

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Компьютерное обеспечение расчетов по труду

Направление подготовки (специальность) 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки (специализация) Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

ПК-27 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом

Знать:

Этап 1: Современные достижения компьютерных технологий, организационной структуры и технического обеспечения информационных систем управления персоналом.

Этап 2: Сущность, цели и задачи информатизации экономики труда на предприятиях и в организациях; процедуры и программные средства обработки информации по управлению персоналом.

Уметь:

Этап 1: Применять компьютерные технологии для подготовки текстовых документов и проведения операций по учету труда и заработной плате; самостоятельно определять состав задач по отдельным функциям управления трудом.

Этап 2: Формулировать математические алгоритмы решения задач; разрабатывать формы входных и выходных документов.

Владеть:

Этап 1: Навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда).

Этап 2: Навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.

ПК-28 знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

Знать:

Этап 1. Инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управления персоналом.

Этап 2. Перспективы развития информационных систем управления персоналом.

Уметь:

Этап 1: Работать с типовыми программными продуктами.

Этап 2: Использовать поисковые системы глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов в области управления персоналом.

Владеть:

Этап 1: Основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации.

Этап 2: Навыками работы с компьютером как средством управления информацией.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности	Показатели	Способы оценки
--------------------------	---------------------------	------------	----------------

тенции	компетенции		
1	2	3	4
ПК-27 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	способен работать с офисными компьютерными приложениями для подготовки документов по учету труда и заработной плате	<p>знать: современные достижения компьютерных технологий, организационной структуры и технического обеспечения информационных систем управления персоналом;</p> <p>уметь: применять компьютерные технологии для подготовки текстовых документов и проведения операций по учету труда и заработной плате; самостоятельно определять состав задач по отдельным функциям управления трудом;</p> <p>владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда).</p>	письменный опрос, устный опрос, выполнение заданий на компьютере
ПК-28 знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	способен осуществлять внутренние и внешние коммуникационные процессы	<p>знать: инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управления персоналом;</p> <p>уметь: работать с типовыми программными продуктами;</p> <p>владеть: основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации.</p>	письменный опрос, устный опрос, выполнение заданий на компьютере

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4

<p>ПК-27 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом</p>	<p>способен работать со специализированными компьютерными для осуществления профессиональной деятельности</p>	<p>знать: сущность, цели и задачи информатизации экономики труда на предприятиях и в организациях; процедуры и программные средства обработки информации по управлению персоналом; уметь: формулировать математические алгоритмы решения задач; разрабатывать формы входных и выходных документов; владеть: навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению</p>	<p>письменный опрос, устный опрос, выполнение заданий на компьютере</p>
<p>ПК-28 знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения</p>	<p>способен применять информационные технологии как средство управления информацией</p>	<p>знать: перспективы развития информационных систем управления персоналом; уметь: использовать поисковые системы глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов в области управления персоналом; владеть: навыками работы с компьютером как средством управления информацией.</p>	<p>письменный опрос, устный опрос, выполнение заданий на компьютере</p>

процессов внутренних коммуника- ций			
--	--	--	--

3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 2 и 3.

Система оценок. Таблица 2.

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	A – (5+)	отлично – (5)	зачтено
[85;95)	B – (5)		
[70;85)	C – (4)	хорошо – (4)	
[60;70)	D – (3+)	удовлетворительно – (3)	незачтено
[50;60)	E – (3)		
[33,3;50)	FX – (2+)	неудовлетворительно – (2)	
[0;33,3)	F – (2)		

Описание системы оценок. Таблица 3.

