



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ФГБОУ ВО «ИГУ»

Факультет бизнес-коммуникаций и информатики  
Кафедра прикладной информатики и документоведения

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине	<u>Б1.В.07 Системы управления персоналом государственной службы и корпораций</u>
направление подготовки	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
направленность (профиль)	<u>Цифровые технологии в управлении персоналом</u>

Одобен  
УМК факультета бизнес-коммуникаций  
и информатики

Разработан в соответствии с ФГОС ВО

с учетом требований проф. стандарта

Председатель УМК

В.К. Карнаухова

*ФИО, должность, ученая степень, звание*

*подпись, печать*

Разработчики:



доцент

*(занимаемая должность)*

М.В. Кузнецова

*(инициалы, фамилия)*

**Цель фонда оценочных средств.** Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.В.07 Системы управления персоналом государственной службы и корпораций». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

**Фонд оценочных средств включает** контрольные материалы для проведения текущего контроля (в следующих формах: устный опрос, доклад/презентация, тест, практическое задание) и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к экзамену.

**Структура и содержание заданий** – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Б1.В.07 Системы управления персоналом государственной службы и корпораций».

### 1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-1 Способность применения навыков разработки и эффективного использования современных социальных и коммуникационных технологий в операционном и стратегическом управлении работы с персоналом	ПК-1.1	Анализирует использование современных социальных и коммуникационных технологий в операционном и стратегическом управлении работы с персоналом
	ПК-1.2	Разрабатывает и внедряет использования современных социальных и коммуникационных технологий в операционном и стратегическом управлении работы с персоналом
	ПК-1.3	Применяет современные социальные и коммуникационные технологии в операционном и стратегическом управлении работы с персоналом

### 2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

#### 2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
1	Управление, государственная служба. Предмет и методологические основы курса	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3	УО, Д	<b>Нет!</b>
2	Современные политико-административные системы: место и функции государственной службы	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3	Тест, УО, Пз	Тест
3	Модели взаимодействия политиков и государственных служащих	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3	Пз, УО	<b>Нет!</b>

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
4	Взаимодействие государственной службы с институтами и структурами гражданского общества	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3	УО	<b>Нет!</b>

**2.2. Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

<b>Оценочное средство</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Устный опрос	<p>Ответ соответствует поставленной теме и содержит ответы на поставленные задачи, имеет четкую структуру, логически сопоставляемую с поставленными вопросами. Ответ демонстрирует способность анализировать и обобщать информацию, опираясь на знания, полученные в ходе изучения темы, а также демонстрировать самостоятельность автора в решении поставленных задач. Ответ содержит качественную речь и аргументацию, которая убедительно подтверждает выводы и ответы на поставленные вопросы</p>	Отлично
	<p>Ответ должен быть направлен на ответ на поставленные вопросы и соответствовать поставленной теме, иметь логическую цепочку рассуждений и четко демонстрировать связь между поставленными вопросами. Ответ выдержан в четкой форме, быть грамотно и без ошибок озвучен, выделены ключевые термины. Ответ должен демонстрировать способность анализировать и критически оценивать информацию, выбирая ключевые аспекты и выделяя главные выводы</p>	Хорошо
	<p>Ответ должен соответствовать поставленной теме и содержать ответы на поставленные вопросы, должен содержать существенную информацию, ясно передавать ответы и идеи. Ответ должен содержать достаточное количество аргументов и примеров, связанных с темой работы и позволяющих изложить свою точку зрения. Ответ должен быть грамотно сформулирован</p>	Удовлетворительно
	<p>Ответ не соответствует поставленной теме или не содержит ответов на поставленные задачи, содержит недостаточно аргументации и примеров, которые подтверждают высказанные в ответе идеи и выводы. Ответ не соответствует логической цепочке рассуждений и не выполняет требования логической последовательности высказывания, затрудняющей понимание ответа. Ответ содержит грубые ошибки, что затрудняет понимание высказывания</p>	Неудовлетворительно

<b>Оценочное средство</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Доклад/презентация	Обучающийся демонстрирует исчерпывающее знание материала и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом на сопутствующие вопросы	Отлично
	Обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей. Ответы на дополнительные вопросы в целом верные, но содержащие отдельные пробелы	Хорошо
	Обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности как в докладе, так и в ответах на вопросы	Удовлетворительно
	Обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, допускает существенные ошибки, выступает неуверенно, с большими затруднениями	Неудовлетворительно
Тест	Студентом даны правильные ответы на 91-100% заданий	Отлично
	Студентом даны правильные ответы на 81-90% заданий	Хорошо
	Студентом даны правильные ответы на 71-80% заданий	Удовлетворительно
	Студентом даны правильные ответы менее чем на 70% заданий	Неудовлетворительно
Практическое задание	Задание выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутствует развернутое описание алгоритма решения	Отлично
	Задание выполнено верно. Допущены негрубые логические ошибки при описании алгоритма решения. Отсутствуют пояснения к решению задания	Хорошо
	Ход решения задания верный, но допущены ошибки приведшие к неправильному ответу	Удовлетворительно
	В работе получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутствует полностью	Неудовлетворительно

### 2.3. Оценочные средства для текущего контроля (примеры)

#### 2.3.1. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

##### Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

##### Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3

##### Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	b

##### Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

модель бизнес-процесса это

a. цифровая трансформация процессов

b. это модель одного или нескольких бизнес-процессов, определяющая способы выполнения операций для достижения намеченных целей организации.

