

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.10.2023 16:35:58
Уникальный программный ключ:
f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbabb33ebc58

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«Международный Институт Дизайна и Сервиса»
(ЧОУВО МИДиС)**

Кафедра экономики и управления



**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом организации
Квалификация выпускника: Бакалавр
Год набора – 2021

Автор-составитель: Кондаков С.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	3
2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	5
3. 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	7
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	35

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины «Информационные технологии в профессиональной деятельности» направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	<p>УК-1.1. Знает методики сбора, обработки и обобщения информации, методики системного подхода для решения поставленных задач.</p> <p>УК-1.2. Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников, оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности.</p> <p>УК-1.2. Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников, оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности.</p>
ПК-2 Способен осуществлять документационное обеспечение работы с персоналом	<p>ПК-2.1 Осуществляет оформление документов, регламентирующих трудовые отношения с различными категориями работников и специализированных субъектов трудового права в соответствии с законодательством Российской Федерации.</p> <p>ПК-2.2 Осуществляет работу со социализированными информационными системами и цифровыми сервисами по ведению учета и движению персонала.</p> <p>ПК-2.3. Оформляет деловую переписку, документооборот, регламентированный законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений, с работниками, внешними контрагентами и гражданами.</p>
ПК-3 Способен осуществлять анализ рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала в сети Интернет	<p>ПК-3.1 Осуществляет деятельность по организации процессов в Интернет-маркетинге по продвижению услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала.</p> <p>ПК-3.2 Формирует концепцию продвижения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала и использованием инструментов Интернет-маркетинга.</p> <p>ПК-3.3 Применяет алгоритм построения концепции продвижения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала в сети Интернет.</p>

№ п/п	Код компе- тенции	Наименование компетенции	Этапы формирования компетенций
1.	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	<p><i>1 Этап - Знать:</i> УК-1.1. - методики сбора, обработки и обобщения информации, методики системного подхода для решения поставленных задач</p> <p><i>2 Этап - Уметь:</i> УК-1.2. - анализировать и систематизировать разнородные данные; - осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; - оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности;</p> <p><i>3 Этап - Владеть:</i> УК-1.3. - методами научного сбора, обработки и обобщения информации; - практической работы с информационными источниками; - методами системного подхода для решения поставленных задач</p>
2.	ПК-2	Способен осуществлять документационное обеспечение работы с персоналом	<p><i>1 Этап - Знать:</i> ПК-2.1 - правила оформления документов, регламентирующих трудовые отношения с различными категориями работников и специализированных субъектов трудового права в соответствии с законодательством Российской Федерации</p> <p><i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-2.2 - осуществлять работу со социализированными информационными системами и цифровыми сервисами по ведению учета и движению персонала</p> <p><i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-2.3 - навыками оформления деловой переписки, документооборота, регламентированного законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений, с работниками, внешними контрагентами и гражданами</p>
3	ПК-3	Способен осуществлять анализ рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору	<p><i>1 Этап - Знать:</i> ПК-3.1 - способы осуществления деятельности по организации процессов в Интернет-маркетинге по продвижению услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала</p>

		и отбору персонала в сети Интернет	<p><i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-3.2</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать концепцию продвижения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала и использованием инструментов Интернет-маркетинга <p><i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-3.3</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками составления алгоритма при построении концепции продвижения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала в сети Интернет.
--	--	------------------------------------	--

2. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Критерии оценивания компетенций на различных этапах формирования	Шкала оценивания
1.	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	<p><i>1 Этап - Знать:</i> УК-1.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> - методики сбора, обработки и обобщения информации, методики системного подхода для решения поставленных задач <p><i>2 Этап - Уметь:</i> УК-1.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и систематизировать разнородные данные; - осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; - оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности; <p><i>3 Этап - Владеть:</i> УК-1.3.</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами научного сбора, обработки и обобщения информации; - практической работы с информационными источниками; 	<p>«ОТЛИЧНО»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Глубокое и прочное усвоение программного материала. 2. Правильная формулировка основных определений. 3. Знание методов, средств и принципов, современных информационных технологии в сфере управления персоналом. 4. Свободное владение приемами и методами работы за компьютером. 5. Безошибочное выполнение практического задания. 6. Точные, полные и логичные ответы на дополнительные вопросы <p>«ХОРОШО»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Хорошее знание программного материала. 2. Недостаточно полное изложение теоретического

			- методами системного подхода для решения поставленных задач	вопроса экзаменационного вопроса.
2.	ПК-2	Способен осуществлять документационное обеспечение работы с персоналом	<p><i>1 Этап - Знать:</i> ПК-2.1 - правила оформления документов, регламентирующих трудовые отношения с различными категориями работников и специализированных субъектов трудового права в соответствии с законодательством Российской Федерации</p> <p><i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-2.2 - осуществлять работу со социализированными информационными системами и цифровыми сервисами по ведению учета и движению персонала</p> <p><i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-2.3 - навыками оформления деловой переписки, документооборота, регламентированного законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений, с работниками, внешними контрагентами и гражданами</p>	<p>3. Наличие незначительных неточностей в употреблении знаний методов, средств и принципов современных информационных технологий в сфере управления персоналом.</p> <p>4. Владение приемами и методами работы за компьютером.</p> <p>5. Негрубая ошибка при выполнении практического задания.</p> <p>6. Правильные ответы на дополнительные вопросы.</p> <p style="text-align: center;">«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»</p> <p>1. Поверхностное усвоение программного материала.</p> <p>2. Недостаточно полное изложение теоретического вопроса экзаменационного вопроса.</p> <p>3. Затруднение в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения.</p> <p>4. Наличие неточностей в употреблении терминов, классификаций.</p> <p>5. Грубая ошибка в практическом задании.</p> <p>6. Неточные ответы на дополнительные вопросы</p> <p style="text-align: center;">«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»</p> <p>1. Незнание значительной части программного материала.</p> <p>2. Неспособность объяснить основные информационные категории и закономерности.</p>
3.	ПК-3	Способен осуществлять анализ рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала в сети Интернет	<p><i>1 Этап - Знать:</i> ПК-3.1 - способы осуществления деятельности по организации процессов в Интернет-маркетинге по продвижению услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала</p> <p><i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-3.2 - формировать концепцию продвижения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала и использованием инструментов Интернет-маркетинга</p> <p><i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-3.3</p>	<p>вопроса экзаменационного вопроса.</p> <p>3. Наличие незначительных неточностей в употреблении знаний методов, средств и принципов современных информационных технологий в сфере управления персоналом.</p> <p>4. Владение приемами и методами работы за компьютером.</p> <p>5. Негрубая ошибка при выполнении практического задания.</p> <p>6. Правильные ответы на дополнительные вопросы.</p> <p style="text-align: center;">«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»</p> <p>1. Поверхностное усвоение программного материала.</p> <p>2. Недостаточно полное изложение теоретического вопроса экзаменационного вопроса.</p> <p>3. Затруднение в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения.</p> <p>4. Наличие неточностей в употреблении терминов, классификаций.</p> <p>5. Грубая ошибка в практическом задании.</p> <p>6. Неточные ответы на дополнительные вопросы</p> <p style="text-align: center;">«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»</p> <p>1. Незнание значительной части программного материала.</p> <p>2. Неспособность объяснить основные информационные категории и закономерности.</p>

