

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.ДВ.01.02 «ЦИФРОВОЙ HR»

Направление подготовки
38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки
«Цифровая экономика»

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – заочная

Рязань 2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП в ходе проведения промежуточной аттестации.

Промежуточный контроль по дисциплине осуществляется путем проведения зачета. Форма проведения зачета – тестирование, выполнение практических заданий и устный ответ на теоретический вопрос. При необходимости, проводится теоретическая беседа с обучаемым для уточнения оценки. Выполнение заданий на лабораторных работах в течение семестра и заданий на самостоятельную работу является обязательным условием для допуска к зачету.

2. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
Тема 1. Информационные технологии и управление человеческими ресурсами	ПК-4.1	Зачет
Тема 2. Роботизация поиска и подбора персонала	ПК-4.1	Зачет
Тема 3. IT-сервисы для управления персоналом: кадровое делопроизводство и учет рабочего времени	ПК-4.1	Зачет
Тема 4. IT-сервисы для обучения и оценки персонала	ПК-4.1	Зачет
Тема 5. Коммуникации в организации и IT-пространство	ПК-4.1	Зачет
Тема 6. HR-аналитика с использованием новейших цифровых технологий	ПК-4.1	Зачет

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

- 1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
- 2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;
- 3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

Описание критериев и шкалы оценивания промежуточной аттестации

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:

Шкала оценивания	Критерий
5 баллов (эталонный уровень)	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 85 до 100%
4 балла (продвинутый уровень)	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 75 до 84%
3 балла (пороговый уровень)	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 65 до 74%
0 баллов	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 0 до 64%

б) описание критериев и шкалы оценивания практических заданий:

Шкала оценивания	Критерий
5 баллов	Задание выполнено верно
3 балла	Задание выполнено верно, но имеются неточности в ответе
1 балл	Задание выполнено верно, с дополнительными наводящими вопросами преподавателя
0 баллов	Задание не выполнено

в) описание критериев и шкалы оценивания теоретического вопроса:

Шкала оценивания	Критерий
5 баллов (эталонный уровень)	выставляется студенту, который дал полный ответ на вопрос, показал глубокие систематизированные знания, смог привести примеры, ответил на дополнительные вопросы преподавателя
3 балла (продвинутый уровень)	выставляется студенту, который дал полный ответ на вопрос, но на некоторые дополнительные вопросы преподавателя ответил только с помощью наводящих вопросов
1 балла (пороговый уровень)	выставляется студенту, который дал неполный ответ на вопрос в билете и смог ответить на дополнительные вопросы только с помощью преподавателя
0 баллов	выставляется студенту, который не смог ответить на вопрос

На зачет выносятся тест, 1 практическое задание и 1 теоретический вопрос. Максимально студент может набрать 15 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «зачтено», «не зачтено».

Шкала оценивания	Критерий	
Зачтено (не ниже порогового уровня)	8 – 15 баллов	Выполнены все лабораторные работы в течение семестра
Не зачтено	0 – 7 баллов	Выполнены не все лабораторные работы в течение семестра

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Промежуточная аттестация

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ПК-4 Способен разрабатывать и оценивать экономическую эффективность программ и проектов внедрения цифровых технологий	ПК-4.1 Разрабатывает меры по повышению экономической эффективности деятельности организации на основе внедрения цифровых технологий

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

- Сдерживающими факторами развития цифровых технологий являются:
 - не желание руководства использовать цифровые технологии
 - высокая стоимость решений**
 - нехватка квалифицированных специалистов в данной области**
- Какое определение больше всего соответствует понятию «Облачные вычисления»?
 - модель предоставления по требованию повсеместного и удобного сетевого доступа к общим источникам вычислительных ресурсов, которые могут быть быстро предоставлены

и освобождены с минимальными усилиями по их управлению и необходимостью взаимодействия с провайдером услуг

Б) модель обеспечения удобного сетевого доступа по требованию к некоторому общему фонду конфигурируемых вычислительных ресурсов, которые могут быть оперативно предоставлены и освобождены с минимальными эксплуатационными затратами или обращениями к провайдеру

В) предоставление вычислительных ресурсов через Интернет. Они обеспечивают экономию средств, масштабируемость, высокую производительность, снижение издержек при масштабировании и многое другое

3. К основным функциям CRM-системы относятся:

А) поддержка процесса продажи

Б) расчет заработной платы

В) поддержка маркетинга

Г) управление временем

4. Геймофикация применяется

А) при адаптации персонала

Б) при скрининге анкет претендентов на вакансию

В) при учете отработанного времени

5. Менеджер по подбору персонала - это:

А) должностное лицо, обладающее официальной властью;

Б) специалист призванный эффективно использовать кадровый потенциал организации;

В) специалист ответственный за отбор и распределение кадров;

Г) специалист в области управления.

