



**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 предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине	Б1.В.16 Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом
направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль)	Управление персоналом

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:


_____ (подпись)

доцент
_____ (занимаемая должность)

Е.А. Волохова
_____ (инициалы, фамилия)


_____ (подпись)

старший преподаватель
_____ (занимаемая должность)

А.С. Соболев
_____ (инициалы, фамилия)

Цель фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.В.16 Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля (в следующих формах: тест, устный опрос, практическое задание, доклад-/презентация) 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.16 Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом».

1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-7 Владеет навыками анализа рынка труда, определения потребности в трудовых ресурсах и составления профиля должности	ПК-7.1	Знает основы сбора и анализа информации о рынке труда, источниках поиска, об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест
	ПК-7.2	Умеет использовать информационно-коммуникационные технологии получения информации, необходимой для подбора персонала
	ПК-7.3	Владеет навыками определения целей и параметров анализа рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов

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	Использование современных информационных технологий в системе управления персоналом организации	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3	Тест, УО, Пз	Тест
2	Виды информационных технологий и информационных систем	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3	Тест, Д	Тест
3	Проектирование и внедрение информационных систем в системе управления организацией	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3	Тест, Пз	Тест
4	Информационное обеспечение процессов движения персонала в организации	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3	Тест, Д, Пз	Тест
5	Информационные технологии, направленные на адаптацию персонала	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3	Тест, Пз	Тест

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
6	Информационные технологии, направленные на развитие персонала	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3	Тест, Пз	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 71%-100% заданий	Зачтено
	Студентом даны правильные ответы менее чем на 70% заданий	Незачтено
Устный опрос	1. Знает понятия основных разделов программы изучаемого курса; 2. Приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе; 3. Достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности; 4. Показывает всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их	Зачтено
	1. Фрагментарные знания базовых понятий; 2. Слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки; 3. Допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки; 4. Ответ содержит существенные пробелы в знаниях основного содержания темы	Незачтено
Практическое задание	Задание выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутствует развернутое описание алгоритма решения	Зачтено
	В работе получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутствует полностью	Незачтено

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Доклад/презентация	Обучающийся демонстрирует удовлетворительное знание материала, ориентируется в вопросах по теме. Обладает удовлетворительными навыками публичного выступления	Зачтено
	Обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, допускает существенные ошибки, выступает неуверенно, с большими затруднениями	Незачтено

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-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
2	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
3	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
4	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
5	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
6	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	a, d
2	a
3	a
4	c
5	b, c
6	a

Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Показателями, характеризующими эффективность применения автоматизированных информационных технологий, являются

- a. экономия рабочего времени работников кадровой службы
- b. ускорение процесса адаптации новых сотрудников
- c. развитие профессиональных способностей разных сотрудников организации
- d. повышение качества управленческих решений

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

Автоматизированное рабочее место специалиста по кадровой работе - это:

- a. совокупность методических, языковых и программных средств, обеспечивающих автоматизацию функций пользователя в предметной области "Управление персоналом", позволяющих оперативно удовлетворять его информационные и вычислительные запросы
- b. зона трудовой деятельности одного или нескольких работников
- c. совокупность методических и программных средств специалиста

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

Автоматизированная информационная технология управления персоналом - это система

- a. процедур преобразования информации по кадрам с целью ее формирования, организации, обработки, распространения и использования соответствующими структурными подразделениями или руководителями
- b. первичной информации по кадрам организации
- c. процедур сбора информации по кадрам с целью ее формирования, организации, обработки и распространения между структурными подразделениями или руководителями

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

Адаптация — это:

- a. процесс повышения квалификации нового работника
- b. взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях
- c. приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда

№ 5. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К характеристикам оценки эффективности функционального пакета прикладных программ по управлению кадрами относятся:

- a. физические
- b. инструментальные средства
- c. технические
- d. эргономические

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

Информационная технология - это

- a. совокупность методов и программно-технических средств, используемых для сбора, хранения, обработки и передачи информации
- b. упорядоченная совокупность документированной информации
- c. процесс повсеместного распространения вычислительной техники и программного обеспечения

2.3.2. Практические задания для оценки компетенции «ПК-7.1»

№ 1. Регламентация внедрения информационных систем в процесс управления персоналом.