			- навыками составления алгоритма при построении концепции продвижения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала в сети Интернет.	3. Неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения. 4. Грубые ошибки при выполнении практического задания. 5. Неправильные ответы на дополнительные вопросы
--	--	--	---	---

3. 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

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Устный опрос по темам:

1. Информационные технологии управления проектами
2. Моделирование бизнес-процессов
3. Основы проектирования и разработки БД
4. Информационные технологии управления персоналом
5. Информационные ресурсы и поисковые системы

2 ЭТАП – УМЕТЬ

Лабораторная работа: Создание сценария (пример BPwin)

Перед выполнением работы внимательно прочтите теоретические сведения в п. 2, необходимые для выполнения работы.

1. Методика выполнения упражнения

- 1 Выберите пункт главного меню **Diagram/Add IDEF3 Scenario** (рисунок 1.).

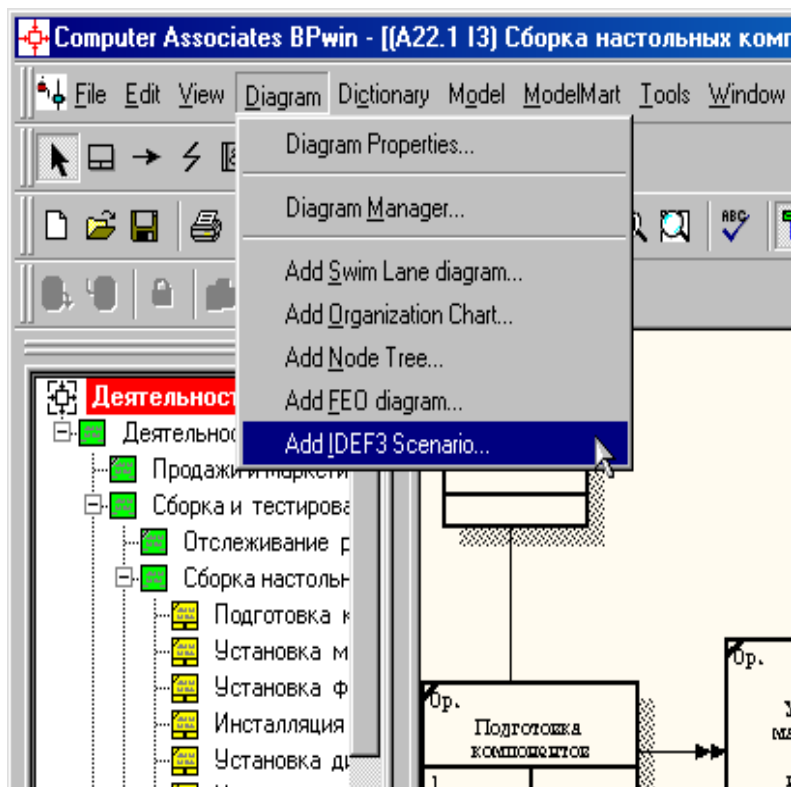


Рисунок 1. Пункт главного меню **Diagram/Add IDEF3 Scenario**

Создайте диаграмму сценария на основе диаграммы IDEF3 "Сборка настольных компьютеров" (A22.1), задав параметры сценария в соответствии с рисунком 2.

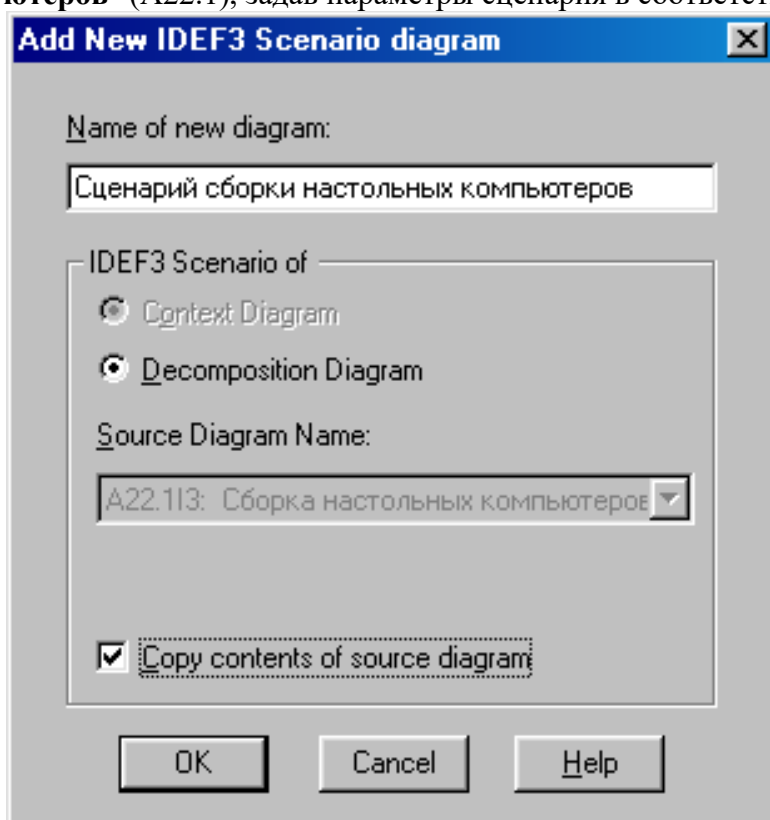


Рисунок 2 –Параметры создаваемого сценария

Созданная диаграмма сценария будет выглядеть так, как показано на рисунке 3.

