

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Иркутский государственный университет путей сообщения»  
**Красноярский институт железнодорожного транспорта**  
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА  
приказ ректора  
от «31» января 2023 г. № 10

**Б1.О.09 Информационные технологии в управлении персоналом**  
рабочая программа дисциплины

Специальность – 38.04.03 Управление персоналом  
Специализация – Стратегическое управление персоналом  
Квалификация выпускника – магистр  
Форма и срок обучения – 2 г. 5мес. очно-заочная форма  
Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3  
Часов по учебному плану (УП) – 108

Формы промежуточной аттестации в семестрах  
очно-заочная форма обучения: зачет 3 семестр

**Очно-заочная форма обучения    Распределение часов дисциплины по семестрам**

| Семестр  | 3           | Итого       |
|--|-------------|-------------|
| Число недель в семестре                                      | 15          |             |
| Вид занятий  | Часов по УП | Часов по УП |
| <b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий</b> | <b>30</b>   | <b>30</b>   |
| – лекции   | 15          | 15          |
| – лабораторные   | 15          | 15          |
| <b>Самостоятельная работа</b>                                | <b>69</b>   | <b>69</b>   |
| <b>Зачет</b>   | <b>9</b>    | <b>9</b>    |
| <b>Итого</b>   | <b>108</b>  | <b>108</b>  |

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 958.

Программу составил:

канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры  
«Управление персоналом» КриЖТ ИрГУПС

Л.Д. Якимова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «16» декабря 2022 г. № 4.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

| <b>1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b> |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>1.1 Цели дисциплины</b>        |  |
| 1                                 | формирование компетенции использования современных информационных и цифровых технологий в управлении персоналом для эффективного решения стратегических профессиональных задач |
| <b>1.2 Задачи дисциплины</b>      |  |
| 1                                 | ознакомить обучающегося с возможностями современных информационных и цифровых технологий, которые могут применяться в управлении персоналом                                    |
| 2                                 | сформировать у обучающихся навыки решений типичных стратегических профессиональных задач управления персоналом при помощи современных информационных и цифровых технологий     |
| 3                                 | сформировать у обучающихся «цифровое» мышление применительно к области профессиональной деятельности   |

| <b>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>   |  |
|--|--|
| <b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося</b>  |  |
| Дисциплина «Информационные технологии в управлении персоналом» базируется на знаниях и компетенциях, полученных в результате предыдущего образования уровня бакалавриата, специалитета |  |
| <b>2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее</b>   |  |
| 1  | Б2.О.05(Пд) Производственная - преддипломная практика                    |
| 2  | Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы |
| 3  | Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы                        |

| <b>3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b> |  |   |
|--|--|---|
| <b>Код и наименование компетенции</b>  | <b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>                                    | <b>Планируемые результаты обучения</b>  |
| ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач          | ОПК-5.1 Использует информационные и цифровые технологии в управлении персоналом                | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия информационных и цифровых технологий</li> <li>- основные «сквозные» технологии цифровизации</li> <li>- основные возможности информационных и цифровых технологий, оказывающих влияние на стратегические вопросы управления персоналом</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять информационные и цифровые технологии для решения стандартных стратегических вопросов управления персоналом</li> <li>- применять информационные и цифровые технологии для повышения эффективности при решении профессиональных задач в сфере управления персоналом</li> <li>- находить возможности для решения нестандартных профессиональных задач управления персоналом</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения информационных и цифровых технологий для решения стандартных стратегических вопросов управления персоналом</li> <li>- навыками применения информационных и цифровых технологий для повышения эффективности при решении профессиональных задач в сфере управления персоналом</li> <li>- навыками поиска возможностей для решения нестандартных профессиональных задач управления персоналом</li> </ul> |
|  | ОПК-5.2 Генерирует идеи по применению инновационных технологий в профессиональной деятельности |   |