- Каким законом должны руководствоваться IT-менеджеры ИС HR в своей работе?
- Приведите примеры законодательства, регламентирующего деятельность по обеспечению политики безопасности организации.
- Как рассматривается политика безопасности для любой компании?
- Дайте определения понятия «персональные данные».
- Какой орган является оператором обработки персональных данных?

№ 2. Внедрение решений по управлению персоналом.

- Какие сведения должна содержать техническая документация на разработку программных средств?
- Какова структура подсистемы «Программное обеспечение»?
- Что включает общее программное обеспечение? Что включает прикладное программное обеспечение?
- Какое противоречие, как правило, необходимо разрешать при выборе программного обеспечения
- Перечислите практические рекомендации, которые необходимо учитывать при выборе программного комплекса по управлению персоналом.

№ 3. Цифровые решения в области управления персоналом.

1. Провести обзор имеющихся на рынке продуктов.
2. Проанализировать решения с точки зрения функциональности, цены, охвата рынка.

№ 4. Графическое построение процесса по адаптации сотрудника.

Построение бизнес-процесса по адаптации в информационных системах по управлению персоналом, имеющимся в открытом доступе.

№ 5. Построение плана развития.

Построение плана развития по должности с помощью доступных информационных ресурсов

2.3.3. Практические задания для оценки компетенции «ПК-7.2»

№ 6. Регламентация внедрения информационных систем в процесс управления персоналом.

- Каким законом должны руководствоваться IT-менеджеры ИС HR в своей работе?
- Приведите примеры законодательства, регламентирующего деятельность по обеспечению политики безопасности организации.
- Как рассматривается политика безопасности для любой компании?
- Дайте определения понятия «персональные данные».
- Какой орган является оператором обработки персональных данных?

№ 7. Внедрение решений по управлению персоналом.

- Какие сведения должна содержать техническая документация на разработку программных средств?
- Какова структура подсистемы «Программное обеспечение»?
- Что включает общее программное обеспечение? Что включает прикладное

программное обеспечение?

-Какое противоречие, как правило, необходимо разрешать при выборе программного обеспечения

- Перечислите практические рекомендации, которые необходимо учитывать при выборе программного комплекса по управлению персоналом.

№ 8. Цифровые решения в области управления персоналом.

1. Провести обзор имеющихся на рынке продуктов.

2. Проанализировать решения с точки зрения функциональности, цены, охвата рынка.

№ 9. Графическое построение процесса по адаптации сотрудника.

Построение бизнес-процесса по адаптации в информационных системах по управлению персоналом, имеющимся в открытом доступе.

№ 10. Построение плана развития.

Построение плана развития по должности с помощью доступных информационных ресурсов

2.3.4. Практические задания для оценки компетенции «ПК-7.3»

№ 11. Регламентация внедрения информационных систем в процесс управления персоналом.

- Каким законом должны руководствоваться ИТ-менеджеры ИС HR в своей работе?

- Приведите примеры законодательства, регламентирующего деятельность по обеспечению политики безопасности организации.

- Как рассматривается политика безопасности для любой компании?

- Дайте определения понятия «персональные данные».

- Какой орган является оператором обработки персональных данных?

№ 12. Внедрение решений по управлению персоналом.

- Какие сведения должна содержать техническая документация на разработку программных средств?

- Какова структура подсистемы «Программное обеспечение»?

- Что включает общее программное обеспечение? Что включает прикладное программное обеспечение?

-Какое противоречие, как правило, необходимо разрешать при выборе программного обеспечения

- Перечислите практические рекомендации, которые необходимо учитывать при выборе программного комплекса по управлению персоналом.

№ 13. Цифровые решения в области управления персоналом.

1. Провести обзор имеющихся на рынке продуктов.

2. Проанализировать решения с точки зрения функциональности, цены, охвата рынка.

№ 14. Графическое построение процесса по адаптации сотрудника.

