

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра государственного и муниципального администрирования

Рег. № УП.03-69
«05» 10 2022 г.

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Протокол от «12» 09 2022 г. № 2

Заведующая кафедрой

И.Э. Толстова
(подпись)

ФОНД

ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ДВ.10.01 Цифровизация в управлении человеческими ресурсами

38.03.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки

профиль: **Управление персоналом**

основной вид деятельности: **организационно-управленческая
и экономическая**

дополнительный вид деятельности:

(профиль и виды деятельности)

Новосибирск 2022

Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Вводная лекция. Информационно-коммуникационные технологии в решении задач профессиональной деятельности. Возможности современных библиотек для их развития.	ОПК-10 ПК-14	<i>Перечень дискуссионных вопросов для семинара. Задания в тестах (итоговый контроль)</i>
2	Понятие цифровизации в управлении. Цифровые возможности при анализе экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	ОПК-10 ПК-14	<i>Кейс-задачи. Перечень тем устных сообщений для семинара. Задания в тестах (итоговый контроль)</i>
3	Возможности и основные направления применения цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами	ОПК-10 ПК-14	<i>Кейс-задачи. Задания в тестах (итоговый контроль)</i>
4	Agile в управлении человеческими ресурсами. Возможности HR-аналитики в эпоху автоматизации	ОПК-10 ПК-14	<i>Кейс-задачи. Задания в тестах (итоговый контроль)</i>
5	Использование роботов и чат-ботов в процедурах найма персонала	ОПК-10 ПК-14	<i>Кейс-задачи. Задания в тестах (итоговый контроль)</i>
6	Реализация электронного обучения персонала	ОПК-10 ПК-14	<i>Деловая игра. Перечень тем устных сообщений для семинара. Задания в тестах (итоговый контроль)</i>
	Подготовка контрольной работы, зачет	ОПК-10 ПК-14	<i>Темы контрольной работы, вопросы к зачету</i>

* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра государственного и муниципального администрирования

Темы контрольных работ
по дисциплине Цифровизация в управлении человеческими ресурсами

1. Информационные вызовы современного мира
2. Информационная безопасность в HR
3. Цифровизация 4.0 – вектор развития
4. Цифровые ограничения в HR
5. Talent менеджмент в HR
6. Цифровые помощники в поиске персонала современной организации
7. HR аналитика: возможности применения в современных организациях
8. Agile технологии в HR
9. Программы подбора персонала
10. Роль и перспективы использования чат ботов для подбора персонала
11. Машинное обучение при рекрутинге
12. Электронное обучение персонала: целесообразность и ограничения
13. Дистанционное обучение персонала в современных организациях.
14. Современные платформы дистанционного обучения
15. Технологии машинного обучения в рекрутинге

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите контрольной работы: 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. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к контрольной работе и её защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём контрольной работы; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

- оценка «не зачтено» – тема контрольной работы не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра государственного и муниципального администрирования

Вопросы к зачету
по дисциплине *Цифровизация в управлении человеческими ресурсами*

1. Эволюция термина «цифровое предприятие»
2. Цифровая платформа: содержание, направления развития
3. Цифровые экосистемы
4. Интеллектуализация труда в HR
5. HR скоринг
6. Бенчмаркинг в HR
7. Зарплатная аналитика
8. On line обучение
9. Джоб сайты
10. On line инструменты для оценки кандидатов
11. Принципы Agile практики
12. Требования Agile HR практик
13. Основные роли команды Scrum
14. Принципы Agile в HR
15. HR аналитика: понятие, функции
16. Основные способы использования HR аналитики
17. Вызовы HR аналитики
18. Последовательность внедрения HR аналитики
19. Чат боты для найма персонала
20. Чат боты для адаптации сотрудников
21. ЭБС – возможность продвижения цифровизации в HR
22. Digital трансформация оценки персонала
23. Дистанционное обучение: платформы, + и –
24. HR метрики для успешной цифровизации
25. Навыки цифрового развития

Критерии оценки знаний студентов на зачёте:

Отметка «зачтено» предполагает:

- хорошее знание основных терминов и понятий курса;
- последовательное изложение материала курса;
- умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;
- достаточно полные ответы на вопросы.

Отметка «не зачтено» предполагает:

- неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;
- отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;
- неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра государственного и муниципального администрирования

Темы групповых дискуссий
по дисциплине *Цифровизация в управлении человеческими ресурсами*

Тема 1. Вводная лекция. Информационно-коммуникационные технологии в решении профессиональных задач. Возможности современных библиотек для их развития.

«Цифровизация: благо ли? Неведомые последствия цифровизации».

Тема 3. Возможности и основные направления применения цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами.

