



**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 Б1.В.13 Персональная эффективность

направление подготовки 09.03.03 Прикладная информатика

направленность (профиль) Прикладная информатика в управлении

Одобрено
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)

И.В. Боровских

(инициалы, фамилия)



преподаватель

(занимаемая должность)

В.А. Софьина

(инициалы, фамилия)

Цель фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.В.13 Персональная эффективность». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля (в следующих формах: тест, конспект лекций, практическое задание, портфолио, деловая игра, доклад/презентация, устный опрос) и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к зачету с оценкой.

Структура и содержание заданий – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Б1.В.13 Персональная эффективность».

1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-1 Способность выполнять работ по созданию (модификации) и сопровождению ИС, автоматизирующих задачи организационного управления и бизнес-процессы	ПК-1.1	Знать выполнение работ по созданию (модификации) и сопровождению ИС, автоматизирующих задачи организационного управления и бизнес-процессы
	ПК-1.2	Уметь выполнять работы по созданию (модификации) и сопровождению ИС, автоматизирующих задачи организационного управления и бизнес-процессы
	ПК-1.3	Владеть навыками проведения работ по созданию (модификации) и сопровождению ИС, автоматизирующих задачи организационного управления и бизнес-процессы

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	Персональная эффективность.	ПК-1.1, ПК-1.3, ПК-1.2	Тест, КЛ, Пз, Портфолио	Тест
2	Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления	ПК-1.1, ПК-1.3	Тест, КЛ, Пз	Тест
3	Структура, функция и механизм трудовой мотивации	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3	Тест, Деловая игра, КЛ	Тест
4	Бизнес-процессы стратегий повышения персональной эффективности. Самопрезентация.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3	Тест, Д, КЛ	Тест

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
5	Оплата труда, ее роль в системе оценки персональной эффективности. Формы и системы организации заработной платы	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3	Тест, Деловая игра, УО	Тест
6	Формы и системы организации заработной платы. Учет персональной эффективности	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3	Тест, Пз, Деловая игра	Тест

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

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
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

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Конспект лекций	Все темы, предложенные для конспектирования были проработаны обучающимся, прочитан материал источников, выбрано главное и второстепенное, установлена логическая связь между элементами темы, выделены ключевые слова и понятия, конспект написан лаконично с применением системы условных сокращений	Отлично
	Все темы, предложенные для конспектирования были проработаны обучающимся, прочитан материал источников, выбрано главное и второстепенное, установлена логическая связь между элементами темы, выделены ключевые слова и понятия, конспект написан лаконично с применением системы условных сокращений	Хорошо
	Текст конспекта оформлен аккуратно, обучающимся выбрано главное и второстепенное, выделены ключевые слова и понятия	Удовлетворительно
	Текст конспекта не соответствует теме или не отражает ключевых положений изучаемой темы	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

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Портфолио	Высшая степень реализации общекультурных и профессиональных компетентностей 85-100 баллов	Отлично
	Хороший уровень формирования реализации общекультурных и профессиональных компетентностей 70-84 балла	Хорошо
	Средний уровень развития общекультурных и профессиональных компетентностей 55-69 баллов	Удовлетворительно
	Низкий уровень реализации общекультурных и профессиональных компетентностей менее 54 баллов	Неудовлетворительно

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Деловая игра	Студентами демонстрируется высокое качество анализа вариантов аргументов. Высокий уровень защиты избранного варианта: основные положения излагаются четко и корректно, точка зрения аргументирована, ответы на вопросы оппонентов полные и развернутые. Регламент точно соблюден. Дискуссия ведется умело. Активное участие в команде как оппонента при обсуждении вариантов других команд. Активная работа в команде во время групповой работы	Отлично
	Студентами представлен анализ вариантов аргументов. Защита избранного варианта: основные положения излагаются не четко и не корректно, точка зрения не аргументирована, ответы на вопросы оппонентов не полные и не развернутые. Регламент не соблюден. Студентами демонстрируется попытка участия в дискуссии. Демонстрируется попытка участия в команде как оппонента при обсуждении вариантов других команд. Демонстрируется работа в команде во время групповой работы	Хорошо
	Студентами представлены варианты аргументов. Защита избранного варианта: основные положения излагаются не четко и не корректно, точка зрения не аргументирована, ответы не на вопросы оппонентов. Регламент не соблюден. Студенты не участвуют в дискуссии. Не участвует в команде как оппонент при обсуждении вариантов других команд. Демонстрируется работа в команде во время групповой работы	Удовлетворительно
	Студентами не представлены варианты аргументов. Защита избранного варианта: основные положения не излагаются, точка зрения не аргументирована, не отвечают на вопросы оппонентов. Регламент не соблюден. Студенты не участвуют в дискуссии. Не участвует в команде как оппонент при обсуждении вариантов других команд. Не участвует в работе команды во время групповой работы	Неудовлетворительно