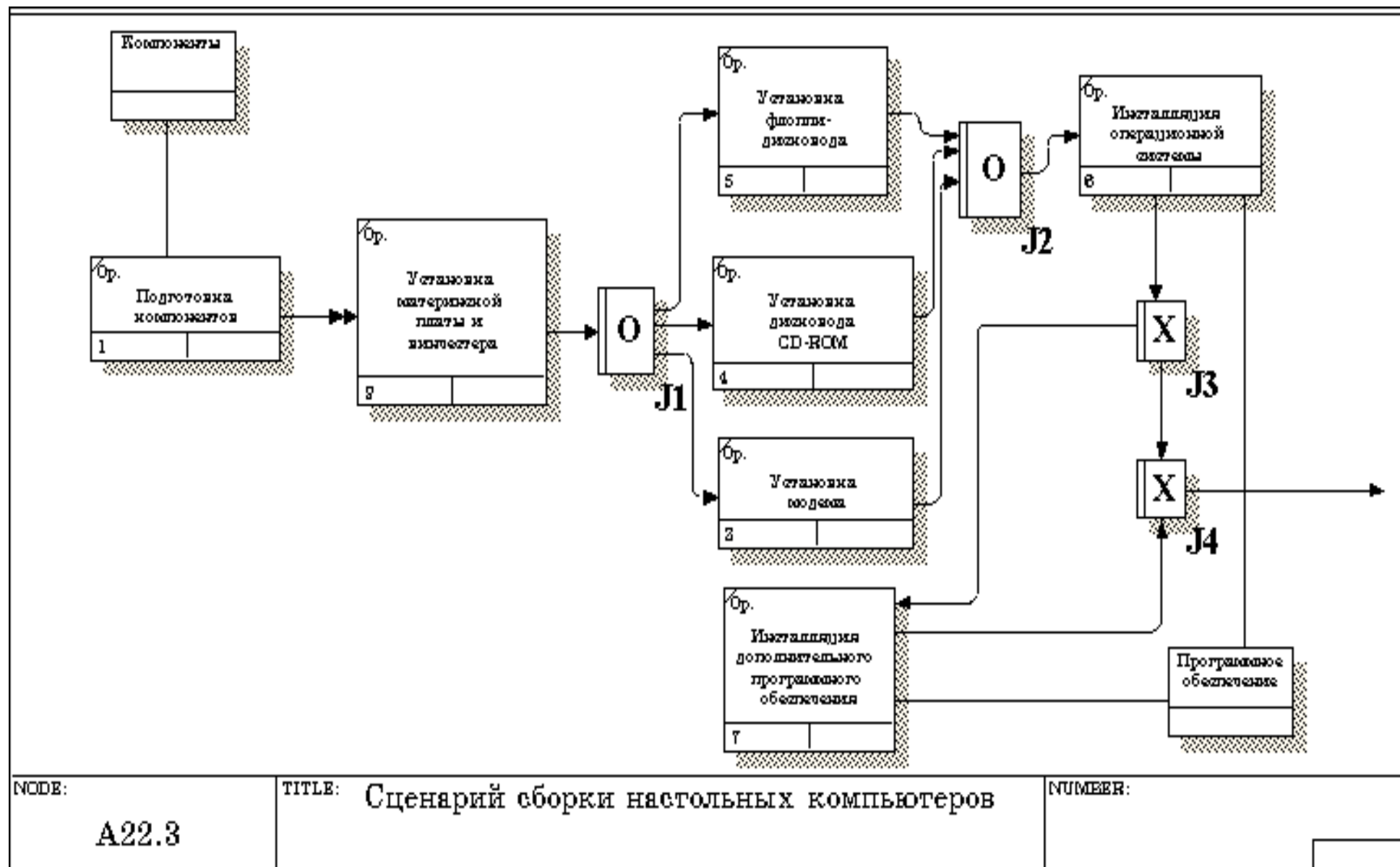


Рисунок 3 – Проект сценария

2 Удалите элементы, не входящие в сценарий (рисунок 4).