«Цифра заменит человека: за и против»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УЧАСТИЯ В ГРУППОВОЙ ДИСКУССИИ ПО
ТЕМЕ ПРАКТИЧЕСКОГО ЗАНЯТИЯ**

КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ	БАЛЛ
1. Теоретический уровень знаний	0-14
2. Качество ответов на вопросы	0-15
3. Подкрепление материалов фактическими данными	0-15
4. Практическая ценность материала	0-15
5. Способность делать выводы	0-14
6. Способность отстаивать свою точку зрения	0-14
7. Степень участия в общей дискуссии	0-13
ИТОГОВАЯ СУММА БАЛЛОВ	100

Перевод баллов в пятибалльную шкалу оценок представлен в таблице.

Количество баллов	Оценка	Зачет
76-100	Отлично	Зачтено
51-75	Хорошо	Зачтено
26-50	Удовлетворительно	Зачтено
0-25	Неудовлетворительно	Не зачтено

Тема эссе

по дисциплине *Цифровизация в управлении человеческими ресурсами*

Тема 2. Понятие цифровизации в управлении. Цифровые возможности при анализе экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.

Эссе на основании сопоставления традиционных способов анализа экономических показателей и возможностей, которые дает цифровизация.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭССЕ, СОСТАВЛЕННОГО СТУДЕНТОМ ПО
ТЕМЕ ПРАКТИЧЕСКОГО ЗАНЯТИЯ**

1. Отлично (5 баллов)

Эссе составлено по существу, грамотно, не содержит посторонней информации, стилистических и фактических ошибок, соответствует предложенному объему в 1,5-2 страницы рукописного текста, полностью отражает все заявленные вопросы.

2. Хорошо (4 балла)

Эссе составлено по существу, в целом грамотно, может содержать некоторую постороннюю информацию, отдельные непринципиальные фактические ошибки и/или стилистические погрешности, в основном отражает все заявленные вопросы.

3. Удовлетворительно (3 балла)

Эссе в целом составлено по существу, но отражает не все заявленные вопросы; слишком коротко или, напротив, слишком длинно, за счет включения информации, не относящейся к сути заявленных вопросов; содержит серьезные фактические ошибки и/или стилистические погрешности.

4. Неудовлетворительно (2 балла)

Эссе не составлено, либо не отражает существа заявленных вопросов; составлено безграмотно; содержит фактические ошибки, носящие принципиальный характер.

Требования к составлению групповых и индивидуальных проектов
по дисциплине *Цифровизация в управлении человеческими ресурсами*

Тема 4. Agile в управлении человеческими ресурсами. Возможности HR – аналитики в эпоху автоматизации.

Выбор темы проектной работы.

Составление плана действий.

Презентация проекта.

Тема 5. Использование роботов и чат-ботов в процедурах найма персонала.

Выбор темы проектной работы.

Составление плана действий.

Презентация проекта.

Тема 6. Реализация электронного обучения персонала.

Выбор темы проектной работы.

Составление плана действий.

Презентация проекта.

Оценка проектной деятельности студентов

Критерии оценки проекта выглядят следующим образом:

Оформление и выполнение проекта:

1. Актуальность темы и предлагаемых решений, реальность, практическая направленность и значимость работы (5 баллов)
2. Объем и полнота разработок, самостоятельность, законченность (5 баллов)
3. Уровень творчества, оригинальность раскрытия темы, подходов, предлагаемых решений (5 баллов)
4. Аргументированность предлагаемых решений, подходов, выводов, полнота библиографии (5 баллов)
5. Качество оформления проекта: соответствие стандартным требованиям к структуре текста и оформлению, качество эскизов, схем, рисунков; литературность и научность изложения материала (5 баллов)

Оценка выполнения проекта:

- «отлично» - 25 баллов,
- «хорошо» - 20 баллов,
- «удовлетворительно» - 15 и менее баллов.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЦИФРОВИЗАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Формируемые компетенции:

1. Способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиотечной культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-10).

Задание 1. Согласны ли Вы с утверждением: «Цифровизация процесса управления персоналом в первую очередь влияет на мотивацию и заинтересованность сотрудников в работе, что отрицательно сказывается на текучести кадров»?

а) да;

б) нет.

Ответ: а

Задание 2. Цифровизация становится причиной технологического усложнения и исчезновения ряда традиционных профессий вследствие автоматизации соответствующих трудовых операций и одновременно появления новых профессий и роста спроса на не-алгоритмизируемый труд и творчество, так называемое «человеческое в человеке». Какие компетенции, в первую очередь, востребованы цифровой экономикой?

а) профессиональные компетенции;

б) Well-being (навыки создания личного благополучия);

в) жесткие компетенции (это технические способности или наборы навыков, которые легко определить количественно и которые можно наглядно продемонстрировать, например, программирование, знание языка);

г) мягкие компетенции (умение работать в команде, экологическое мышление, критическое мышление, готовность к непрерывному обучению).

Ответ: г

Задание 3. Увеличение скорости обмена информацией и ее применения требует повышения:

а) цифрового индекса населения;

б) цифровой грамотности;

в) цифровизации;

г) коллаборации.

