

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им.  
Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства  
(факультет / институт / филиал)

• УТВЕРЖДЕНО

решением ученого совета ННГУ

протокол от «30» ноября 2022г. № 13

## **Рабочая программа дисциплины (модуля)**

Информационные технологии в обеспечении  
функций управления персоналом  
(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования  
магистратура  
(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность  
38.04.03 “Управление персоналом”

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы  
Управление персоналом  
(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)  
магистр  
(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения  
заочная, очно-заочная  
(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород  
2023 год

## 1. Место и цели дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Информационные технологии в обеспечении функций управления персоналом» относится к обязательной части Б1 ОПОП по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» и является обязательной для освоения на первом году обучения.

### Целями освоения дисциплины являются:

Целью изучения дисциплины «Информационные технологии в обеспечении функций управления персоналом» является формирование компетенций и базовых знаний, практических навыков и умений, необходимых для применения современных информационных технологий в сфере управления креативным персоналом организации с использованием автоматизированных систем управления, баз данных, специализированных компьютерных платформ, локальных и глобальных компьютерных сетей, телекоммуникационных технологий, перспективных инновационных программных средств.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
<b>ОПК-2</b> Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	<b>ОПК-2.1.</b> Организует и проводит работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии.	Знать методы сбора данных при решении управленческих и исследовательских задач Уметь использовать методы сбора данных при решении управленческих и исследовательских задач Владеть современными методами и технологиями сбора данных	Тест
	<b>ОПК-2.2</b> Обрабатывает и анализирует данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач.	Знать состав статистических методов для решения управленческих и исследовательских задач Уметь анализировать и обрабатывать данные Владеть навыками использования статистических методов	Тест
	<b>ОПК-2.3</b> Производит комплексную оценку материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивает, опираясь	Знать Научные методологии проведения исследований Уметь производить комплексную оценку материалов исследований Владеть навыками поиска ошибок и недочетов	Тест

	на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы их проверки.		
<b>ОПК-5</b> Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	<b>ОПК-5.1.</b> Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимает необходимость их применения.	Знать современные информационные технологии для управления персоналом Уметь использовать в практике работы с персоналом современные информационные технологии Владеть навыками применения в практике работы с персоналом современных информационных технологий	Тестирование Доклады и презентации
	<b>ОПК-5.2</b> Использует современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом.	Знать современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом Уметь использовать современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом Владеть навыками применения для реализации функций управления персоналом современных информационных технологий	Тестирование Круглый стол Практическое задание
	<b>ОПК-5.3</b> Использует ресурсы интернета при решении профессиональных задач по управлению персоналом.	Знать современное программное обеспечение для использования ресурсов Интернета Уметь использовать ресурсы интернета при решении профессиональных задач по управлению персоналом Владеть навыками работы с ресурсами Интернета	Тестирование

### 3. Структура и содержание дисциплины

### 3.1.Трудовоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>		3ЕТ	3 3ЕТ
<b>Часов по учебному плану</b>		108	108
<b>в том числе</b>			
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>		20	18
<b>- занятия лекционного типа</b>		6	4
<b>- занятия семинарского типа</b>		12	12
<b>самостоятельная работа</b>		52	90
<b>КСР</b>		2	2
<b>Промежуточная аттестация – экзамен</b>		36	9

### 3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)			В том числе														
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы												Самостоятельная работа обучающегося, часы		
	из них																	
	Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Консультации			Всего					
Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	
Информационные процессы и методические основы информатизации деятельности сферы управления персоналом		20	33		2	1		2	2							4	3	1630
Стандартное и специализированное программное обеспечение в области управления персоналом		30	40		2	2		8	8							10	10	2030
Web-технологии и Интернет-ресурсы для управления персоналом		20	33		2	1		2	2							4	3	1630
Промежуточная аттестация – экзамен																		

### Содержание дисциплины

#### **Тема 1. Информационные процессы и методические основы информатизации деятельности сферы управления персоналом**

Предпосылки важности применения ИТ в сфере трудовыми ресурсами.

Теоретические основы информатики в приложении к задачам управления персоналом (УП).

Понятие информационных технологий, виды информационных технологий, тенденции их развития.