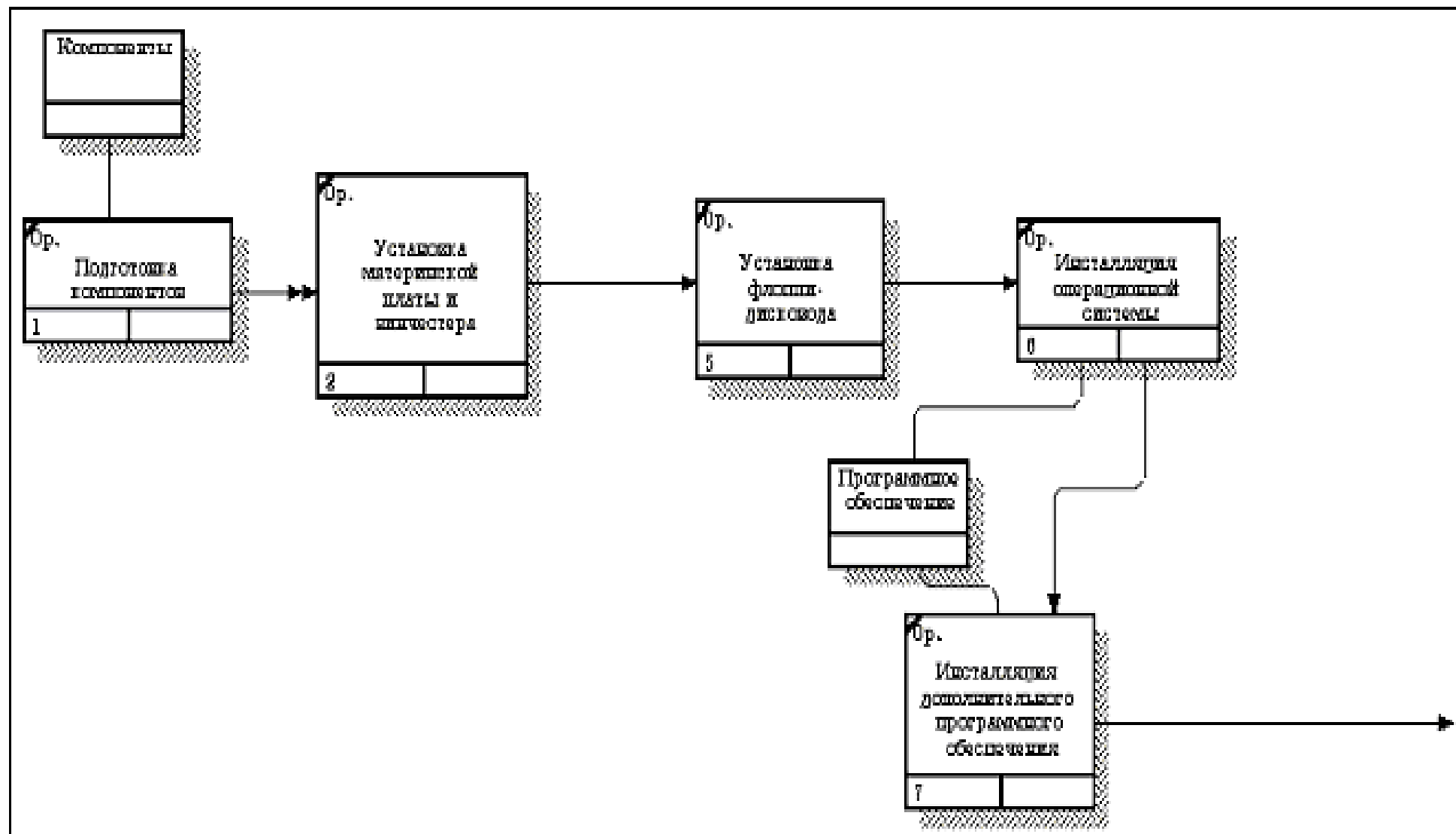


Рисунок 4 - Результат выполнения упражнения 8

2. Теоретические сведения

Декомпозиция работ. В **IDEF3** декомпозиция используется для детализации работ. Методология **IDEF3** позволяет декомпонировать работу многократно, т. е. работа может иметь множество дочерних работ. Это позволяет в одной модели описать альтернативные потоки.

Декомпозиция может быть **сценарием** или **описанием**.

Описание включает все возможные пути развития процесса.

Сценарий является частным случаем описания и иллюстрирует только один путь реализации процесса. По умолчанию при декомпозиции на диаграмму **IDEF3** создается описание. Чтобы создать сценарий, необходимо перейти в меню **Diagram/Add IDEF3 Scenario**.

Возможность множественной декомпозиции предъявляет дополнительные требования к нумерации из номера родительской работы, номера декомпозиции и собственного номера работы на текущей диаграмме (рис. 2.1) работ. Так, номер работы состоит из номера родительской работы, номера декомпозиции и собственного номера работы на текущей диаграмме (рис. 5).



Рис. 5. Номер единицы работы (UOW)

Для описания номер декомпозиции равен единице. Для сценария номер декомпозиции всегда больше единицы.

При создании сценария или описания необходимо придерживаться дополнительных ограничений - в сценарии или декомпозиции может существовать только одна точка входа. За точкой входа следует работа или перекресток. Для декомпозиции может существовать только одна точка выхода. Сценарий, который не является декомпозицией, может иметь несколько точек выхода.

Рассмотрим процесс декомпозиции диаграмм **IDEF3**, включающий взаимодействие автора (аналитика) и одного или нескольких экспертов предметной области.

Описание сценария, области и точки зрения. Перед проведением сеанса экспертизы у экспертов предметной области должны быть задокументированы сценарии и рамки модели для того, чтобы эксперт мог понять цели декомпозиции. Кроме того, если точка зрения моделирования отличается от точки зрения эксперта, она должна быть особенно тщательно задокументирована.

Возможно, что эксперт самостоятельно не сможет передать необходимую информацию. В этом случае аналитик должен приготовить список вопросов для проведения интервью.

Определение работ и объектов. Обычно эксперт предметной области передает аналитику текстовое описание сценария. В дополнение к этому может существовать документация, описывающая интересующие процессы. Из всей этой информации аналитик должен составить список кандидатов на работы (отглагольные существительные, обозначающие процесс, одиночные или в составе именного словосочетания) и кандидатов на объекты (существительные, обозначающие результат выполнения работы), которые необходимы для перечисленных в списке работ.

В некоторых случаях целесообразно создать графическую модель для представления ее эксперту предметной области. Графическая модель может быть также создана после сеанса

сбора информации для того, чтобы детали форматирования диаграммы не смущали участников.

Поскольку разные фрагменты модели IDEF3 могут быть созданы различными группами аналитиков в разное время, IDEF3 поддерживает простую схему нумерации работ в рамках всей модели. Разные аналитики оперируют различными диапазонами номеров, работая при этом независимо. Пример выделения диапазона приведен в табл. 2.1.

Последовательность и согласование. Если диаграмма создается после проведения интервью, аналитик должен принять некоторые решения, относящиеся к иерархии диаграмм, например определить, сколько деталей включать в одну диаграмму. Если последовательность и согласование диаграмм неочевидны, может быть проведена еще одна экспертиза для детализации и уточнения информации. Важно различать подразумевающее согласование (согласование, которое подразумевается в отсутствие связей) и ясное согласование (согласование, ясно изложенное в мнении эксперта).

Таблица 1. Диапазоны номеров работ

<i>Аналитик</i>	<i>Диапазон номеров IDEF3</i>
Иванов	1-999
Петров	1000-1999
Сидоров	2000-2999

Работы, перекрестки и документирование объектов. IDEF3 позволяет внести информацию в модель различными способами. Например, логика взаимодействия может быть отображена графически в виде комбинации перекрестков. Та же информация может быть отображена в виде объекта ссылки типа **ELAB (Elaboration)**. Это позволяет аналитику вносить информацию в удобном в данный момент времени виде. Важно учитывать, что модели могут быть реорганизованы, например для их представления в более презентабельном виде. Выбор формата для презентации часто имеет важное значение для организации модели, поскольку комбинация перекрестков занимает значительное место на диаграмме и использование иерархии перекрестков затрудняет расположение работ на диаграмме.

Образец: Лабораторная работа: Создание однотабличной базы данных MS Access

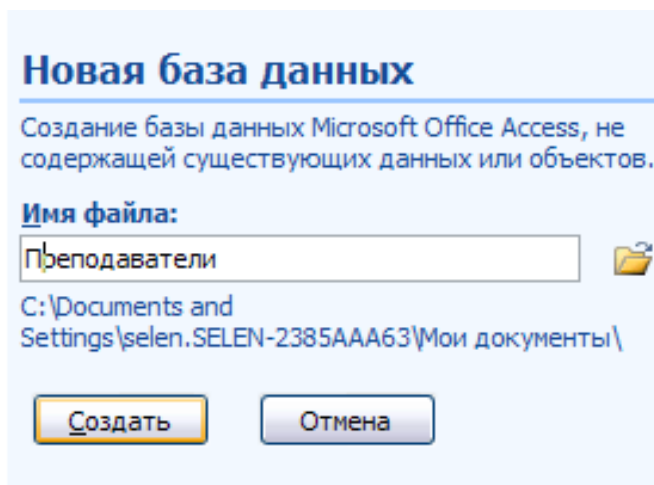
Задание 1. Создание базы данных, операции с таблицами

1. Для создания новой базы данных:

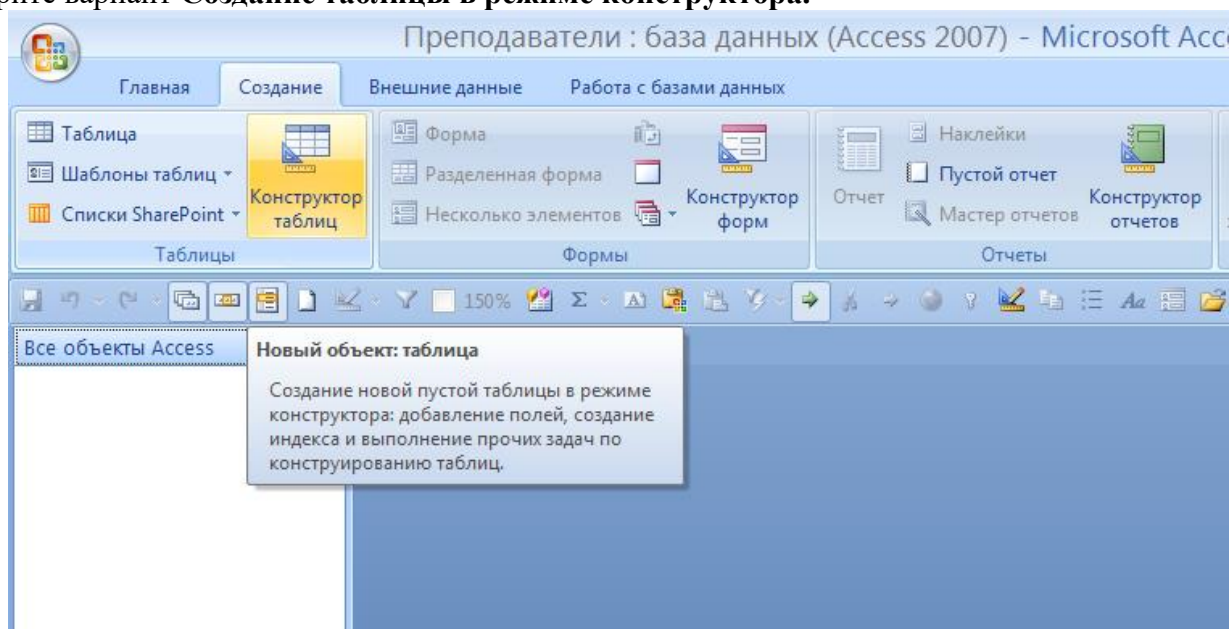


Запустите MS Access: **Пуск/ Программы/ Microsoft Access.**

В диалоговом окне при старте Access выберите опцию **Создание новой базы данных** задайте имя базы данных **Преподаватели** и щелкните **Создать**.



2. Для создания таблицы базы данных:
✚ В окне СУБД Access выберите объект **Таблицы**, в правой области окна выберите вариант **Создание таблицы в режиме конструктора**.



- ✚ В результате проделанных операций откроется окно таблицы в режиме конструктора, в котором следует определить поля таблицы.

4. Для определения полей таблицы:

✚ В режиме конструктора таблицы в столбце **Имя поля** введите имя **Код преподавателя**. В столбце **Тип данных** выберите тип **Счетчик**. В столбце **Описание** введите описание данных, которые будут содержать это поле, например, **Код преподавателя**. Текст описания будет выводиться в строке состояния при добавлении данных в поле, а также будет включен в описание объекта таблицы. Вводить описание не обязательно. Поля вкладки **Общие** оставьте такими, как предлагает Access.

✚ В режиме конструктора таблицы в столбце **Имя поля** введите имя **Фамилия**. В столбце **Тип данных** выберите тип **Текстовый**. Перейдите в бланк **Свойства поля** в нижней части окна и задайте значения **Размер поля: 15**.

✚ Действуя аналогично, задайте названия, укажите тип и свойства данных для остальных полей в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2. Данные преподавателей

Имя поля	Тип данных	Свойства поля
Код преподавателя	Счетчик	
Фамилия	Текстовый	Размер поля: 15
Имя	Текстовый	Размер поля: 15
Отчество	Текстовый	Размер поля: 15
Дата рождения	Дата/время	Формат поля: Краткий формат даты
Должность	Текстовый	Размер поля: 9
Дисциплина	Текстовый	Размер поля: 11
Телефон	Текстовый	Размер поля: 9
Зарплата	Денежный	

Таблица1

Имя поля	Тип данных	Описание
Код преподавателя	Счетчик	
Фамилия	Текстовый	
Имя	Текстовый	
Отчество	Текстовый	
Дата рождения	Дата/время	
Должность	Текстовый	
Дисциплина	Текстовый	
Телефон	Текстовый	
Зарплата	Денежный	

Свойства поля

Общие Подстановка

Формат поля: Краткий формат даты

Маска ввода

Подпись

Значение по умолчанию

Условие на значение

Сообщение об ошибке

Обязательное поле: Нет

Индексированное поле: Нет

Режим IME: Нет контроля

Режим предложений IME: Нет

Смарт-теги

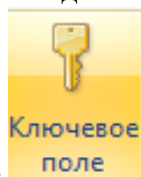
Выравнивание текста: Общее

Отображать элемент выб: Для дат


Формат вывода значений данного поля. Выберите стандартный формат или создайте новый. Для справки по форматам нажмите клавишу F1.


5. Для задания ключевого поля:

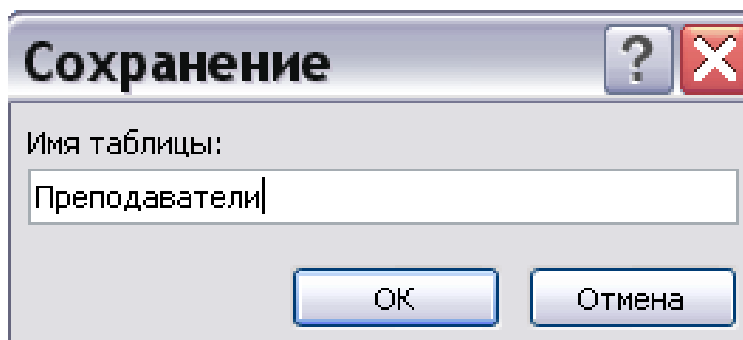
После ввода описания всех полей таблицы укажите ключевое поле, для чего щелкнув область выделения строки с записью поля **Код преподавателя**, нажмите кнопку



Ключевое поле на панели инструментов. После этого в области выделения поля **Код преподавателя** появится знак ключевого поля – **ключ**.

