

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

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

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)
3 семестр					
1	1-5	Текущий контроль	Раздел 1. Информационные и цифровые технологии в управлении персоналом	ОПК-5.1	Собеседование, дискуссия, доклад/сообщения (устно)

2	6-15	Текущий контроль	Раздел 2. Практика применения информационных технологий в управлении персоналом	ОПК-5.2	Собеседование, дискуссия, доклад/сообщения (устно), практические задания реконструктивного уровня (устно)
3	16	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Информационные и цифровые технологии в управлении персоналом Раздел 2. Практика применения информационных технологий в управлении персоналом	ОПК-5.1, 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.	Типовые темы сообщений/докладов

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
		Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
5	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по дисциплине
6	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. 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. Продemonстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов.

Шкала оценивания		Критерий оценки
		Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.
«хорошо»		Ответ удовлетворяет основным требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие 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»	«зачтено»	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»		Основные требования выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём, 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»	«зачтено»	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»		Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их в рамках усвоенного учебного материала. Есть фрагментарное

Шкала оценивания		Критерии оценивания
		нарушение логики изложения и построения причинно-следственных связей
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками 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. Обучающийся отказался выполнять задание.

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

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 Использует информационные и цифровые технологии в управлении персоналом	Тема 1.1 Средства организации управленческой деятельности	Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Структура, элементы автоматизированной информационной системы (АИС)	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Цифровая трансформация управленческой деятельности	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
	Тема 1.2 Информационные технологии обеспечения управленческой деятельности	Направления стратегического развития ИТ в системе УП	Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Анализ возможностей автоматизации процессов и функций управления персоналом	Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Выбор инструментальных средств	Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
ОПК-5.2 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 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Справочно-правовые системы и системы электронного документооборота	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Моделирование информационных систем управления человеческими ресурсами	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 2.2 Использование интернет-технологий в управлении персоналом.	Интернет-технологии предоставления услуг по автоматизации процессов управления предприятиями	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Онлайн-решения, использующие модель SaaS	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Онлайн-решения систем управления персоналом,	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
		использующие модель SaaS	Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
Итого				Σ 240 120 – ОТЗ 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

ИТОГОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО И ЗАКРЫТОГО ТИПОВ И КЛЮЧИ ОТВЕТОВ К ОЦЕНИВАНИЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
1	Прочитайте текст, выберите правильный ответ К факторам развития цифровых платформ НЕ относится: 1) Управление (management). 2) Цена (price). 3) Защита (protection). 4) Партнеры (partners).	1	ОПК.5 ОПК-5.1
2	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Каждому пользователю в программе "1С:Зарплата и управление персоналом" может быть назначено(а): 1) Не более трех ролей 2) Любое количество ролей 3) Две роли 4) Одна роль	2	ОПК.5 ОПК-5.2
3	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Для того чтобы скрыть из списка справочника "Сотрудники" в программе "1С:Зарплата и управление персоналом" запись об уволенном работнике, необходимо: 1) Установить пометку удаления элемента справочника 2) Выполнить операцию "Поместить сотрудника в архив" 3) Провести документ "Увольнение из организаций" 4) Скрыть запись об уволенном работнике нельзя	2	ОПК.5 ОПК-5.2
4	Прочитайте текст, выберите правильный ответ При заполнении регистра сведений "Регламентированный производственный календарь" в программе "1С:Зарплата и управление персоналом" необходимо выполнить следующие действия: 1) Перенести каждый выходной день, на который попадает государственный праздник, на следующий после праздничного рабочего дня 2) Перенести выходные дни в соответствии с нормативными актами, регламентирующими перенос выходных дней в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней 3) Все ответы верны	3	ОПК.5 ОПК-5.2
5	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1	ОПК.5