Основные типы программных средств (ПС). Определение и общие принципы их функционирования. История создания и развития ЭИС. Достижения отечественных ученых и программистов в развитие перспективных подходов к созданию прикладного программного обеспечения (ППО).

Общая классификация прикладного ПС (ППО). Классификация ПС ЭИС. Архитектура, состав и структурные элементы ЭИС. Функциональные и обеспечивающие подсистемы.

Понятие информационного обеспечения ЭИС, его состав и структура. Классификация и кодирование экономической информации. Системы классификации. ЕСКК ТЭИ РФ.

Организация технологического процесса обработки информации в ЭИС. Клиент-серверная и файл-серверная архитектура. технологического процесса обработки информации в ЭИС.

Понятие об этапах проектирования ЭИС. Технологическая сеть проектирования (ТСП). Особенности деятельности специалиста по УП на этапе обследования и описания предметной области ЭИС.

VI-технологии управления бизнес-процессами. IT-решения управления эффективностью работы организацией. Процессный подход. Направления использования ИТ для управления трудовыми ресурсами и их реализация в архитектуре современных ЭИС, с учетом особенностей организации управления персоналом. HRM – подсистемы.

Архитектура современного портала организации.

Основы защиты и безопасности информации. Факторы, воздействующие на безопасность информационной системы и пути ее обеспечения.

Правовые основы реализации информационных технологий в сфере управления персоналом. Особенности обработки персональных данных. ФЗ от 25.07.2011 №261 ФЗ «Об обработке персональных данных». Приказ ФСТЭК РФ от 05.02.2010 №58 «О применении организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных».

***Тема 2. Стандартное и специализированное программное обеспечение в области управления персоналом.***

Использование офисных ПС и ПС общего назначения в интересах управления персоналом. Инструменты анализа MS EXCEL. Особенности MS Office 365.

Правово-юридические ИС. Ознакомление с возможностями правовой информационной системы «Консультант +». Функциональные возможности, интерфейс, приемы работы.

HRM-системы. Сущность и задачи HRM-систем. Классификация. Критерии выбора. Российский рынок HRM-систем. 1С:Зарплата и управление персоналом КОРП,

Информационные технологии обучения персонала. Дистанционные технологии в обучении сотрудников современных организаций.

Информационные технологии подбора персонала.

***Тема 3. Web-технологии и Интернет-ресурсы для управления персоналом.***

Классификация телекоммуникационных информационных технологий (ТИТ) на основе реализованных в них физических принципов и по функциональным возможностям. Специфика использования ТИТ в УП.

Основы сетевой информатики. Понятие о XML как стандартном средстве передачи данных. Общие принципы разработки динамического сайта. Понятие о языке PHP. Проблема оптимизации размещения сайта. Интеграция и перспективы использования ЭИС на основе сетевых и Интернет - технологий.

Использование Интернет-технологий и сервисов в сфере УП. Обзор. Возможности. Поставщики услуг SaaS –технологий в РФ. Перспективы развития сервисов Internet – сети и облачных SaaS –технологий.

Пути совершенствования управления бизнес-процессами в области управления персоналом. Интеллектуальные технологии. Инженерия обработки знаний. Понятие об интеллектуальном анализе данных. Понятие о нейросетевых технологиях. Модель искусственного нейрона. Архитектура нейронной сети. Возможности использования инновационных компьютерных технологий для задач управления персоналом на примере Deductor Studio. Применение нейросети для решения задачи профессионального отбора.

#### 4. Образовательные технологии

Используются активные и интерактивные образовательные технологии в форме лекций, лабораторных работ.

- **Лекция-информация.** Ориентирована на изложение и объяснение студентам научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию.
- **Лекция-беседа**, или «диалог с аудиторией», является наиболее распространенной и сравнительно простой формой активного вовлечения студентов в учебный процесс. Эта лекция предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Преимущество лекции-беседы состоит в том, что она позволяет привлекать внимание слушателей к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей обучаемых.