Преподаватели		
Имя поля	Тип данных	
 Код преподавателя	Счетчик	
Фамилия	Текстовый	
Имя	Текстовый	
Отчество	Текстовый	
Дата рождения	Дата/время	
Должность	Текстовый	
Дисциплина	Текстовый	
Телефон	Текстовый	
Зарплата	Денежный	

6. Сохраните структуру таблицы нажав кнопку на панели инструментов  в диалоговом окне **Сохранение** задайте имя таблицы **Преподаватели** и щелкнем **ОК** для сохранения.



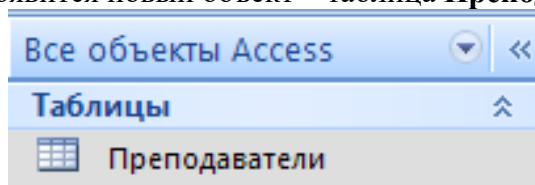
Сохранение

Имя таблицы:


Преподаватели

ОК Отмена


Закройте окно конструктора таблицы. После этого в окне базы данных **Преподаватели** на вкладке **Таблицы** появится новый объект – таблица **Преподаватели**.






7. Введите ограничения на данные, вводимое в поле **Должность**: должны вводиться только слова *Профессор*, *Доцент* или *Ассистент*. Для этого:


 Войдите в режим **Конструктор** для проектируемой таблицы. Если вы находитесь в окне базы данных, то выделите нужную таблицу и щелкните по кнопке

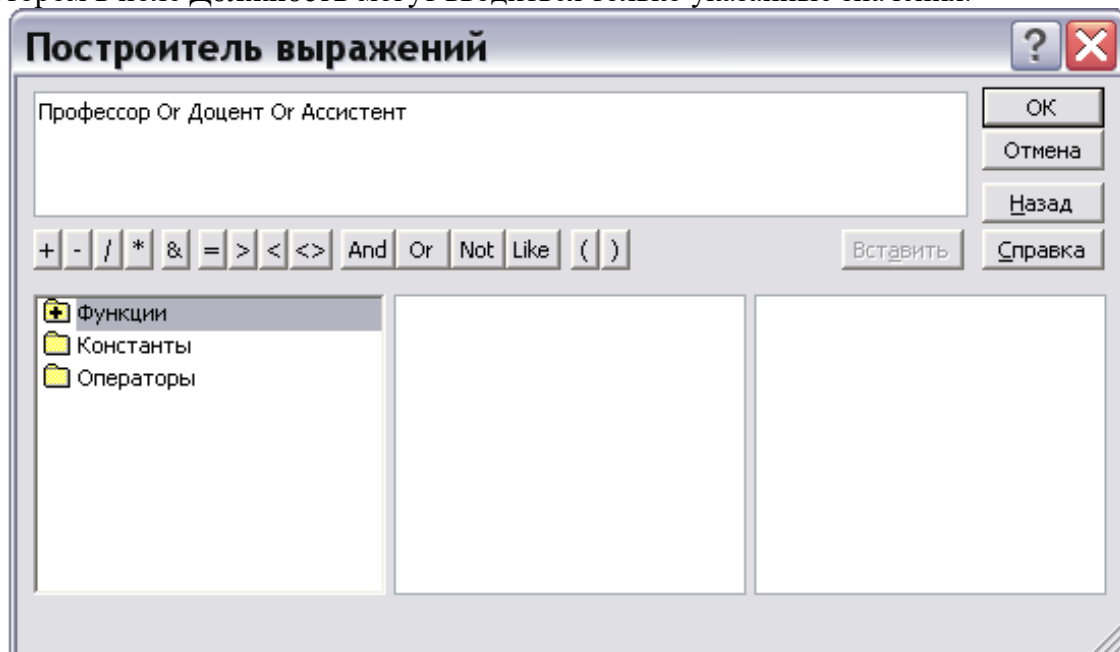


. Если вы находитесь в режиме таблицы, то щелкните по кнопке  на панели инструментов или выполните команду **Таблица – Конструктор таблиц**.

 В верхней части окна таблицы в режиме конструктора щелкните по полю **Должность**.

 В нижней части окна щелкните по строке параметра **Условие на значение**; щелкните по кнопке  для определения условий на значение при помощи построителя выражений.

✚ В появившемся окне напишите слово *Профессор*, затем щелкните по кнопке  (эта кнопка выполняет функцию ИЛИ), напишите *Доцент*, снова щелкните по этой же кнопке, напишите *Ассистент* и щелкните по кнопке **ОК**. Таким образом вы ввели условие, при котором в поле **Должность** могут вводиться только указанные значения.



✚ В строке **Сообщение об ошибке** введите предложение: *Такой должности нет, правильно введите данные.*

✚ В строке **Значение по умолчанию** введите слово *Доцент*

Имя поля	Тип данных	Описание
Код преподавателя	Счетчик	
Фамилия	Текстовый	
Имя	Текстовый	
Отчество	Текстовый	
Дата рождения	Дата/время	
Должность	Текстовый	
Дисциплина	Текстовый	
Телефон	Текстовый	
Зарплата	Денежный	

Свойства поля	
Общие	Подстановка
Размер поля	9
Формат поля	
Маска ввода	
Подпись	
Значение по умолчанию	Доцент
Условие на значение	Профессор Or Доцент Or Ассистент
Сообщение об ошибке	Такой должности нет, правильно введите данные
Обязательное поле	Нет
Пустые строки	Нет
Индексированное поле	Нет
Сжатие Юникод	Да
Режим IME	Нет контроля
Режим предложений IME	Нет
Смарт-теги	

✚ Введите ограничения на данные в поле **Код преподавателя**. Здесь ограничения надо вводить не совсем обычным способом. Дело в том, что коды преподавателей не должны повторяться, а также должна быть обеспечена возможность их изменения (из-за последнего условия в этом поле нельзя использовать тип данных **Счетчик**, в котором данные не повторяются). Для выполнения второго условия задайте в поле **Код преподавателя**

тип данных **Числовой**, а для выполнения первого условия в строке параметра **Индексированное поле** в списке выберите **Да (совпадения не допускаются)**.

Имя поля	Тип данных	Описание
Код преподавателя	Счетчик	
Фамилия	Текстовый	
Имя	Текстовый	
Отчество	Текстовый	
Дата рождения	Дата/время	
Должность	Текстовый	
Дисциплина	Текстовый	
Телефон	Текстовый	
Зарплата	Денежный	

Свойства поля

Общие	Подстановка
Размер поля	Длинное целое
Новые значения	Последовательные
Формат поля	
Подпись	
Индексированное поле	Да (Совпадения не допускаются)
Смарт-теги	
Выравнивание текста	Общее


Имя поля может состоять из 64 знаков с учетом пробелов. Для справки по именам полей нажмите клавишу F1.