| 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ |  |                    |      |     |    |                                       |
|-------------------------------------|--|--------------------|------|-----|----|---------------------------------------|
| Код                                 | Наименование разделов, тем и видов работы  | Очно-заочная форма |      |     |    | Код индикатора достижения компетенции |
|                                     |  | Семестр            | Часы |     |    |                                       |
|                                     |  |                    | Лек  | Лаб | СР |                                       |
| 1.0                                 | <b>Раздел 1. Информационные и цифровые технологии в управлении персоналом</b>          |                    |      |     |    |                                       |
| 1.1                                 | Средства организации управленческой деятельности                                       | 3                  | 4    | 4   | 16 | ОПК-5.1                               |
| 1.2                                 | Информационные технологии обеспечения управленческой деятельности                      | 3                  | 4    | 4   | 16 | ОПК-5.1                               |
| 2.0                                 | <b>Раздел 2. Практика применения информационных технологий в управлении персоналом</b> |                    |      |     |    |                                       |
| 1.3                                 | Прикладные программные продукты по управлению персоналом                               | 3                  | 4    | 4   | 16 | ОПК-5.2                               |
| 1.4                                 | Использование интернет-технологий в управлении персоналом                              | 3                  | 3    | 3   | 21 | ОПК-5.2                               |
|                                     | Итого  | 3                  | 15   | 15  | 69 | ОПК-5.1<br>ОПК-5.2                    |

| 5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ   |
|---|
| Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет |

| 6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ |  |  |                                      |                                      |
|---|--|--|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 6.1 Учебная литература  |  |  |                                      |                                      |
| 6.1.1 Основная литература                                     |  |  |                                      |                                      |
|   | Авторы, составители  | Заглавие   | Издательство, год издания            | Кол-во экз. в библиотеке/100% онлайн |
| 6.1.1.1   | Романова, Ю. Д.,<br>Винтова Т. А.,<br>Коваль П. Е.                         | Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс].<br>– <a href="https://urait.ru/bcode/510984">https://urait.ru/bcode/510984</a>  | Москва :<br>Издательство Юрайт, 2023 | 100 %<br>онлайн                      |
| 6.1.1.2   | Кунаев Н. Н.,<br>Кондрашова Т. В.,<br>Терентьева Е. В.,<br>Фабричных А. Г. | Информационные технологии в документационном обеспечении управления и архивном деле : учебник для вузов . [Электронный ресурс].<br>– <a href="https://znanium.com/catalog/product/1211641">https://znanium.com/catalog/product/1211641</a> | Москва :<br>Логос, 2020              | 100 %<br>онлайн                      |
| 6.1.2 Дополнительная литература                               |  |  |                                      |                                      |
|   | Авторы, составители  | Заглавие   | Издательство, год издания            | Кол-во экз. в библиотеке/100% онлайн |
| 6.1.2.1   | Набатова, Д. С.  | Математические и инструментальные методы поддержки принятия решений : учебник и практикум для вузов . [Электронный ресурс].<br>– <a href="https://urait.ru/bcode/511200">https://urait.ru/bcode/511200</a>                                 | Москва :<br>Издательство Юрайт, 2023 | 100 %<br>онлайн                      |
| 6.1.2.2   | Одинцов Б.Е.,<br>Романов А.Н.,   | Одинцов, Б. Е. Современные информационные технологии в управлении экономической  | Москва :<br>Вузовский                | 100 %<br>онлайн                      |