Ответ: б

Задание 4. В ближайшее время рынок труда будет испытывать возрастающее влияние выхода молодых работников, представителей поколения Z, использующих цифровые технологии практически с рождения (digital natives) и имеющих неограниченный доступ к информации и развитые цифровые компетенции. Их доля к 2025 г. достигнет 25% общей численности занятых в мире. Какие мотив называют как ключевой для профессиональной деятельности представителей поколения Z?

а) мотив личностного развития;

б) мотив карьерных достижений;

в) мотив материальных приобретений;

г) мотив накопления профессионального опыта.

Ответ: а

Задание 5. Выберите верные суждения о праве на достоверную информацию.

а) делает Интернет более безопасным и комфортным, снижая вред, наносимый жертвам киберунижения;

б) применяется только в отношении поисковых выдач в настоящих поисковиках;

в) применяется в отношении недостоверной информации, неактуальных сведений и информации, распространяемой с нарушением закона;

г) применимо только в отношении физического лица, прямо названного или изображенного в контенте.

Ответ: а

Задание 6. Цифровизация экономики, одновременно с преимуществами, несет в себе ряд угроз, таких как:

Ответ:

Задание 7. Перечислите актуальные направления цифровизации процесса управления человеческими ресурсами.

Ответ:

Задание 8. Что понимается под CASE-технологией?

Ответ:

Задание 9. Отсутствие цифровых технологий в системе управления человеческими ресурсами влияет на:

Ответ:

Задание 10. Какова значимость цифровизации в управления человеческими ресурсами?

Ответ:

По ОПК-1 получены результаты: _____

2. Владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), в также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14).

Задание 1. Система управления «талантами» может выступать в качестве оптимизации производительности каждого сотрудника, организации в целом, что в конечном итоге должно сократить расходы компании. Так ли это?

а) да;

б) нет;

в) отчасти.

Ответ: а

Задание 2. Цифровизация бизнеса предполагает только установку дополнительного оборудования. Верно ли данное утверждение?

а) не верно;

б) верно;

в) верно лишь отчасти.

Ответ: а

Задание 19. Оцифровка HR-процессов через внедрение различных цифровых систем:

- а) интеллектуальный HR;
- б) автоматизация;
- в) цифровизация

Ответ: в

Задание 20. Digital-инструменты чаще используются для того, чтобы повысить эффективность и скорость решения задач:

- а) найма персонала;
- б) удержания персонала;
- в) развития персонала;
- г) все перечисленное.

Ответ: г

Задание 21. Верно ли утверждение «В основе цифровой трансформации лежат три составляющие: технологическая, образовательная и коммуникационная»?

- а) верно;
- б) не верно.

Ответ: а

Задание 22. Цифровая трансформация – это:

- а) процесс внедрения организацией цифровых технологий, сопровождаемый оптимизацией системы управления основными технологическими процессами ;
- б) федеральная государственная система, представляющая собой совокупность документов и сведений;
- в) совокупность информационных ресурсов, созданных субъектами информационной сферы, средств взаимодействия таких субъектов, их информационных систем и необходимой информационной инфраструктуры.

Ответ: а

Задание 23. В соответствии с Доктриной информационной безопасности Российской Федерации от 5 декабря 2016 г. информационная безопасность это:

- а) защищенность информации от незаконного ознакомления, преобразования и уничтожения;
- б) система официальных взглядов на обеспечение национальной безопасности Российской Федерации в информационной сфере;
- в) состояние защищенности личности, общества и государства от внутренних и внешних информационных угроз;
- г) деятельность по предотвращению утечки защищаемой информации, несанкционированных и непреднамеренных воздействий на защищаемый объект.

Ответ: в

Задание 24. Является ли «Фамилия», «Имя» и «Отчество» человека персональными данными?

- а) является;
- б) не является;
- в) в зависимости от обстоятельств.

Ответ: а

Задание 3. Как внедрение цифровых технологий влияет на повышение эффективности управления человеческими ресурсами?

Ответ:

Задание 4. Что означает цифровизация процесса управления персоналом?

Ответ:

Задание 5. Мотивация и заинтересованность цифрового поколения.

Ответ:

Задание 6. Перечислите актуальные направления цифровизации процесса управления человеческими ресурсами.

Ответ:

Задание 7. Скрининг резюме соискателя: понятие, характеристика.

Ответ:

Задание 8. Геймификация при адаптации персонала: плюсы и минусы.

Ответ:

Задание 9. Приведите пример (ы) компаний активно использующих цифровые технологии в HR.

Ответ:

Задание 10. Новые профессии: нужен ли менеджер по работе с человеческими ресурсами в области цифровых технологий?

Ответ:

Критерии оценки результатов тестирования:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если он отвечает верно на 80-100 % вопросов.

– оценка «хорошо», выставляется студенту, если он отвечает верно на 70-79 % вопросов.

– оценка «удовлетворительно», выставляется студенту, если он отвечает верно на 60-69 % вопросов.

– оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не освоил материал темы, дает менее 60% правильных ответов.

Итого по дисциплине количество баллов _____

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

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

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2022, введено приказом от 28.09.2011 №371-О (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);
2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2022, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).