✖ Закройте таблицу с сохранением.

8. Откройте таблицу **Преподаватели** двойным щелчком мыши и введите данные (для перехода к следующему полю нажимать клавишу **Tab**, в конце каждой записи нажимать **Enter**).

✖ Попробуйте ввести в поле **Должность** любой записи слово *Лаборант*. Посмотрите, что получилось. На экране должно появиться сообщение: «Такой должности нет, правильно введите данные». Введите правильное слово.

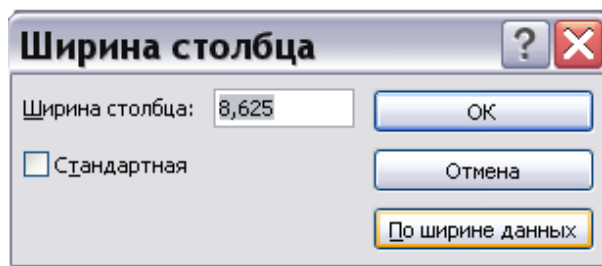
Преподаватели								
Код препод	Фамилия	Имя	Отчество	Дата рожде	Должность	Дисциплин	Телефон	Зарплата
1	Истомин	Ремир	Евгеньевич	23.10.1954	Доцент	Информатика	110-64-58	5 000,00р.
2	Миронов	павел	Юрьевич	25.07.1940	Профессор	Экономика	312-21-40	7 000,00р.
3	Гришин	Евгений	Сергеевич	05.12.1967	Доцент	Математика	260-25-69	4 800,00р.
4	Сергеева	Ольга	Ивановна	12.02.1972	Ассистент	Математика	234-85-69	3 500,00р.
5	Емец	Татьяна	Ивановна	16.02.1951	Доцент	Экономика	354-54-54	5 000,00р.
6	Игнатъева	Татьяна	Павловна	30.05.1966	Доцент	Информатика	451-45-67	4 800,00р.
7	Миронов	Алексей	Николаевич	30.07.1948	Доцент	Физика	166-65-78	4 800,00р.
*								

✖ Сохраните таблицу, щелкнув кнопку **Сохранить**  на панели инструментов.

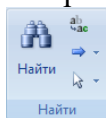
9. Для изменения ширины каждого поля таблицы в соответствии с шириной данных::

✖ Выделите поле **Код преподавателя**; нажмите правой кнопкой мыши выберите команду **Ширина столбца**.

В появившемся окне щелкните по кнопке **По ширине данных**. Ширина поля изменится.

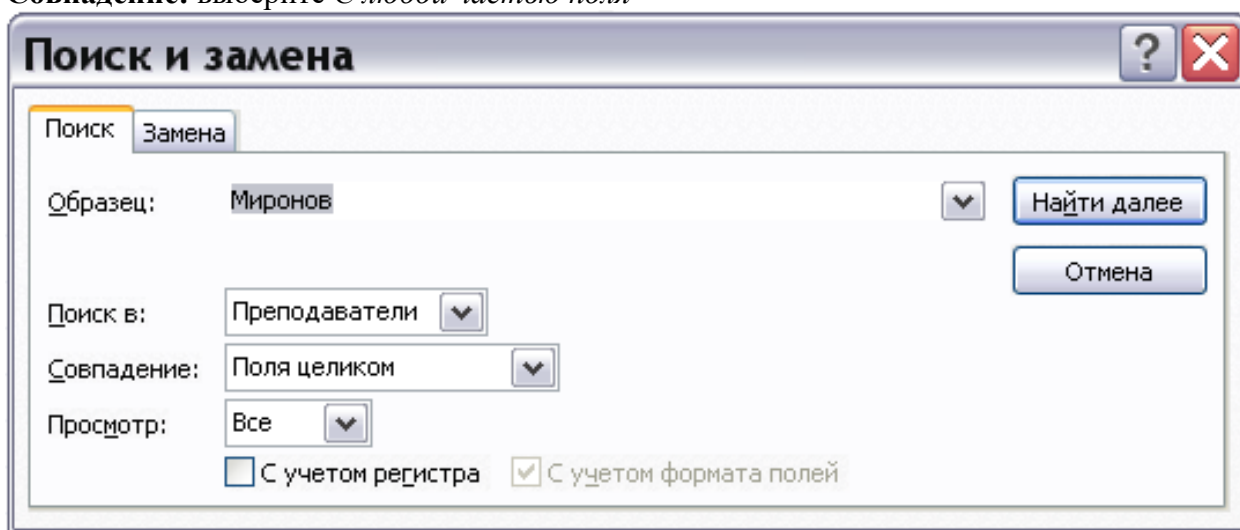


10. Для поиска в таблице преподавателя Миронова:
 Щелкните по первой строке поля **Фамилия**. Выберите в панели ин-



струментов

- Щелкните по появившемуся окну **Поиск и замена** в поле параметра **Образец** введите *Миронов*; в поле параметра **Поиск в:** выберите *Преподаватели: таблица*, в поле параметра **Совпадение:** выберите *С любой частью поля*



- Щелкните по кнопке **Найти далее**. Курсор перейдет на вторую запись и выделит слово *Миронов*.

- Щелкните по кнопке **Найти далее**. Курсор перейдет на седьмую запись и выделит слово *Миронов*.

- Щелкните по кнопке **Заккрыть** для выхода из режима поиска.