|  |   |  |  |                                       |
|--|---|--|--|---------------------------------------|
|  | Догучаева С.М.  | деятельностью (теория и практика) : учебное пособие. [Электронный ресурс]. – <a href="https://znanium.com/catalog/product/1894608">https://znanium.com/catalog/product/1894608</a>           | учебник : ИНФРА-М, 2023.                               |                                       |
| 6.1.2.3  | Коршунов, М. К.   | Экономика и управление: применение информационных технологий : учебное пособие для вузов . [Электронный ресурс]. – <a href="https://urait.ru/bcode/492212">https://urait.ru/bcode/492212</a> | Москва : Издательство Юрайт, 2022                      | 100 % онлайн                          |
| 6.1.2.4  | Сологубова, Г. С.   | Составляющие цифровой трансформации : монография . [Электронный ресурс]. – <a href="https://urait.ru/bcode/517151">https://urait.ru/bcode/517151</a>   | Москва : Издательство Юрайт, 2023.                     | 100 % онлайн                          |
| 6.1.2.5  | Нетесова О. Ю.  | Информационные технологии в экономике : учебное пособие. [Электронный ресурс]. – <a href="https://urait.ru/bcode/513825">https://urait.ru/bcode/513825</a>                                   | Москва : Издательство Юрайт, 2023                      | 100 % онлайн                          |
| <b>6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)</b> |   |  |  |                                       |
|  | Авторы, составители   | Заглавие   | Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
| 6.1.3.1  | Якимова Л.Д., Яркова С.А.   | Методические материалы и указания по изучению дисциплины   | Личный кабинет обучающегося, ЭИОС                      | 100% online                           |
| <b>6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>                        |   |  |  |                                       |
| 6.2.1  | Библиотека КриЖТИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/">http://irbis.krsk.irkups.ru/</a> . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный.  |  |  |                                       |
| 6.2.2  | Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: <a href="http://umczdt.ru/books/">http://umczdt.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.         |  |  |                                       |
| 6.2.3  | Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва, 2011 – 2024. – URL: <a href="http://znanium.ru">http://znanium.ru</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.  |  |  |                                       |
| 6.2.4  | Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.   |  |  |                                       |
| 6.2.5  | Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/">https://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.   |  |  |                                       |
| 6.2.6  | Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: <a href="http://sdo1.krsk.irkups.ru/">http://sdo1.krsk.irkups.ru/</a> . – Текст : электронный.  |  |  |                                       |
| 6.2.7  | Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.  |  |  |                                       |
| 6.2.8  | Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: <a href="https://company.rzd.ru/">https://company.rzd.ru/</a> . – Текст : электронный.   |  |  |                                       |
| <b>6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы</b>                       |   |  |  |                                       |
| <b>6.3.1 Базовое программное обеспечение</b>   |   |  |  |                                       |
| 6.3.1.1  | Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789.<br>Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог № <a href="https://www.rzd.ru/">0319100020315000013-00</a> от 07.12.2015 – 87 лицензий). |  |  |                                       |
| <b>6.3.2 Специализированное программное обеспечение</b>                                      |   |  |  |                                       |
| 6.3.2.1  | Непредусмотрено   |  |  |                                       |
| <b>6.3.3 Информационные справочные системы</b>   |   |  |  |                                       |
| 6.3.3.1  | Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.   |  |  |                                       |
| 6.3.3.2  | Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.  |  |  |                                       |
| <b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>  |   |  |  |                                       |
| 6.4.1  | Не требуется  |  |  |                                       |

## 7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

|   |   |
|---|---|
| 1 | Корпус А, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И |
|---|---|

|   |  |
|---|--|
|   | Корпус Н, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2<br>Корпус Л, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, корп.1<br>Корпус Т, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, стр.2   |
| 2 | Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. |
| 3 | Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТИрГУПС.<br>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:<br>– читальный зал;<br>– компьютерный классТ-46.   |

## 8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮДИСЦИПЛИНЫ

|                     |  |
|---------------------|--|
| Лекция              | <p>Лекция (от латинского «lectio» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует пометить вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p> |
| Лабораторная работа | <p>Лабораторная работа – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют лабораторные задания. Задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее выучить лекционный материал. Систематическое выполнение заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия.</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p>   |
| <p>Самостоятельная работа</p>  | <p>Обучение по дисциплине «Информационные технологии управления персоналом» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 69 часов по очно-заочной форме В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», указаны часы самостоятельной работы расписаны по темам: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках изучения дисциплины. При выполнении заданий обучающемуся следует обратиться к лекционному материалу и литературе, указанной в рабочей программе дисциплины, а также к примерам, приводимым лектором. Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> |
| <p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p> |   |

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

**Красноярский институт железнодорожного транспорта**

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(КрИЖТ ИрГУПС)

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б1.О.09 Информационные технологии в управлении персоналом**

**Приложение № 1 к рабочей программе**

Специальность/Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Специализация/Профиль – Стратегическое управление персоналом

КРАСНОЯРСК



## 1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Университета, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

## 2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

### Программа контрольно-оценочных мероприятий. Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Информационные технологии в управлении персоналом» участвует в формировании компетенций:

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

### Программа контрольно-оценочных мероприятий – очно-заочная форма обучения

| №                | Неделя | Наименование контрольно-оценочного мероприятия | Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)                 | Код индикатора достижения компетенции | Наименование оценочного средства (форма проведения) |
|------------------|--------|--|--|---------------------------------------|---|
| <b>3 семестр</b> |        |  |  |                                       |   |
| 1                | 1-5    | Текущий контроль                               | Раздел 1. Информационные и цифровые технологии в управлении персоналом | ОПК-5.1                               | Собеседование, дискуссия, доклад/сообщения (устно)  |
| 2                | 6-14   | Текущий  | Раздел 2. Практика применения  | ОПК-5.2                               | Собеседование, дискуссия,                           |

|   |    |                                  |   |                     |   |
|---|----|----------------------------------|---|---------------------|---|
|   |    | контроль                         | информационных технологий в управлении персоналом   |                     | доклад/сообщения (устно), практические задания реконструктивного уровня (устно) |
| 3 | 15 | Промежуточная аттестация - зачет | Раздел 1. Информационные и цифровые технологии в управлении персоналом<br>Раздел 2. Практика применения информационных технологий в управлении персоналом | ОПК-5.1,<br>ОПК-5.2 | Тест (компьютерные технологии)  |

### Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

#### Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

| № | Наименование оценочного средства              | Краткая характеристика оценочного средства  | Представление оценочного средства в ФОС     |
|---|---|---|---|
| 1 | Практические задания реконструктивного уровня | Средство позволяет оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Типовые задания по темам                    |
| 2 | Собеседование                                 | Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся | Вопросы по разделам                         |
| 3 | Дискуссия                                     | Оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать свою точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся  | Перечень дискуссионных вопросов по разделам |
| 4 | Доклад/сообщения                              | Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской и научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся      | Типовые темы сообщений/докладов             |
| 5 | Тестирование                                  | Система стандартизированных заданий, позволяющая  | Типовые тестовые                            |

| № | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства  | Представление оценочного средства в ФОС |
|---|----------------------------------|---|---|
|   |                                  | автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся                                       | задания по разделу/дисциплине           |
| 6 | Зачет                            | Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине.<br>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Типовые тестовые задания по дисциплине  |

### Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

| Шкала оценивания | Критерии оценивания   |
|------------------|---|
| «зачтено»        | Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «не зачтено»     | Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования |

### Собеседование

| Шкала оценивания      |              | Критерий оценки   |
|-----------------------|--------------|---|
| «отлично»             | «зачтено»    | Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируется знание необходимой терминологии. Соблюдаются нормы литературной речи.                                 |
| «хорошо»              |              | Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи. |
| «удовлетворительно»   |              | Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.   |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.           |

### Дискуссия

| Шкала оценивания |           | Критерий оценки   |
|------------------|-----------|---|
| «отлично»        | «зачтено» | Обучающийся в полной мере усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления информации, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики. Материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология. Показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации, высказывать свою точку зрения. Продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов.<br>Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов. |
| «хорошо»         |           | Ответ удовлетворяет основным требованиям на оценку  |

| Шкала оценивания      |              | Критерий оценки  |
|-----------------------|--------------|--|
|                       |              | «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.   |
| «удовлетворительно»   |              | Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации. |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | Не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.                                 |

#### Сообщение, доклад

| Шкала оценивания      |              | Критерий оценки  |
|-----------------------|--------------|--|
| «отлично»             |              | Выполнены все требования к докладу: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. |
| «хорошо»              | «зачтено»    | Основные требования выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем, имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы даны неполные ответы.  |
| «удовлетворительно»   |              | Имеются существенные отступления от требований к выступлению с докладом. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.   |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | Тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.  |

#### Практические задания реконструктивного уровня

| Шкала оценивания    |           | Критерии оценивания   |
|---------------------|-----------|---|
| «отлично»           |           | Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения в рамках усвоенного учебного материала. В выводах содержится развернутая аргументация и выстраивание причинно-следственных связей. Вывод логически структурирован. |
| «хорошо»            | «зачтено» | Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их в рамках усвоенного учебного материала. Есть фрагментарное нарушение логики изложения и построения причинно-следственных связей                              |
| «удовлетворительно» |           | Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками  |

| Шкала оценивания      |              | Критерии оценивания  |
|-----------------------|--------------|--|
|                       |              | применения их в рамках усвоенного учебного материала. Выводы носят описательный характер и/или тезисное содержание.  |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими в рамках усвоенного учебного материала. Отсутствует логика изложения и аргументации, не продемонстрированы причинно-следственные связи.<br>Обучающийся отказался выполнять задание. |