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
A	Превосходно – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	отлично (зачтено)
B	Отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	
C	Хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	хорошо (зачтено)

D	Удовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	удовлетворительно (зачтено)
E	Посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	удовлетворительно (незачтено)
FX	Условно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	неудовлетворительно (незачтено)
F	Безусловно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 5 - ПК-27 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом. Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или)
--------------------------------------	---

и (или) опыта деятельности	опыта деятельности
Знать: современные достижения компьютерных технологий, организационной структуры и технического обеспечения информационных систем управления персоналом.	<p>1) Объясните различия понятий "информационный процесс" и "информационная технология".</p> <p>2) Объясните сущность понятия "информационная система управления предприятием".</p> <p>3) От чего зависит номенклатура АРМ и распределение комплексов задач между ними в ИСУП?</p>
Уметь: применять компьютерные технологии для подготовки текстовых документов и проведения операций по учету труда и заработной плате; самостоятельно определять состав задач по отдельным функциям управления трудом.	<p>4) Дайте определение и охарактеризуйте состав и назначение основных компонент программного обеспечения ИСУП.</p> <p>5) Охарактеризуйте роль информационных технологий в повышении эффективности управления товарно-материальными ценностями.</p> <p>6) Охарактеризуйте роль ИСУП при решении задач управления затратами.</p>
Навыки: владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда).	<p>7) Каким образом информационные технологии могут способствовать повышению эффективности использования финансовых ресурсов предприятия.</p> <p>8) Охарактеризуйте основные причины создания и внедрения информационных технологий управления взаимоотношениями с клиентами.</p> <p>9) Охарактеризуйте основные требования к ИСУП</p>

Таблица 6 - ПК-27 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом. Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: сущность, цели и задачи информатизации экономики труда на предприятиях и в организациях; процедуры и программные средства обработки ин-	<p>1) Охарактеризуйте основные функции управления экономическим объектом.</p> <p>2) Дайте характеристику стратегического, тактического и оперативного уровней управления экономическим объектом.</p> <p>3) Дайте краткую характеристику обеспечивающих компонент ИСУП</p>

формации по управлению персоналом.	
Уметь: формулировать математические алгоритмы решения задач; разрабатывать формы входных и выходных документов.	<p>4) Охарактеризуйте основные различия между автоматизацией отдельных рабочих мест и комплексной автоматизацией системы управления предприятием.</p> <p>5) Дайте общую характеристику состава задач, решаемых ИСУП.</p> <p>6) Охарактеризуйте назначение основных функциональных и сервисных подсистем ИСУП.</p>
Навыки: владеть навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.	<p>7) Какими факторами определяется конкретное разделение задач между подсистемами ИСУП?</p> <p>8) Приведите примеры, подтверждающие наличие взаимосвязей функциональных подсистем ИСУП.</p> <p>9) Объясните различия между оперативным и отложенным режимами взаимодействия программного обеспечения функциональных подсистем ИСУП.</p>

Таблица 7 - ПК-28 знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций. Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управления персоналом.	<p>1) Объясните суть и назначение методологии MRP и дайте определение MRP-системы.</p> <p>2) Охарактеризуйте основную входную и выходную информацию MRP-системы.</p> <p>3) Дайте определение и охарактеризуйте назначение CRP-системы.</p>
Уметь: работать с типовыми программными продуктами.	<p>4) Объясните сущность концепции MRP II и дайте определение MRP II-системы.</p> <p>5) Дайте характеристику основных групп задач, решаемых MRP II-системой.</p> <p>6) Охарактеризуйте порядок реализации методологии MRP II в системе "Галактика".</p>
Навыки: основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации.	<p>7) Приведите примеры взаимосвязанного отражения хозяйственных операций в различных подсистемах ИСУП.</p> <p>8) Объясните суть проблем, возникающих при взаимосвязанном отражении хозяйственных операций в различных подсистемах ИСУП.</p> <p>9) Объясните различия между централизованной и распределенной обработкой данных в ИСУП.</p>

Таблица 8 - ПК-28 знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций. Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: перспективы развития информационных систем управления персоналом.	
Уметь: использовать поисковые системы глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов в области управления персоналом.	
Навыки: владеть навыками работы с компьютером как средством управления информацией.	

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (*зачет, экзамен*), контроль самостоятельной работы студентов.

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторские занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

Промежуточная аттестация – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся,

установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практические и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. В отдельных случаях зачеты могут устанавливаться по лекционным курсам, преимущественно описательного характера или тесно связанным с производственной практикой, или имеющим курсовые проекты и работы.

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучаемы по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.