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
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

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
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

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
2	ПК-1.1
3	ПК-1.1
4	ПК-1.1
5	ПК-1.1
6	ПК-1.1
7	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
8	ПК-1.1
9	ПК-1.1, ПК-1.3

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	с
2	а
3	а
4	е
5	б
6	б
7	а
8	б
9	а

Перечень тестовых вопросов

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

Совокупность знаний, навыков, опыта, владения способами и приемами работы, которые являются достаточными для эффективного выполнения должностных обязанностей - это?

- а. профессионализм
- б. квалификация
- с. компетентность

№ 2. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Интрапренерство - это:

- a. развитие предпринимательской активности внутри организации, которую можно представить как сообщество предпринимателей, новаторов и творцов
- b. делегирование полномочий
- c. мотивирование

№ 3. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Что понимается под понятием «трудовые ресурсы»

- a. часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями
- b. совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, которая пускается в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости
- c. возможности человека и наличие у него определенных созидательных способностей, которые при необходимости могут быть им реализованы

№ 4. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Укажите автора, который выделяет потребности в успехе, во власти и принадлежности, в качестве основных

- a. Макгрегор
- b. Тейлор
- c. Маслоу
- d. Альдерфер
- e. Макклелланд

№ 5. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какая группа потребностей является первичной в иерархии Маслоу?

- a. социальные
- b. физиологические
- c. в самовыражении
- d. в безопасности

№ 6. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Подписание трудового договора с работником, позволяет удовлетворить потребность?

- a. в самореализации
- b. в безопасности
- c. в уважении
- d. в стремлении к независимости
- e. в стремлении к власти

№ 7. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегическое управление персоналом – это?

- a. управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих изменений в ее внешней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе
- b. обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее

стратегией

с. организация найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию, обучение, управление его деловой карьерой, мотивацию и организацию труда и др.

№ 8. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Что понимается под понятием «рабочая сила»:

а. возможности человека и наличие у него определенных созидательных способностей, которые при необходимости могут быть им реализованы

б. совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, которая пускается в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости

с. часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями

№ 9. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

На какие группы можно подразделить все многообразие качественных характеристик персонала?

а. психофизические, квалификационные, социальные

б. социальные, квалификационные, культурные

с. психофизические, социальные, культурные

2.3.2. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-1.1»

№ 1. Формула персональной эффективности. Понятия и определения. Ответы на вопросы.

Ответить на предложенные вопросы о бизнес-процессах персональной эффективности, составляющих её факторах. Дать понятие мотивации, привести примеры отличия мотива от стимула.

№ 2. Теории мотивации. Бизнес-процесс мотивации.

Предлагается ответить на предложенные вопросы по определению бизнес-процесса мотивации, стадий бизнес-процесса мотивации и проанализировать теории мотивации.

№ 3. Взаимосвязь потребностей, интересов и ценностей как основы побуждения, определяющего поведение человека, и целей, на достижение которых направлена его деятельность. Механизм формирования трудовой мотивации. Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации.

Законспектировать лекцию и ответить на вопросы о бизнес-процессах системы мотивации (прямой, косвенной материальной и нематериальной мотивации).

№ 4. Бизнес-процессы системы мотивации.

Законспектировать лекции и ответить на вопросы.

2.3.3. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-1.3»

№ 5. Формула персональной эффективности. Понятия и определения. Ответы на вопросы.

Ответить на предложенные вопросы о бизнес-процессах персональной эффективности, составляющих её факторах. Дать понятие мотивации, привести примеры отличия мотива от стимула.

№ 6. Теории мотивации. Бизнес-процесс мотивации.

Предлагается ответить на предложенные вопросы по определению бизнес-процесса мотивации, стадий бизнес-процесса мотивации и проанализировать теории мотивации.

№ 7. Взаимосвязь потребностей, интересов и ценностей как основы побуждения, определяющего поведение человека, и целей, на достижение которых направлена его деятельность. Механизм формирования трудовой мотивации. Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации.

Законспектировать лекцию и ответить на вопросы о бизнес-процессах системы мотивации (прямой, косвенной материальной и нематериальной мотивации).

№ 8. Бизнес-процессы системы мотивации.

Законспектировать лекции и ответить на вопросы.

2.3.4. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-1.2»

№ 9. Теории мотивации. Бизнес-процесс мотивации.

Предлагается ответить на предложенные вопросы по определению бизнес-процесса мотивации, стадий бизнес-процесса мотивации и проанализировать теории мотивации.