### Тестирование при текущем контроле

| Шкала оценивания       |              | Критерии оценивания   |
|------------------------|--------------|---|
| «отлично»              | «зачтено»    | Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования   |
| «хорошо»               |              | Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования    |
| «удовлетворительно»    |              | Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования    |
| «не удовлетворительно» | «не зачтено» | Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования |

## 3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

### 3.1 Типовые практические задания реконструктивного уровня

#### Раздел 2. Практика применения информационных технологий в управлении персоналом

1 Построить матрицу НТИ, связав технологии, новые рынки, институты, инфраструктуру (ресурсы) Результаты оформите в таблице.

| Технологии     | Технология 1 | Технология 2 |  |  | Институты  |
|----------------|--------------|--------------|--|--|------------|
| Новые рынки    |              |              |  |  | Институт 1 |
| Рынок 1        |              |              |  |  | Институт 2 |
| Рынок 2        |              |              |  |  |            |
| Инфраструктура | Инф 1        | Инф2         |  |  |            |

2 На основании информации о сквозных технологиях, перечислить последствия для управления персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей.

| Сквозная технология     | Последствия |
|-------------------------|-------------|
| Большие данные          |             |
| Искусственный интеллект |             |
|                         |             |
| ...                     |             |

3 Провести анализ данных для планирования персонала исходя из стратегии предприятия, описанной преподавателем

4. Провести анализ данных для планирования персонала из состояния рынка труда, описанного преподавателем

5. Провести анализ данных для подбора персонала, по позициям, определенным преподавателем

6. Провести анализ данных для адаптации персонала, по должностям, определенным преподавателем

7. Провести анализ данных для мотивации персонала, по должностям, определенным преподавателем
8. Провести анализ данных для проведения функционально-стоимостного анализа, по данным предоставленным преподавателем
9. Провести анализ данных для управления талантами, по должностям, определенным преподавателем
10. Определить последствия для применения машинного зрения в управлении персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей

| Функция УП                     | Распознавание ситуаций и объектов | Обработка неструктурированной информации | Чтение мыслей |
|--------------------------------|-----------------------------------|--|---------------|
| Планирование персонала         |                                   |  |               |
| Подбор, отбор и найм персонала |                                   |  |               |
| Адаптация персонала            |                                   |  |               |
| Мотивация персонала            |                                   |  |               |
| ...                            |                                   |  |               |
| ...                            |                                   |  |               |
|                                |                                   |  |               |

11. Определить последствия для применения дополненной и виртуальной реальности в управлении персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей

| Функция УП                     | Дополненная реальность | Виртуальная реальность |
|--------------------------------|------------------------|------------------------|
| Планирование персонала         |                        |                        |
| Подбор, отбор и найм персонала |                        |                        |
| Адаптация персонала            |                        |                        |
| Мотивация персонала            |                        |                        |
| Обучение персонала             |                        |                        |
| ...                            |                        |                        |
|                                |                        |                        |

12. Определить последствия для применения роботизации бизнес-процессов в управлении персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей

| Функция УП                     | Robotic Process Automation (RPA) |
|--------------------------------|----------------------------------|
| Планирование персонала         |                                  |
| Подбор, отбор и найм персонала |                                  |
| Адаптация персонала            |                                  |
| Мотивация персонала            |                                  |
| Обучение персонала             |                                  |
| ...                            |                                  |
|                                |                                  |

13. Рассчитать ТСО для службы управления персоналом, по данным предоставленным преподавателем

### 3.2 Перечень типовых вопросов к собеседованию

#### Раздел 1. Информационные и цифровые технологии в управлении персоналом

Определение информационных и цифровых технологий. Что означает VUCA-мир. Что такое рынок НТИ. Какие этапы цифровой зрелости проходит государство. Назовите три подхода работы с информацией. Что такое «сквозные» технологии цифровизации.

## *Раздел 2. Практика применения информационных технологий в управлении персоналом*

Анализ данных. Определение шкалы переменных. Одномерный анализ данных (базовые статистики). Двумерный анализ данных. Многомерный анализ данных. Анализ данных для планирования персонала исходя из стратегии предприятия. Анализ данных для планирования персонала исходя из состояния рынка труда. Анализ данных для подбора персонала. Анализ данных для адаптации персонала. Анализ данных для мотивации персонала. Анализ данных для проведения функционально-стоимостного анализа. Анализ данных для управления талантами. Распознавание ситуаций и объектов. Чтение мыслей. Машинное зрение в управлении транспортом. Обработка неструктурированной организации. Определение дополненной и виртуальной реальности. Обучение с помощью дополненной и виртуальной реальности.