#### 2.3.2. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-1.1»

№ 1. Эволюция систем управления персоналом как фактор развития административного управления.

1. Раскройте тему: Эволюция систем управления персоналом как фактор развития административного управления

#### 2.3.3. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-1.2»

№ 2. Эволюция систем управления персоналом как фактор развития административного управления.

1. Раскройте тему: Эволюция систем управления персоналом как фактор развития административного управления

#### 2.3.4. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-1.3»

№ 3. Эволюция систем управления персоналом как фактор развития административного управления.

1. Раскройте тему: Эволюция систем управления персоналом как фактор развития административного управления

#### 2.3.5. Практические задания для оценки компетенции «ПК-1.1»

№ 4. Подготовка к практическому занятию. Сквозные технологии цифровой экономики. Цифровые продукты, цифровые модели, цифровые бизнес-модели, цифровые бизнес-процессы.

практическое занятию. Сквозные технологии цифровой экономики. Цифровые продукты, цифровые модели, цифровые бизнес-модели, цифровые бизнес-процессы.

### **2.3.6. Практические задания для оценки компетенции «ПК-1.2»**

*№ 5. Подготовка к практическому занятию. Сквозные технологии цифровой экономики. Цифровые продукты, цифровые модели, цифровые бизнес-модели, цифровые бизнес-процессы.*

практическое занятию. Сквозные технологии цифровой экономики. Цифровые продукты, цифровые модели, цифровые бизнес-модели, цифровые бизнес-процессы.

### **2.3.7. Практические задания для оценки компетенции «ПК-1.3»**

*№ 6. Подготовка к практическому занятию. Сквозные технологии цифровой экономики. Цифровые продукты, цифровые модели, цифровые бизнес-модели, цифровые бизнес-процессы.*

практическое занятию. Сквозные технологии цифровой экономики. Цифровые продукты, цифровые модели, цифровые бизнес-модели, цифровые бизнес-процессы.

### **2.3.8. Вопросы для коллоквиумов, собеседования для оценки компетенции «ПК-1.1»**

*№ 7. Виды государственной службы.*

Виды государственной службы

*№ 8. Подготовка к практическому занятию. История возникновения и развития кадровой службы? Тенденции научно-технического и технологического развития. Индустрия 4.0 и ее основные технологии.*

### **2.3.9. Вопросы для коллоквиумов, собеседования для оценки компетенции «ПК-1.2»**

*№ 9. Виды государственной службы.*

Виды государственной службы

*№ 10. Подготовка к практическому занятию. История возникновения и развития кадровой службы? Тенденции научно-технического и технологического развития. Индустрия 4.0 и ее основные технологии.*

### **2.3.10. Вопросы для коллоквиумов, собеседования для оценки компетенции «ПК-1.3»**

*№ 11. Виды государственной службы.*

Виды государственной службы

*№ 12. Подготовка к практическому занятию. История возникновения и развития кадровой службы? Тенденции научно-технического и технологического развития. Индустрия 4.0 и ее основные технологии.*

## **3. Промежуточная аттестация**

### **3.1. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности**

Экзамен является заключительным этапом процесса формирования компетенций обучающегося при изучении дисциплины и имеет целью проверку и оценку знаний обучающегося по теории, и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.



Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком. Экзамен принимается преподавателем, ведущим лекционные занятия.

Экзамен проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины. Обучающимся на экзамене представляется право выбрать один из билетов. Время подготовки к ответу составляет 30 минут. По истечении установленного времени обучающийся должен ответить на вопросы экзаменационного билета. Результаты экзамена оцениваются по четырехбалльной системе и заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдается не позднее следующего дня в деканат.

В случае неявки обучающегося на экзамен в зачетно-экзаменационную ведомость делается отметка «не явка». Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по дисциплине, должны ликвидировать академическую задолженность в установленном локальными нормативными актами порядке.

### 3.2. Вопросы к экзамену

№	Вопрос	Код компетенции
1.	1. Расскажите о сущности и методологических основах предмета "Системы управления персоналом государственной службы и корпораций"	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
2.	Развитие службы управления персоналом: концепции и программы	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3

### 3.3. Тематика курсовых работ

По данной дисциплине выполнение курсовых проектов (работ) не предусматривается.

### 3.4. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

#### Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

#### Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3

#### Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	b

#### Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

модель бизнес-процесса это

а. цифровая трансформация процессов

б. это модель одного или нескольких бизнес-процессов, определяющая способы выполнения операций для достижения намеченных целей организации.