К участию в лекции-беседе можно привлечь различными приемами, так, например, озадачивание слушателей вопросами в начале лекции и по ее ходу. Вопросы могут, быть информационного и проблемного характера, для выяснения мнений и уровня осведомленности по рассматриваемой теме, степени их готовности к восприятию последующего материала. Вопросы адресуются всей аудитории. Слушатели отвечают с мест. Если преподаватель замечает, что кто-то из обучаемых не участвует в ходе беседы, то вопрос можно адресовать лично тому слушателю, или спросить его мнение по обсуждаемой проблеме. Для экономии времени вопросы рекомендуется формулировать так, чтобы на них можно было давать однозначные ответы. С учетом разногласий или единодушия в ответах преподаватель строит свои дальнейшие рассуждения, имея при этом возможность, наиболее доказательно изложить очередное понятие лекционного материала.

Вопросы могут быть как простыми для того, чтобы сосредоточить внимание слушателей на отдельных аспектах темы, так и проблемные. Обучаемый, продумывая ответ на заданный вопрос, получает возможность самостоятельно прийти к тем выводам и обобщениям, которые преподаватель должен был сообщить им в качестве новых знаний, либо понять важность обсуждаемой темы, что повышает интерес, и степень восприятия материала слушателями.

Во время проведения лекции-беседы задаваемые вопросы не должны оставаться без ответов, иначе они будут носить риторический характер, не обеспечивая достаточной активизации мышления обучаемых. Наиболее проблемные вопросы могут быть вынесены на самостоятельную работу студентов, проверку которой преподаватель осуществляет в рамках текущего контроля успеваемости и/или промежуточной аттестации.

- **Лекция с заранее запланированными ошибками** - рассчитана на стимулирование студентов к постоянному контролю предлагаемой информации (поиск ошибки: содержательной, методологической, методической, орфографической). Предварительно студенты могут быть разбиты на малые группы. В конце лекции или на следующем занятии проводится диагностика групп и разбор сделанных ошибок. Данный вид лекции проводится в завершение темы или раздела учебной дисциплины, когда у слушателей сформированы основные понятия и представления. Заключительный анализ ошибок развивает у слушателей теоретическое мышление.

- **Лекция-консультация** – по типу «вопросы—ответы—дискуссия», является тройным сочетанием: изложение новой учебной информации лектором, постановка вопросов и

организация дискуссии в поиске ответов на поставленные вопросы». Поводится в период работы обучающихся над проектной работой.

- **Лекция-консультация** по типу «**вопросы—ответы**». Лектор отвечает в течение лекционного времени на вопросы студентов по всем разделу или всему курсу. Проводится перед защитой проектных работ и промежуточной аттестацией.

Для выполнения практических работ предусматривается работа в терминал-классах.

Занятия лекционного типа составляют не более 50 % от общего количества часов аудиторных занятий.

## **5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине и предусматривает:

- повторение пройденного учебного материала, чтение рекомендованной литературы;
- подготовку к практическим занятиям;
- выполнение общих и индивидуальных домашних заданий;
- работу с Интернет и электронными библиотечными системами;
- подготовку к сдаче **экзамена**.

Планирование времени на самостоятельную работу важно осуществлять на весь семестр, предусматривая при этом повторение пройденного материала.

*Самостоятельная работа студентов*, прежде всего, заключается в изучении литературы, дополняющей материал, излагаемый в лекционной части курса. Необходимо овладеть навыками библиографического поиска, в том числе в сетевых Интернет-ресурсах, научиться сопоставлять различные точки зрения и определять методы исследований.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс (*Информационные технологии в обеспечении функций управления персоналом*, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=4424>), созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru>.

Предполагается, что, прослушав лекцию, студент должен ознакомиться с рекомендованной литературой из основного списка, затем обратиться к источникам, указанным в библиографических списках изученных книг, осуществить поиск и критическую оценку материала на сайтах Интернет, собрать необходимую информацию.

Существует несколько методов работы с литературой.

Один из них – *метод повторения*: смысл прочитанного текста можно заучить наизусть. Простое повторение воздействует на память механически и поверхностно. Полученные таким путем сведения легко забываются.

Наиболее эффективный метод – *метод осознанного запоминания*: прочитанный текст нужно подвергнуть большей, чем простое заучивание, обработке. Чтобы основательно обработать информацию, важно произвести целый ряд мыслительных операций: прокомментировать новые данные; оценить их значение; поставить вопросы; сопоставить полученные сведения с ранее известными.