### **3.3 Перечень типовых тем сообщений, докладов**

#### *Раздел 1. Информационные и цифровые технологии в управлении персоналом*

1. Big Data, ее характеристики, назначение, применение.
2. Искусственный интеллект, суть, применение.
3. Нейротехнологии, технологии виртуальной и дополненной реальностей, их определение и назначение.
4. Интернет вещей, описание возможностей

#### *Раздел 2. Практика применения информационных технологий в управлении персоналом*

1. Проектирование и тестирование концепций с помощью дополненной и виртуальной реальности.
2. Помощь в повседневной деятельности с помощью дополненной и виртуальной реальности.
3. Преимущества и недостатки дополненной и виртуальной реальности.
4. Определение Robotic Process Automation (RPA).
5. Возможности Robotic Process Automation (RPA).
6. Robotic Process Automation (RPA) для кадрового документооборота.
7. Robotic Process Automation (RPA) для достижения стратегических целей.
8. Недостатки Robotic Process Automation (RPA).
9. Что такое Total Value of Opportunity (TVO).
10. Что такое Total Cost of Ownership (TCO).
11. Что такое Service Level Agreement (SLA).
12. Применение TVO, TCO, SLA в управлении персоналом

### **3.4 Перечень вопросов для дискуссии**

#### *Раздел 1. Информационные и цифровые технологии в управлении персоналом*

1. Нейротехнологии, технологии виртуальной и дополненной реальностей, их определение и назначение.
2. Интернет вещей, описание возможностей.
3. «Сквозные» технологии цифровизации.
4. Big Data, ее характеристики, назначение, применение.
5. Искусственный интеллект, суть, применение.

6. Распознавание ситуаций и объектов.
7. Этапы цифровой зрелости организации.

## Раздел 2. Практика применения информационных технологий в управлении персоналом

1. Проектирование и тестирование концепций с помощью дополненной и виртуальной реальности.
2. Помощь в повседневной деятельности с помощью дополненной и виртуальной реальности.
3. Преимущества и недостатки дополненной и виртуальной реальности.
4. Определение Robotic Process Automation (RPA).
5. Возможности Robotic Process Automation (RPA).
6. Robotic Process Automation (RPA) для кадрового.
7. Применение TVO, TCO, SLA в управлении персоналом.

### 3.5 Тестирование по дисциплине

Тестирование проводится по окончании и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

**Тест** (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

**Тестовое задание (ТЗ)** – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

**Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине** – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

#### Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

### Структура тестовых материалов по дисциплине «Информационные технологии в управлении персоналом»

| Индикатор достижения компетенции                | Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)  | Содержательный элемент   | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
|---|--|--|---|--------------------------------------|
| ОПК-5.1<br>Использует информационные и цифровые | Тема 1.1. Средства организации управленческой деятельности | Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом | Знание                                  | 4 – ОТЗ<br>4 – ЗТЗ                   |
|   |  |  | Умения                                  | 4 – ОТЗ<br>4 – ЗТЗ                   |
|   |  |  | Действия                                | 4 – ОТЗ                              |