№ 10. Бизнес-процессы системы мотивации.

Законспектировать лекции и ответить на вопросы.

2.3.5. Вопросы для коллоквиумов, собеседования для оценки компетенции «ПК-1.1»

№ 11. Взаимосвязь персональной эффективности, удовлетворенности трудом с содержанием, организацией, оплатой труда, условиями работы и жизни.

Устный опрос по лекциям.

2.3.6. Вопросы для коллоквиумов, собеседования для оценки компетенции «ПК-1.2»

№ 12. Взаимосвязь персональной эффективности, удовлетворенности трудом с содержанием, организацией, оплатой труда, условиями работы и жизни.

Устный опрос по лекциям.

2.3.7. Вопросы для коллоквиумов, собеседования для оценки компетенции «ПК-1.3»

№ 13. Взаимосвязь персональной эффективности, удовлетворенности трудом с содержанием, организацией, оплатой труда, условиями работы и жизни.

Устный опрос по лекциям.

2.3.8. Практические задания для оценки компетенции «ПК-1.1»

№ 14. Методы учета персональной эффективности работников предприятия в общие итоги коллективной работы. Практика бизнес-процессов по начислению и распределению заработной платы на предприятиях разных форм собственности. Тарифные и бестарифные модели.

Составить таблицу форм оплаты труда и описанием и примерами.

3. Промежуточная аттестация

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

Зачет 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.

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

Зачет проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины. Обучающимся на зачете представляется право выбрать один из билетов. Время подготовки к ответу составляет 30 минут. По истечении установленного времени обучающийся должен ответить на вопросы билета. Результаты зачета 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 зачет 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 зачету с оценкой

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Что такое персональная эффективность?	ПК-1.1
2.	Чем мотив отличается от стимула?	ПК-1.3
3.	Виды содержательных теорий мотивации?	ПК-1.1
4.	Что такое бизнес-процесс мотивации?	ПК-1.1, ПК-1.2
5.	Содержательные и процессуальные теории мотивации?	ПК-1.1, ПК-1.2
6.	Труд, как объект и мотив потребности	ПК-1.1, ПК-1.2
7.	Перечислите стратегии повышения персональной эффективности?	ПК-1.1
8.	Перечислите формы оплаты труда?	ПК-1.1, ПК-1.2
9.	Что такое социальный пакет работника?	ПК-1.1

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
2	ПК-1.1
3	ПК-1.1
4	ПК-1.1
5	ПК-1.1
6	ПК-1.1
7	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
8	ПК-1.1
9	ПК-1.1, ПК-1.3

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	с
2	а
3	а
4	е
5	б
6	б
7	а
8	б
9	а

Перечень тестовых вопросов

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

Совокупность знаний, навыков, опыта, владения способами и приемами работы, которые являются достаточными для эффективного выполнения должностных обязанностей - это?

- а. профессионализм
- б. квалификация
- с. компетентность

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

Интрапренерство - это:

- а. развитие предпринимательской активности внутри организации, которую можно представить как сообщество предпринимателей, новаторов и творцов
- б. делегирование полномочий
- с. мотивирование

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

Что понимается под понятием «трудовые ресурсы»

- а. часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными

способностями и знаниями

b. совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, которая пускается в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости

c. возможности человека и наличие у него определенных созидательных способностей, которые при необходимости могут быть им реализованы

№ 4. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Укажите автора, который выделяет потребности в успехе, во власти и принадлежности, в качестве основных

- a. Макгрегор
- b. Тейлор
- c. Маслоу
- d. Альдерфер
- e. Макклелланд

№ 5. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какая группа потребностей является первичной в иерархии Маслоу?

- a. социальные
- b. физиологические
- c. в самовыражении
- d. в безопасности

№ 6. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Подписание трудового договора с работником, позволяет удовлетворить потребность?

- a. в самореализации
- b. в безопасности
- c. в уважении
- d. в стремлении к независимости
- e. в стремлении к власти

№ 7. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегическое управление персоналом – это?

a. управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих изменений в ее внешней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе

b. обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией

c. организация найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию, обучение, управление его деловой карьерой, мотивацию и организацию труда и др.

№ 8. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Что понимается под понятием «рабочая сила»:

a. возможности человека и наличие у него определенных созидательных способностей, которые при необходимости могут быть им реализованы

b. совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм,

живая личность человека, которая пускается в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости

с. часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями

№ 9. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

На какие группы можно подразделить все многообразие качественных характеристик персонала?

- а. психофизические, квалификационные, социальные
- б. социальные, квалификационные, культурные
- с. психофизические, социальные, культурные