Для улучшения обработки информации очень важно устанавливать осмысленные связи, структурировать новые сведения. Изучение научной, учебной и иной литературы требует ведения рабочих записей. Форма записей может быть весьма разнообразной: простой или развернутый план, тезисы, цитаты, конспект.



При подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине следует руководствоваться перечнем вопросов для подготовки к экзамену по курсу.

Данной рабочей программой предусматриваются такие формы контроля самостоятельной работы студентов как контрольные задания в тестовом формате и доклады с презентацией.

Наименование темы самостоятельной работы (СР)	Форма контроля СР
Информационные процессы и методические основы информатизации деятельности сферы управления персоналом	Доклады и презентации Контрольные задания в тестовом формате
Стандартное и специализированное программное обеспечение в области управления персоналом	Контрольные задания в тестовом формате
Web-технологии и Интернет-ресурсы для управления персоналом	Доклады и презентации

## 6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:

**6.1.** Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

**ОПК-2:** *Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач*

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)	Шкала оценивания
<b>ОПК-2.1.</b> <i>Организует и проводит работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии.</i> <b>ОПК-2.2</b> <i>Обрабатывает и анализирует данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач.</i> <b>ОПК-2.3</b> <i>Производит комплексную оценку материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивает, опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы их проверки.</i>	Отсутствие знаний материала, отсутствует способность решения стандартных задач, полное отсутствие навыков, предусмотренных компетенцией.	Плохой уровень формирования компетенции. «Плохо»
	Наличие грубых ошибок в основном материале, наличие грубых ошибок при решении стандартных задач, отсутствие навыков, предусмотренных данной компетенцией	Неудовлетворительный уровень формирования компетенции. «Неудовлетворительно»
	<b>Знать</b> некоторые методы сбора данных, используемые для решения задач управления <b>Уметь</b> с погрешностями использовать методы сбора данных при решении управленческих и исследовательских задач. <b>Владеть</b> некоторыми основными методами, демонстрируя их в стандартных ситуациях.	Удовлетворительный уровень формирования компетенции. «Удовлетворительно»
	<b>Знать</b> большинство основных методы сбора данных, используемые для решения задач управления, используемых для решения задач управления <b>Уметь</b> незначительными погрешностями использовать методы	Хороший уровень формирования компетенции. «Хорошо»

	сбора данных при решении управленческих и исследовательских задач. <b>Владеть</b> основными методами, демонстрируя их в стандартных ситуациях	
	<b>Знать</b> методы сбора данных и статистические методы, используемые для решения задач управления <b>Уметь</b> с незначительными погрешностями использовать методы сбора данных и статистические методы при решении управленческих и исследовательских задач <b>Владеть</b> всеми основными методами, демонстрируя их в стандартных ситуациях	Очень хороший уровень формирования компетенции «Очень хорошо»
	<b>Знать</b> научные методологии, методы сбора данных и статистические методы, используемые для решения задач управления <b>Уметь</b> в полном объеме использовать методы сбора данных и статистические методы при решении управленческих и исследовательских задач. <b>Владеть</b> всеми методами, демонстрируя их в стандартных ситуациях.	Отличный уровень формирования компетенции «Отлично»
	<b>Знать</b> основной и дополнительный материал без ошибок и погрешностей. <b>Уметь</b> в полном объеме использовать методы сбора данных и статистические методы при решении управленческих и исследовательских задач.. <b>Владеть</b> <i>Свободно</i> всеми методами, демонстрируя их в стандартных и нестандартных ситуациях.	Превосходный уровень формирования компетенции «Превосходно»

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

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)	Шкала оценивания
<b>ОПК-5.1.</b> <i>Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимает необходимость их применения.</i>	Отсутствие знаний материала, отсутствует способность решения стандартных задач, полное отсутствие навыков, предусмотренных компетенцией.	Плохой уровень формирования компетенции. «Плохо»