6. Битрикс24 относится к программам

А) коробочного типа

Б) облачным сервисам

В) офисным программам

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. _____ - это процесс организации удобной цифровой среды для сотрудников с целью повышения их мотивации и заинтересованности в работе, а также улучшения HR-бренда самой организации (цифровизация управления персоналом)

2. Наиболее адаптированными к применению цифровых технологий в организациях являются сотрудники поколения _____ (Z)

3. _____ - это программное обеспечение по требованию, так называется онлайн-сервисы, которое не требует установки, настроек и обновления (SaaS)

4. Новейшая технологии презентации, при которой речь выступающего иллюстрируется онлайн, «на лету» рисунками фломастером на доске или на листе бумаги – это _____ (скрайбинг, scribing)

б) типовые практические задания:

Задание 1. Определить последствия для применения роботизации бизнес-процессов в управлении персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей

Функция УП	Последствия
Планирование персонала	
Подбор, отбор и найм персонала	
Адаптация персонала	
Мотивация персонала	
Обучение персонала	
...	

Задание 2. Определить последствия для применения искусственного интеллекта в управлении персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей

Функция УП	Последствия
Планирование персонала	
Подбор, отбор и найм персонала	
Адаптация персонала	
Мотивация персонала	
Обучение персонала	
...	

Задание 3. Определить последствия для применения социальных сетей в управлении персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей

Функция УП	Последствия
Планирование персонала	
Подбор, отбор и найм персонала	
Адаптация персонала	
Мотивация персонала	
Обучение персонала	
...	

Задание 4. Выполните задание, на основании полученных результатов предложите план мероприятий по совершенствованию:

- 1) для планирования персонала исходя из стратегии предприятия, описанной преподавателем
- 2) для планирования персонала из состояния рынка труда, описанного преподавателем
- 3) для подбора персонала, по позициям, определенным преподавателем
- 4) для адаптации персонала, по должностям, определенным преподавателем
- 5) для мотивации персонала, по должностям, определенным преподавателем
- 6) для проведения функционально-стоимостного анализа, по данным предоставленным преподавателем
- 7) для управления талантами, по должностям, определенным преподавателем

Типовые теоретические вопросы на промежуточную аттестацию по дисциплине

1. Амбивалентность цифровой культуры. Цифровая культура. Виртуальная реальность. Риски для развития современно общества и отдельной личности. (ПК-4.1)

2. HR как объект цифровизации. Области цифровизации в HR: роботизация подбора, оценка персонала через ресурсы сети Интернет, кадровое делопроизводство с использованием и т.д. (ПК-4.1)

3. Преимущества роботов в подборе персонала. Использование роботов и ботов в поиске, привлечении и подборе персонала в современные компании. (ПК-4.1)

4. Экономия человеческих ресурсов при подборе. Сравнение возможностей западных и отечественных разработок роботов и ботов. Компании-лидеры по производству роботов. Робот Вера как рекрутер. Этические вопросы: робот-друг, помощник или конкурент рекрутера. (ПК-4.1)

5. Электронный документооборот. Функционал и возможности. Электронный архив документов организации. Договорной документооборот через цифровое пространство. (ПК-4.1)

6. Цифровой учет рабочего времени. Учет рабочего времени. Цифровое управление временем. Цифровая экономика. (ПК-4.1)

7. E-learning. Новые формы обучения сотрудников через цифровые устройства. Вебинары, видеоконференции, информационные порталы компаний. Новые концепции управления знаниями. E-learning – как тренд последнего десятилетия. (ПК-4.1)

8. Сущность оценки персонала через IT-пространство. Использование IT для оценки персонала. Существенная экономия времени, финансов и человеческих ресурсов. Возможности повышения объективности оценки за счет математических моделей. (ПК-4.1)

9. IT и коммуникационное пространство. Коммуникационное поле современной организации – ключевой инструмент управления и важный помощник в принятии решений. Современные средства коммуникации: сети Интернет и Интранет, видеоконференции и вебинары, опросы и анкетирование через gadgets. (ПК-4.1)

10. Социальные сети и их возможности. Использование социальных сетей в бизнес-целях. Особенности современной деловой переписки с использованием IT-сервисов. (ПК-4.1)

11. Визуализация как конкурентное преимущество. Обзор программ ведущих компаний. Управление данными. Анализ данных. Визуализация данных. Особенности восприятия нового поколения работников, включая топ-менеджеров. (ПК-4.1)

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СОГЛАСОВАНО

ФГБОУ ВО "РГРТУ", РГРТУ, Евдокимова Елена Николаевна, Заведующий
кафедрой ЭМОП

Простая подпись