменам	Впишите пропущенное слово в нужном падеже. Чаще всего сотрудники сопротивляются _____.	ПК-14
10.		Как преодолеть внутрикорпоративное сопротивление по мнению Дж. Коттера и Л. Шлезингера.	ПК-14
11.	4	Что из перечисленного не является фактором преодоления сопротивления по Хьюзу: 1) Учет причин поведения личности в организации	ПК-14

		2)Значение авторитета руководителя 3)Предоставление информации группе 4)Манипуляции и кооптации	
12.		Построение взаимоотношений участников внутрикорпоративного PR	ПК-14
13.		Категории эффективности внутрикорпоративного PR.	ПК-14
14.			ПК-14
15.		Дайте определение корпоративной социальной ответственности	ПК-14
16.		Используемые ресурсы, информационные источники внутрикорпоративного PR.	ПК-14
17.		Предложите не менее 5 инструментов внутрикорпоративного PR	ПК-14
18.	1 – a 2 – j 3 – b,e,f,g,h 4 – c,d,i	Установите соответствие: а) Внутрикорпоративное информационное обеспечение; б) Коллективное посещение культурно- массовых, спортивных, развлекательных объектов; с) Корпоративное обучение (тренинги, деловые игры, семинары); d) Система повышения квалификации; е) Корпоративные выезды; f) Внутрикорпоративные конкурсы и турниры; g) Корпоративные праздники; h) Дни рождения (конкретных лиц, подразделений, всей организации);	ПК-14

		i) Материальное и моральное стимулирование. j) Анкетирование 1) Информационный инструментарий 2) Аналитический инструментарий 3) Организационный инструментарий 4) Обучающе-стимулирующий инструментарий	
19.		Факторы, влияющие на формирование внутрикорпоративного PR	ПК-14
20.	Организационная приверженность	Впишите пропущенное слово в нужном падеже _____ – это отождествление сотрудника с той организацией, в которой он работает, выражающееся в стремлении не просто в ней работать, но и построить карьеру, способствовать достижению успеха в деятельности организации.	ПК-14
21.		Основные подходы к формированию организационной приверженности	ПК-14
22.		Дайте определение корпоративного тренинга как инструмента внутрикорпоративного PR	ПК-14
23.		Перечислите уровни корпоративного тернинга	ПК-14
24.		Дайте определение спичрайтингу как функции PR-специалиста	ПК-14
25.		Интервью как этап подготовки речи	ПК-14
26.	с	Что не включает в себя анализ	ПК-14

		речевой ситуации a) анализ целевой аудитории b) анализ места c) анализ новостной повестки d) анализ времени	
27.		Определение цели и темы речи	ПК-14
28.		Перечислите этапы определения цели и темы речи	ПК-14
29.		Создание модели речевого имиджа	ПК-14
30.		Формы социального партнерства	ПК-14
31.		Использование форм социального партнерства во внутрикорпоративном PR	ПК-14
32.	b	Какой модели социального партнерства не существует? a) Волонтаристская b) Сербская c) Германская d) Японская	ПК-14
33.		Дайте определение внутренней интеграции	ПК-14
34.		Дайте определение интегрированной маркетинговой политики	ПК-14
35.		Горизонтальный обмен информацией это...	ПК-14
36.	A,b	Что из перечисленного указывает на проблемы во внутрикорпоративной коммуникации a) В коллективе наблюдается неблагоприятная атмосфера. Есть неформальные лидеры, которые распространяют негативные установки	ПК-14

		среди остальных членов коллектива; б) Происходит частая смена сотрудников. Люди не дорожат местом работы, воспринимают свою должность как временную. с) Сотрудники часто организовываются для совместного отдыха вне работы	
37.		Из чего складывается мониторинг внутреннего PR	ПК-14
38.		Перечислите задачи внутрикорпоративного PR	ПК-14
39.		При отсутствии каких факторов лояльность людей к фирме невозможна	ПК-14
40.		Этапы построения внутрикорпоративного PR	ПК-14
41.		Теория внутрикорпоративного менеджмента в практической деятельности PR-подразделений органов государственной власти разных уровней.	ПК-14
42.		Что такое забастовка	ПК-14
43.		Как формируется внутрикорпоративная этика	ПК-14
44.		Из чего состоит система коммуникационного управления	ПК-14
45.		Перечислите задачи коммуникационного управления.	ПК-14
46.	Руководитель	Кто формирует внутрикорпоративный PR	ПК-14
47.		Способы построения	ПК-14

		внутрикорпоративного PR	
48.		Что может транслироваться в корпоративных СМИ (не менее 3 тем)	ПК-14
49.		Что может включать свод корпоративных правил (не менее 5)	ПК-14
50.		Как укрепить лояльность персонала (не менее 2)	ПК-14

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на положениях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если изучаемый материал освоен полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если материал освоен полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если материал освоен частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