<p><i>ОПК-5.2</i> Использует современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом.</p> <p><i>ОПК-5.3</i> Использует ресурсы интернета при решении профессиональных задач по управлению персоналом.</p>	Наличие грубых ошибок в основном материале, наличие грубых ошибок при решении стандартных задач, отсутствие навыков, предусмотренных данной компетенцией	Неудовлетворительный уровень формирования компетенции.  «Неудовлетворительно»
	<p><b>Знать</b> некоторые основные информационные технологии.</p> <p><b>Уметь</b> с погрешностями использовать современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом.</p> <p><b>Владеть</b> некоторыми основными информационными технологиями, демонстрируя их в стандартных ситуациях.</p>	Удовлетворительный уровень формирования компетенции. «Удовлетворительно»
	<p><b>Знать</b> большинство основных информационных технологий, используемых в практике работы с персоналом</p> <p><b>Уметь</b> с незначительными погрешностями использовать современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом.</p> <p><b>Владеть</b> основными технологиями, демонстрируя их в стандартных ситуациях</p>	Хороший уровень формирования компетенции. «Хорошо»
	<p><b>Знать</b> современные информационные технологии, используемые в практике работы с персоналом</p> <p><b>Уметь</b> с незначительными погрешностями использовать современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом.</p> <p><b>Владеть</b> всеми основными технологиями, демонстрируя их в стандартных ситуациях</p>	Очень хороший уровень формирования компетенции «Очень хорошо»
	<p><b>Знать</b> особенности работы с информацией в глобальных компьютерных сетях и профессиональных компьютерных программах, методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации кадровой информации</p> <p><b>Уметь</b> в полном объеме использовать современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом.</p> <p><b>Владеть</b> всеми технологиями, демонстрируя их в стандартных ситуациях.</p>	Отличный уровень формирования компетенции «Отлично»

	<p><b>Знать</b> основной и дополнительный материал без ошибок и погрешностей.</p> <p><b>Уметь</b> в полном объеме использовать современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом.</p> <p><b>Владеть</b> свободно всеми технологиями, демонстрируя их в стандартных и нестандартных ситуациях.</p>	Превосходный уровень формирования компетенции «Превосходно»
--	--	---

## 6.2. Описание шкал оценивания

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме *экзамена*.

Для допуска к экзамену необходимо выполнить все задания текущего контроля в соответствующем семестре на оценку не менее чем «удовлетворительно».

К экзамену по учебной дисциплине по представлению преподавателя, ведущего аудиторские занятия, и решению, принятому на заседании кафедры, не допускаются обучающиеся:

- 1) пропустившие более 50% практических занятий;
- 2) не прошедшие или выполнившие неудовлетворительно контрольные задания по 3 и более темам курса (прохождение тестирования, подготовка доклада, практические работы).

Экзамен проводится в устной форме по утверждённым заведующим кафедрой билетам. Обязательной является подготовка студентом развёрнутого ответа по существу вопросов билета, на что отводится не менее 45 минут. На экзамене не допускается наличие у обучающихся посторонних предметов, в том числе технических устройств (мобильных телефонов и пр.), пользование которыми может затруднить либо сделать невозможной объективную оценку результатов промежуточной аттестации. Обучающиеся, нарушившие правила проведения экзамена, по решению экзаменатора и заведующего соответствующей кафедрой могут быть удалены из аудитории. При этом в экзаменационную ведомость удалённому с экзамена студенту проставляется оценка «неудовлетворительно». При проведении экзамена в устной форме оцениваются общее понимание студентом содержания и структуры вопроса, полнота раскрытия каждого из элементов вопроса, степень владения базовой терминологией, понимание применимости и особенностей практического использования излагаемых теоретических положений. Экзаменатор для уточнения оценки вправе задавать дополнительные вопросы, предусмотренные рабочей программой.

Уровень знаний, обучающихся определяется следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Условиями оценивания результатов освоения дисциплины являются:

- валидность (объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения);
- полнота и адекватность отображения требований образовательного стандарта и ОПОП;
- надежность (использование единообразных стандартов и критериев оценивания);
- справедливость (разные студенты должны иметь равные возможности добиться успеха);
- эффективность (не отнимать много времени у студентов и преподавателей);
- обеспечение решения оценочной задачи.