| Индикатор достижения компетенции                                       | Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)   | Содержательный элемент   | Характеристика содержательного элемента              | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |                    |
|--|---|--|--|--------------------------------------|--------------------|
| технологии в управлении персоналом                                     |   | Структура, элементы автоматизированной информационной системы (АИС)                          | Знание   | 4 – ОТЗ<br>4 – ЗТЗ                   |                    |
|  |   |  | Умения   | 4 – ОТЗ<br>4 – ЗТЗ                   |                    |
|  |   |  | Действия   | 4 – ОТЗ<br>4 – ЗТЗ                   |                    |
|  |   | Цифровая трансформация управленческой деятельности   | Знание   | 4 – ОТЗ<br>4 – ЗТЗ                   |                    |
|  |   |  | Умения   | 4 – ОТЗ<br>4 – ЗТЗ                   |                    |
|  |   |  | Действия   | 4 – ОТЗ<br>4 – ЗТЗ                   |                    |
|  |   | Тема 1.2. Информационные технологии обеспечения управленческой деятельности                  | Направления стратегического развития ИТ в системе УП | Знание                               | 4 – ОТЗ<br>4 – ЗТЗ |
|  |   |  |  | Умения                               | 4 – ОТЗ<br>4 – ЗТЗ |
|  |   |  |  | Действия                             | 4 – ОТЗ<br>4 – ЗТЗ |
|  | Анализ возможностей автоматизации процессов и функций управления персоналом                       |  | Знание   | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |                    |
|  |   |  | Умения   | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |                    |
|  |   |  | Действия   | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |                    |
|  | Выбор инструментальных средств  |  | Знание   | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |                    |
|  |   |  | Умения   | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |                    |
|  |   |  | Действия   | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |                    |
|  | ОПК-5.2<br>Генерирует идеи по применению инновационных технологий в профессиональной деятельности | Тема 2.1 Прикладные программные продукты по управлению персоналом.                           | Системы оперативного кадрового учета и управления    | Знание                               | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ |
|  |   |  |  | Умения                               | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ |
|  |   |  |  | Действия                             | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ |
| Справочно-правовые системы и системы электронного документооборота     |   |  | Знание   | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |                    |
|  |   |  | Умения   | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |                    |
|  |   |  | Действия   | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |                    |
| Моделирование информационных систем управления человеческими ресурсами |   |  | Знание   | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |                    |
|  |   |  | Умения   | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |                    |
|  |   |  | Действия   | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |                    |
| Тема 2.2 Использование интернет-технологий в управлении персоналом.    |   | Интернет-технологии предоставления услуг по автоматизации процессов управления предприятиями | Знание   | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |                    |
|  |   |  | Умения   | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |                    |
|  |   |  | Действия   | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |                    |

| Индикатор достижения компетенции | Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером) | Содержательный элемент  | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
|----------------------------------|---|---|---|--------------------------------------|
|                                  |   | Онлайн-решения, использующие модель SaaS                              | Знание                                  | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |
|                                  |   |   | Умения                                  | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |
|                                  |   |   | Действия                                | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |
|                                  |   | Онлайн-решения систем управления персоналом, использующие модель SaaS | Знание                                  | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |
|                                  |   |   | Умения                                  | 3 – ОТЗ<br>3 – ЗТЗ                   |
|                                  |   |   | Действия                                | 2 – ОТЗ<br>2 – ЗТЗ                   |
| Итого                            |   |   |   | ∑ 240<br>120 – ОТЗ<br>120 – ЗТЗ      |

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,  
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.  
Норма времени – 50 мин.

1. Функциональная модель бизнес-процессов состоит из двух графических компонентов ...
  - a) функциональный блок (processbox, activitybox) и интерфейсная дуга
  - b) декомпозиция, функциональный блок (processbox, activitybox) и интерфейсная дуга
  - c) декомпозиция и интерфейсная дуга
  
2. Для какой системы основная идея состоит в том, что любая учетная единица материалов или комплектующих, необходимых для производства изделия, должна быть в наличии в нужное время и в нужном количестве?
  - a) ERP
  - b) MRP II
  - c) MRP
  
3. Построить систему сбора и обработки информации для функции «адаптация персонала»
  
4. Подготовить форму в он-лайн офисе. Форма должна содержать анкету с не менее, чем 10 вопросами и использовать не менее, чем 4 типа вопроса. Показать ответы в табличной и графической форме.
  
5. Текстовые, мемо, логические, числовые и др. – это ...
  
6. Энтропия – это мера:

- a) веса информации
  - b) качества информации
  - c) быстродействия информации
  - d) значимости информации
  - e) количества информации
7. Совокупность методов, производственных процессов и программно-технических средств, объединенных в технологическую цепочку, обеспечивающую сбор, обработку, хранение, распространение и отображение информации с целью снижения трудоемкости процессов использования информационного ресурса, а также повышения их надежности и оперативности и устройств, используемых людьми для обработки информации – это ...
8. Система, основанная на знаниях – это:
- a) экспертная система
  - b) информационная система
  - c) база знаний
  - d) информационная технология
9. Храниться, передаваться, но не выступать в качестве информации могут...
10. Структуры, предназначенные для обработки данных в БД – это:
- a) запросы
  - b) отчеты
  - c) таблицы
  - d) макросы
  - e) модули
11. Комплекс прикладных программ и совокупность языковых средств, предназначенных для создания, сопровождения и использования базы данных – это...
12. В базах данных обозначения 1:1, 1:M, M:M – это
- a) зависимости полей
  - b) коды
  - c) выражения
  - d) типы данных
  - e) виды связей
13. ... - совокупность документированных управленческих решений, направленных на защиту информации и ассоциированных с ней ресурсов.
14. В проектом файле все данные хранятся в виде двух таблиц, которые называются
- a) встроенные;
  - b) внутренние;
  - c) внешние;
  - d) представления.
15. ... – это комплекс мероприятий, направленных на обеспечение информационной безопасности. На практике под этим понимается поддержание целостности, доступности и, если нужно, конфиденциальности информации и ресурсов, используемых для ввода, хранения, обработки и передачи данных.