	Business Studio реализует возможности: 1) Моделирование, оптимизация и документирование бизнес-процессов 2) Решение аномальных проблем 3) Отзывчивость на требования внешней среды		ОПК-5.2
6	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Ключевым(и) отличием(ями) цифровой экономики является: 1) Объединение физических и цифровых ресурсов организации 2) Стирание границ между процессами, людьми и цифровыми устройствами 3) Формирование новых бизнес-моделей 4) Все ответы верны	4	ОПК.5 ОПК-5.1
7	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Выберите методологический инструмент, который НЕ относится к методикам оценки эффективности ИТ-проектов: 1) ССВ 2) АВС 3) KPI 4) ITSM	4	ОПК.5 ОПК-5.1
8	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Особенности модели SaaS: 1) Работа через интернет 2) Поддержка от сервис-провайдера 3) Совместное использование приложения 4) Все ответы верны	4	ОПК.5 ОПК-5.2
9	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Примеры SaaS-решений: 1) электронная почта Gmail 2) дашборд 3) калькулятор 4) нет верного ответа	1	ОПК.5 ОПК-5.2
10	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Провайдер предоставляет доступ к одному и тому же программному обеспечению множеству клиентов одновременно – данное обстоятельство относится к такой особенности модели SaaS, как: 1) Совместное использование приложения 2) Поддержка от сервис-провайдера 3) Работа через интернет 4) Автоматическая масштабируемость	1	ОПК.5 ОПК-5.2
11	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Выберите преимущества методики «Сбалансированная Система показателей» (BSC) для руководства: 1) оценка стратегии и цели 2) устранение разрывов между целями компании и их операционной реализацией 3) оперативное реагирование на изменения 4) обеспечение четкого понимания причин успеха информационных служб и выявления тех областей, в которых возможно дальнейшее улучшение 5) все ответы верны	5	ОПК-5 ОПК-5.1
12	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Определите, можно ли использовать систему Business Studio как средство контроллинга показателей управленческого учета. 1) Нет, это не входит в возможности системы 2) Да, с помощью модуля «Контроллинг процессов» и интерфейса Cockpit 3) Да, задавая значения показателей в свойствах объекта	2	ОПК.5 ОПК-5.2
13	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Цифровая инфраструктура приводит к сокращению фактора: 1) производственных и транзакционных издержек 2) количеству вакансий и желающих на нее 3) материальных издержек	1	ОПК.5 ОПК-5.1

	4) доступности услуг 5) квалифицированного персонала		
14	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Цифровая трансформация организации включает в себя такое ключевое изменение, как: 1) технологии 2) культура 3) бизнес-модель 4) процессы	3	ОПК.5 ОПК-5.1
15	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ – это процесс, в котором руководитель проекта устанавливает соответствие хода реализации работ плановым заданиям на данный период времени, выявляет степень отклонений, причины их возникновения и обосновывает принятие управленческих решений, корректирующих процесс выполнения заданий.	Контроль	ОПК.5 ОПК-5.1
16	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Методика оценки эффективности ИТ-проектов «Расчет совокупной стоимости владения (ССВ)» предполагает учет прямых и небюджетуемых затрат. Верно ли, что затраты на ИТ-персонал (зарплата, командировки, обучение и сертификация, затраты на аутсерсинг) относятся к прямым затратам? 1) верно 2) неверно	1	ОПК.5 ОПК-5.2
17	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Выберите позицию, которая НЕ относится к VR и AR в сфере повышения эффективности и безопасности персонала: 1) Обучение и развитие навыков 2) Ситуационная осведомленность 3) Отдаленная работа и телепроизводство 4) Формирование управленческих решений	4	ОПК.5 ОПК-5.2
18	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Верно ли, что система мониторинга производительности сотрудников AI Indicator Process (Российская разработка на базе искусственного интеллекта и машинного зрения) анализирует видеопоток, строит отчеты о том, что делают сотрудники в рабочее время и может использовать уже установленные на предприятии камеры? 1) верно 2) неверно	1	ОПК.5 ОПК-5.2

Инструкция по выполнению тестовых заданий. Критерии оценивания

Оценка выполнения заданий осуществляется системой тестирования в автоматизированном режиме, с применением экспертной оценки (в случае заданий открытого типа).

Оценивание осуществляется с учетом критериев оценивания по каждому типу заданий, приведенных ниже.

Тип задания	Инструкция по выполнению	Критерии оценивания
Задания закрытого типа с выбором одного верного варианта ответа из предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	Считается верным, если правильно определен вариант ответа, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	Считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установления соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	Считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

Задания открытого типа на дополнение	Прочитайте текст и запишите ответ	Считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию (допускается переоценка экспертом в случае наличия в ответе орфографических и грамматических ошибок, опечаток), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
--------------------------------------	-----------------------------------	---

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 докладчика.
Дискуссия	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 обсуждения 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.
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очно-заочной формы обучения позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля, так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для этого преподаватель

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения						
	находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок. Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля <table border="1"> <tr> <th>Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля</th><th>Оценка</th></tr> <tr> <td>Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю</td><td>«зачтено»</td></tr> <tr> <td>Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю</td><td>«не зачтено»</td></tr> </table> Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится 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 КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ	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»						