Построение бизнес-процесса по адаптации в информационных системах по управлению персоналом, имеющимся в открытом доступе.

№ 15. Построение плана развития.

Построение плана развития по должности с помощью доступных информационных ресурсов

2.3.5. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-7.1»

№ 16. CRM-решения.

Рассмотреть имеющиеся на рынке CRM-решения, направленные на реализацию коммуникации с персоналом, оценить затраты на внедрение и предполагаемую эффективность.

2.3.6. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-7.2»

№ 17. CRM-решения.

Рассмотреть имеющиеся на рынке CRM-решения, направленные на реализацию коммуникации с персоналом, оценить затраты на внедрение и предполагаемую эффективность.

2.3.7. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-7.3»

№ 18. CRM-решения.

Рассмотреть имеющиеся на рынке CRM-решения, направленные на реализацию коммуникации с персоналом, оценить затраты на внедрение и предполагаемую эффективность.

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 сдаётся 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.	Понятие и структура информационных систем. Характеристики информационных систем.	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
2.	Информационная технология поддержки принятия решений.	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
3.	Обеспечение безопасности данных при использовании HRSM	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
4.	Подходы к использованию информационных технологий в современных организациях	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3

№	Вопрос	Код компетенции
5.	Роль социальных и профессиональных сетей в управлении персоналом	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
6.	ERP-решения. CRM, как средство построения коммуникативных связей среди сотрудников.	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
7.	Внешние и внутренние коммуникации в организации посредством информационных технологий	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
8.	Проблемы разработки и внедрения информационных систем в системе управления организацией.	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
9.	Оценка затрат, связанных с внедрением информационных технологий управления персоналом.	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
10.	Учет рисков при оценке эффективности автоматизированной информационной технологии управления персоналом.	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
11.	Формирование и обработка документов кадрового учета в информационных системах	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
12.	Техническое обеспечение системы управления персоналом: классификация программ	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
13.	Реализация в информационных системах процесса рекрутинга и их документационное обеспечение	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
14.	Анализ системы мотивации персонала предприятия с использованием информационных технологий. Оценка квалификации сотрудников.	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
15.	Формирование и реализация программ обучения. Информационное сопровождение процессов развития персонала.	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
16.	Экспертные обучающие системы в узкопрофильных областях. Тренинги, направленные на повышение квалификации сотрудников.	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3

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-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
2	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
3	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
4	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
5	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
6	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	a, d
2	a
3	a
4	c
5	b, c
6	a

Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Показателями, характеризующими эффективность применения автоматизированных информационных технологий, являются

- a. экономия рабочего времени работников кадровой службы
- b. ускорение процесса адаптации новых сотрудников
- c. развитие профессиональных способностей разных сотрудников организации
- d. повышение качества управленческих решений

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

Автоматизированное рабочее место специалиста по кадровой работе - это:

- a. совокупность методических, языковых и программных средств, обеспечивающих автоматизацию функций пользователя в предметной области "Управление персоналом", позволяющих оперативно удовлетворять его информационные и вычислительные запросы
- b. зона трудовой деятельности одного или нескольких работников
- c. совокупность методических и программных средств специалиста

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

Автоматизированная информационная технология управления персоналом - это система

- a. процедур преобразования информации по кадрам с целью ее формирования, организации, обработки, распространения и использования соответствующими структурными подразделениями или руководителями
- b. первичной информации по кадрам организации
- c. процедур сбора информации по кадрам с целью ее формирования, организации, обработки и распространения между структурными подразделениями или руководителями

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

Адаптация — это:

- а. процесс повышения квалификации нового работника
- б. взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях
- с. приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда

№ 5. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К характеристикам оценки эффективности функционального пакета прикладных программ по управлению кадрами относятся:

- а. физические
- б. инструментальные средства
- с. технические
- д. эргономические

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

Информационная технология - это

- а. совокупность методов и программно-технических средств, используемых для сбора, хранения, обработки и передачи информации
- б. упорядоченная совокупность документированной информации
- с. процесс повсеместного распространения вычислительной техники и программного обеспечения