<i>Оценка</i>	<i>Уровень подготовки</i>
<b>Отлично</b>	Устный ответ студента самостоятельный, полный и правильный, на основании изученной теории; изложен логично, грамотным языком. Могут быть допущены две-три несущественные ошибки или неточности, исправленные по требованию преподавателя
<b>Хорошо</b>	Устный ответ студента не полный или в ходе устного ответа допущены ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя.
<b>Удовлетворительно</b>	Устный ответ студента не полный, а также в ходе устного ответа допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя. Подготовка студента удовлетворяет минимальным требованиям
<b>Неудовлетворительно</b>	Подготовка студента совершенно недостаточна. Устный ответ демонстрирует непонимание студентом. ответ демонстрирует непонимание студентом учебного материала.

**6.3.** Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются собеседование и контрольные тестовые задания.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются доклады, презентации и практические задания.

**6.4.** Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

6.4.1 Темы докладов и презентаций для оценки компетенции «ОПК-5»:

1. Информационное законодательство России – особенности, общая характеристика.
2. Информационная культура как новый тип культуры информационного общества
3. Роль социальных сетей в современном обществе
4. Влияние информационных технологий на человека в информационном обществе
5. IT-инфраструктура организации
6. Справочно-правовые информационные системы.
7. Информационные технологии подбора персонала.
8. Электронно-цифровая подпись как средство защиты информации, ее назначение и условия использования.
9. Понятие, назначение и характеристика экспертных систем. Классификация экспертных систем. Использование экспертных систем в подборе персонала.
10. Информационные системы в страховании и пенсионном обеспечении
11. Информационные системы документооборота и делопроизводства

Критерии оценки реферата:

- Соответствие полнота раскрытия темы;
- Объем исследованной литературы и других источников информации;
- Структурированность материалов;
- Стил и грамотность изложения материала;

- Наличие и глубина выводов по теме.

Оценка «Отлично» ставится за аргументированные рефераты, в которых есть структура, анализ трех и более литературных источников, изложена концепция авторов, имеются выводы.

Оценка «Хорошо» ставится за рефераты, в которых содержание не структуризовано, есть анализ двух литературных источников, концепция авторов не изложена, выводы сделаны поверхностно, имеются замечания по оформлению.

Оценка «Удовлетворительно» ставится за рефераты, в которых содержание не структуризовано, используется только один литературный источник, концепция автора не изложена, отсутствуют выводы, имеются существенные замечания по оформлению и изложению материала.

#### 6.4.2 Тесты для оценки компетенции «ОПК-5»:

1. В ИС с распределенной обработкой данных типа «клиент—сервер» единицей обмена данных является:
  - Файл
  - Сообщение
2. В ИС с распределенной обработкой данных типа «файл—сервер» единицей обмена данных является:
  - Файл
  - Сообщение
3. Основные принципы разработки экономических информационных систем – это:
  - Принципы системности, развития, совместимости, непосредственного участия работников предприятия в процессе обследования и разработки ИС, безопасности, эффективности
  - Непосредственного участия работников предприятия в процессе обследования и разработки ИС, совместимости
  - Принципы безопасности, эффективности
  - Все перечисленное в других вариантах ответов
4. основополагающим принципом при создании ЭИС является:
  - Принцип системного подхода
  - Принцип первого руководителя
  - Принцип автоматизации документооборота
5. Состав обеспечивающих подсистем
  - Не зависит от выбранной предметной области
  - Зависит от выбранной предметной области
6. Состав функциональных подсистем
  - Не зависит от выбранной предметной области
  - Зависит от выбранной предметной области
7. Функциональные подсистемы ИС могут строиться по принципам:
  - Предметному
  - Функциональному
  - Проблемному
  - Смешанному (предметно-функциональному)
  - По всем перечисленным выше принципам
8. Реляционные базы данных получили своё название благодаря тому, что
  - Данные в них представлены в виде таблиц
  - Таблицы данных связаны между собой

- В них быстро обрабатывается информация
  - В них можно хранить данные сложной структуры
9. Сущностям реального мира более близка модель данных
- Объектно-ориентированная
  - Реляционная
  - Иерархическая
  - Сетевая
10. Неотъемлемой частью любой информационной системы является
- База данных
  - Программа созданная в среде разработки Delphi
  - Возможность передавать информацию через Интернет
  - Программа, созданная с помощью языка программирования высокого уровня