16. Методология планирования рабочего времени сотрудников компании реализована в информационных системах, называемых ...

- a) OLAP;
- b) ГИС;
- c) WFM ;
- d) SGML;
- e) ODA;

17. Файл, созданный с помощью ProjectExpert, имеет расширение...

18. Найдите ошибочное утверждение ...

- a) Выход – представление информации из объекта по месту ее использования
- b) Обратная связь – входная информация, используемая для оценки состояния объекта и корректировки
- c) Внутренняя институциональная среда – формальные правила компании, используемые в бизнес – процессах. Ее состояние существенно влияет на степень готовности компании к применению современной ИС
- d) Внешняя среда – множество существующих вне компании объектов и факторов, которые непосредственно связаны, влияют или могут повлиять на деятельность компании

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

| Наименование оценочного средства              | Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения  |
|---|--|
| Собеседование                                 | Собеседование проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся вопросы для собеседования по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки к собеседованию. На занятии, в течение которого осуществляется опрос, при собеседовании преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для собеседования с конкретным студентом или группой студентов из предложенного перечня. В ходе собеседования обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, умение пользоваться категориальным аппаратом, навыки владения методами и приемами критического мышления. |
| Практические задания реконструктивного уровня | Выполнение заданий, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время лабораторных занятий. Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Выполненные задания обсуждаются в устной форме в конце занятия. Возможно выполнение лабораторных работ в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения. Преподаватель на лабораторном занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему.  |
| Доклад, сообщение                             | Доклад/сообщение выполняется во время лабораторного занятия, он тематически связан с темой и расширяет его содержание. Преподаватель не менее чем за неделю до срока выступления с докладами должен сообщить каждому обучающемуся тему, рекомендовать литературу. На основании качества выступления, умения поддерживать внимание аудитории, способности формулировать удовлетворительные ответы на поставленные вопросы, качества оформления текста доклада/сообщения производится оценка работы  |

| Наименование оценочного средства  | Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения  |   |        |   |           |   |              |
|---|--|---|--------|---|-----------|---|--------------|
|   | докладчика.  |   |        |   |           |   |              |
| Дискуссия   | <p>Дискуссия проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения дискуссии, доводит до обучающихся вопросы для осуждения по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки. На занятии, в течение которого осуществляется дискуссия, преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для обсуждения с конкретным студентом или группой студентов из предложенного перечня. В ходе дискуссии обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, умение пользоваться категориальным аппаратом, навыки владения методами и приемами критического мышления.</p>   |   |        |   |           |   |              |
| Зачет   | <p>Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очно-заочной формы обучения позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты итогового тестирования по дисциплине), так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для этого преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.</p> <p style="text-align: center;">Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля</p> <table border="1" data-bbox="466 952 1425 1137"> <thead> <tr> <th data-bbox="466 952 1220 1014">Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля</th> <th data-bbox="1220 952 1425 1014">Оценка</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="466 1014 1220 1077">Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю</td> <td data-bbox="1220 1014 1425 1077">«зачтено»</td> </tr> <tr> <td data-bbox="466 1077 1220 1137">Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю</td> <td data-bbox="1220 1077 1425 1137">«не зачтено»</td> </tr> </tbody> </table> <p>Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме в форме тестирования. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КриЖТИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ</p> | Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля | Оценка | Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю | «зачтено» | Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю | «не зачтено» |
| Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля         | Оценка   |   |        |   |           |   |              |
| Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю         | «зачтено»  |   |        |   |           |   |              |
| Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю | «не зачтено»   |   |        |   |           |   |              |