



**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

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:



_____ (подпись)

доцент

(занимаемая должность)

Е.А. Волохова

(инициалы, фамилия)


_____ (подпись)

старший преподаватель

(занимаемая должность)

А.С. Соколов

(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	с
2	а, с
3	с
4	с
5	b
6	b, d

Перечень тестовых вопросов

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

Автоматизированная информационная технология управления персоналом - это система

а. процедур сбора информации по кадрам с целью ее формирования, организации, обработки и распространения между структурными подразделениями или руководителями

б. первичной информации по кадрам организации

с. процедур преобразования информации по кадрам с целью ее формирования, организации, обработки, распространения и использования соответствующими структурными подразделениями или руководителями

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

Показателями, характеризующими эффективность применения автоматизированных информационных технологий, являются

а. повышение качества управленческих решений

б. ускорение процесса адаптации новых сотрудников

с. экономия рабочего времени работников кадровой службы

д. развитие профессиональных способностей разных сотрудников организации

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

Автоматизированное рабочее место специалиста по кадровой работе - это:

а. совокупность методических и программных средств специалиста

б. зона трудовой деятельности одного или нескольких работников

с. совокупность методических, языковых и программных средств, обеспечивающих автоматизацию функций пользователя в предметной области "Управление персоналом", позволяющих оперативно удовлетворять его информационные и вычислительные запросы

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

Информационная технология - это

а. упорядоченная совокупность документированной информации

б. совокупность методов и программно-технических средств, используемых для сбора, хранения, обработки и передачи информации

с. процесс повсеместного распространения вычислительной техники и программного обеспечения

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

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

а. эргономические

б. инструментальные средства

с. физические

д. технические

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 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.	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	с
2	а, с
3	с
4	с
5	б
6	б, д

Перечень тестовых вопросов

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

Автоматизированная информационная технология управления персоналом - это система

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

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

Показателями, характеризующими эффективность применения автоматизированных информационных технологий, являются

- а. повышение качества управленческих решений
- б. ускорение процесса адаптации новых сотрудников
- с. экономия рабочего времени работников кадровой службы
- д. развитие профессиональных способностей разных сотрудников организации

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

Автоматизированное рабочее место специалиста по кадровой работе - это:

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

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

Информационная технология - это

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

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

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

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