#### 6.4.3 Вопросы для круглого стола для оценки компетенции «ОПК-5»:

1. Какой инструментарий коммуникаций предоставляет Интернет?:
2. Как происходит адресация в сети?
3. Можно ли считать электронную почту облачным сервисом?
4. Какие протоколы работают с электронной почтой?
5. Какие инструменты есть в Интернете для осуществления поиска данных?
6. С помощью каких инструментов можно создать сайт?
7. В чем назначение CMS-систем?
8. Виды и назначение HTML-редакторов.
9. Какие основные характеристики облачных технологий?
10. Какие модели услуг предоставляет облачная технология?
11. Какие модели развертывания предоставляет облачная технология?
12. Какие облачные хранилища Вы знаете?
13. Использование социальных сетей в управлении персоналом.

#### 6.4.4 Тесты для оценки компетенции «ОПК-2»:

1. Что такое глобальная компьютерная сеть?
  - это объединение нескольких локальных сетей
  - это объединение региональных сетей
  - это сеть, объединяющая пользователей, расположенных по всему миру
2. Кто такой провайдер?
  - владелец глобальной сети
  - администратор сети
  - поставщик услуг доступа к сети
3. Кому принадлежит сеть Интернет?
  - государству
  - никому
  - США
4. Что такое протокол TCP/IP?
  - это право на использование сети Интернет
  - это правила оформления пакета адреса в сети Интернет
  - это адрес сервера провайдера
5. Что такое доменная система имен?
  - это система имен серверов?
  - это уникальные символические идентификаторы сетей и компьютеров, подключенных к Интернет

6. Задан адрес электронной почты в сети Internet: user\_name@int.glasnet.ru. Каково имя владельца электронного адреса?
- int.glasnet.ru
  - user\_name
  - glasnet.ru
  - ru
7. Гипертекст – это:
- очень большой текст
  - структурированный текст, к которому могут осуществляться переходы по выделенным меткам
  - текст, набранный на компьютере
  - текст, в котором используется шрифт очень большого размера
8. Мультимедиа-информация – это:
- информация, представленная в текстовой форме
  - информация, представленная в графической форме
  - информация, представленная с использованием видео- и звуковых данных
  - все перечисленное выше
9. Повышение эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия при использовании ЭИС может быть получено за счет:
- новых методов управления, основанных на моделировании действий при принятии решений, использовании современных коммуникаций
  - обработки и хранения рутинной информации
  - всего выше перечисленного
10. Основная задача информационной службы предприятия:
- Сопровождение существующей ИТ-инфраструктуры
  - Разработка программ для автоматизации труда сотрудников фирмы на основе офисных приложений

#### 6.4.5 Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине «Информационные технологии в обеспечении функций управления персоналом»:

1. Общая характеристика компьютерной технологии. Ее роль в управлении персоналом.
2. Дайте понятие информационной системы. Типы информационных систем.
3. Назначение и функции базовых компьютерных технологий.
4. Назначение и функции прикладных компьютерных технологий.
5. Роль и место базы данных в информационной системе. Требования к базам данных.
6. Особенности работы с электронной деловой информацией.
7. «Front-office» и «back-office».
8. Назначение и общая характеристика HRM, HCM- систем.
9. Системы электронного документооборота.
10. Преимущества и недостатки CRM-систем.
11. ESM-системы и СЭД.
12. Классификация информационных ресурсов по доступности.
13. Использование в управлении персоналом пакета MS Office. Особенности MS Office 365.
14. Инструменты анализа данных MS Excel.
15. Резервирование данных на предприятиях – необходимость, технологии, использование облаков.
16. Инструменты поиска кадровой информации в СПС.
17. Интеллектуальные технологии в управлении персоналом.
18. Понятие цифровой подписи.



19. Основные методы защиты информации.
20. Понятие и виды угроз информационной безопасности.

#### 6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

Процедуру оценивания регламентируют следующие материалы:

1. Положение о фонде оценочных средств образовательной программы в Национальном исследовательском Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского (ННГУ), утвержденное приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 №247-ОД.

2. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. №55-ОД.

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на занятиях семинарского типа. Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих принципах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и студентами группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание. На первом этапе изучения дисциплины идет накопление знаний обучающихся, на проверку которых направлены такое оценочное средство как подготовка рефератов. На следующем этапе изучения дисциплины делается акцент на компонентах «уметь» и «владеть» посредством выполнения типовых заданий с возрастающим уровнем сложности. На заключительном практическом занятии проводится тестирование по дисциплине.

Основное требование к организации системы оценивания и структуры оценочных средств в отношении компетенций как предмета контроля результатов обучения – это требование измеримости.

Достоверность и сопоставимость оценок достигается за счет учета следующих факторов:

- дидактико-диалектической взаимосвязи результатов образования и компетенций;
- формирование и развитие компетенций через усвоение содержания образовательных программ, самой образовательной средой вуза и используемыми образовательными технологиями;
- необходимость оценивания компетенций в квазиреальной деятельности при условии максимального приближения к ситуации будущей практики;
- использование индивидуальных и групповых оценок, взаимооценки (рецензирования студентами работ друг друга, взаимное оппонирование студентами проектов, исследовательских работ, экспертные оценки группами из студентов, преподавателей, работодателей и др.);
- анализ достижений по итогам оценивания с выявлением положительных и отрицательных индивидуальных и групповых результатов и направлений развития.

#### 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

##### а) основная литература:

1. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 271 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09309-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510984> (дата обращения: 13.04.2023).

2. Информационные системы и технологии в экономике и управлении в 2 ч. Часть 1 : учебник для вузов / ответственный редактор В. В. Трофимов. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 375 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09090-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516285> (дата обращения: 13.04.2023).

3. Информационные системы и технологии в экономике и управлении в 2 ч. Часть 2 : учебник для вузов / ответственный редактор В. В. Трофимов. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 324 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09092-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516286> (дата обращения: 13.04.2023).

4. Плахотникова, М. А. Информационные технологии в менеджменте : учебник и практикум для вузов / М. А. Плахотникова, Ю. В. Вертакова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 326 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07333-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510654> (дата обращения: 13.04.2023).

5. Информационные системы в экономике : учебник для вузов / В. Н. Волкова, В. Н. Юрьев, С. В. Широкова, А. В. Логинова ; под редакцией В. Н. Волковой, В. Н. Юрьева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-1358-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511652> (дата обращения: 04.04.2023).

#### **б) дополнительная литература:**

1. Нетесова, О. Ю. Информационные системы и технологии в экономике : учебное пособие для вузов / О. Ю. Нетесова. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15926-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510292> (дата обращения: 13.04.2023).

2. Городнова, А. А. Развитие информационного общества : учебник и практикум для вузов / А. А. Городнова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 243 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9437-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512190> (дата обращения: 13.04.2023).

3. Лобанова, Н. М. Эффективность информационных технологий : учебник и практикум для вузов / Н. М. Лобанова, Н. Ф. Алтухова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00222-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511265> (дата обращения: 13.04.2023).

4. Федеральный закон N 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»

#### **в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

1. Литература для студента <http://www.libsib.ru/etika/etika-delovogo-obscheniya/vse-stranitsi>
2. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
3. Учебный облачный сервис 1С:Предприятие 8 для учебных заведений через интернет [edu.1cfresh.com](http://edu.1cfresh.com).
4. Информационная система 1С:ИТС <https://its.1c.ru>.
5. Пакет прикладных программ Microsoft Office.

6. 1С:Предприятие 8.3 учебная версия.
7. Справочно-правовая система «Консультант +».
8. Правовая система «Гарант».

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Реализация программы дисциплины предполагает наличие:

- аудиторий для лекционных и практических занятий, оборудованных учебной мебелью, лекционной мультимедийной аудитории с видеопроекционным оборудованием и экраном для демонстрации презентаций;
- компьютерного класса, имеющего компьютеры, объединенные сетью с выходом в Интернет.

Для использования электронных изданий и выполнения самостоятельных работ каждый обучающийся обеспечен временем и рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемой дисциплины.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО/ВО с учетом рекомендаций и ОПОП ВПО по направлению (38.04.03 Управление персоналом), направленности " Стратегическое управление персоналом организации ".

Автор (ы) \_\_\_\_\_ Горская Н.Н. \_\_\_\_\_  
Рецензент (ы) \_\_\_\_\_  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Программа одобрена решением президиума Ученого совета ННГУ им. Н.И. Лобачевского,  
протокол от 14 ноября 2022 г. № 6