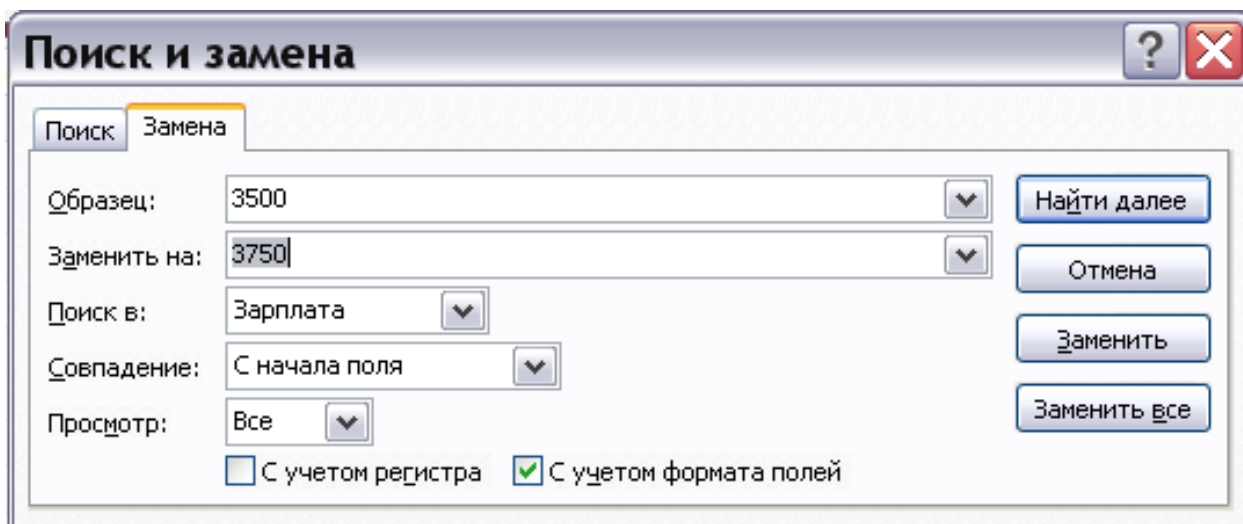
11. Для замены заработной платы ассистенту Сергеевой с 3 500 р. на 3 750 р.:

- Переведите курсор в первую строку поля **Зарплата**. На панели инструментов



В меня Найдите выберите

- Щелкните по появившемуся окну **Поиск и замена** в поле параметра **Образец** введите *3 500,00р.*; в поле параметра **Заменить на:** *3 750,00р.*, в поле параметра **Поиск в:** выберите *Зарплата*, в поле параметра **Совпадение:** выберите *Поля целиком*.



Поиск и замена

Поиск Замена

Образец: 3500

Заменить на: 3750

Поиск в: Зарплата

Совпадение: С начала поля

Просмотр: Все

☐ С учетом регистра ☒ С учетом формата полей

Найти далее

Отмена

Заменить

Заменить все

Щелкните по кнопке **Найти далее**. Курсор перейдет на четвертую запись. Щелкните по кнопке **Заменить**.

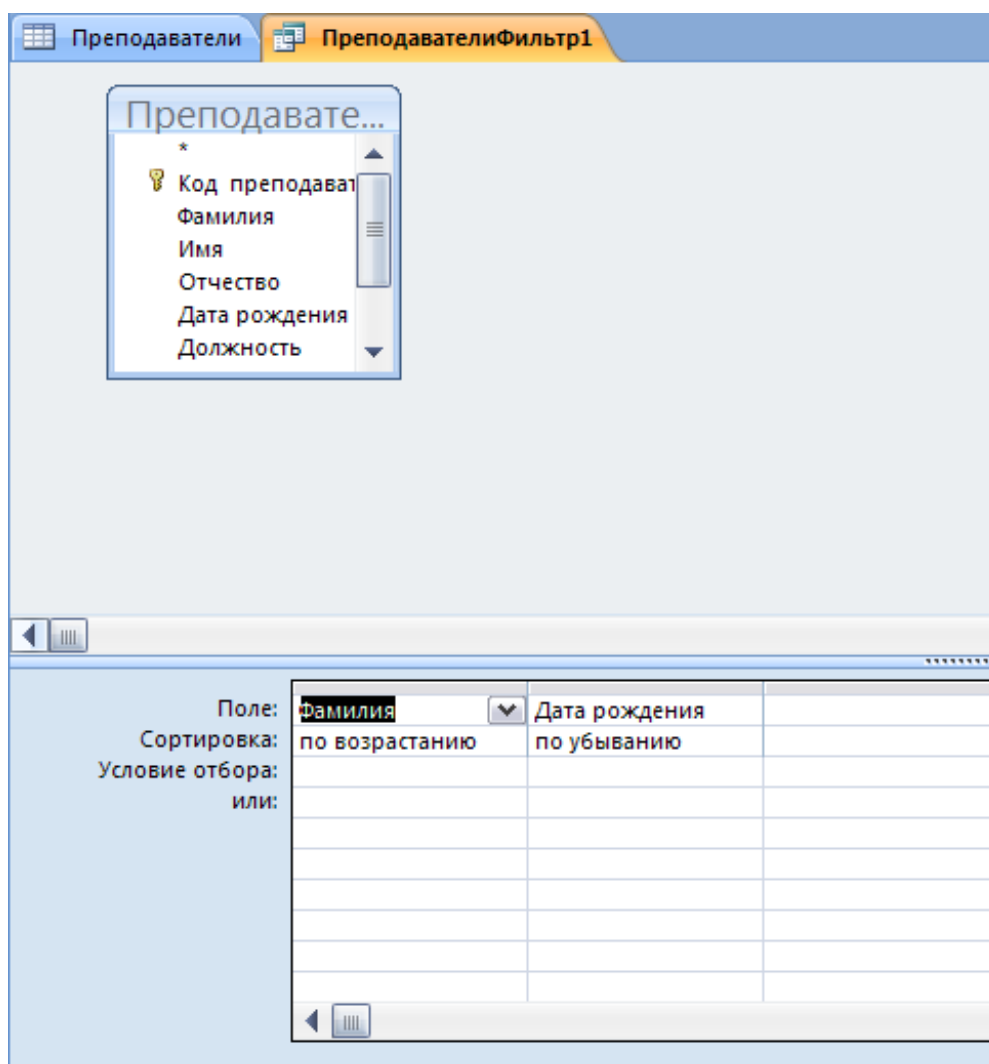
Щелкните по кнопке **Закрыть**.

12. Выполните сортировку записей таблицы **Преподаватели** по полю **Дата рождения** в порядке возрастания возраста. Для этого, установив курсор в столбец **Дата рождения**, щелкните кнопку **Сортировка по убыванию** на панели инструментов.

Отсортировать записи по фамилии в порядке возрастания, для чего, установив курсор в столбец **Фамилия**, щелкнуть кнопку **Сортировка по возрастанию** на панели инструментов.

13. Используя фильтр, отобразить в таблице **Преподаватели** записи о доцентах. Для этого в поле **Должность** найдите экземпляр значения «Доцент». Выделив это значение, щелкните кнопку **Фильтр по выделенному** на панели инструментов. Для отмены фильтра щелкнем кнопку **Удалить фильтр** на панели инструментов.

14. Используя **расширенный фильтр**, отобразить в таблице **Преподаватели** записи о доцентах, год рождения которых не старше 1948г. Для этого выберем в меню **Записи** команду **Фильтр**, а затем – опцию **Расширенный фильтр**. После этого на экране будет раскрыт бланк создания расширенного фильтра.

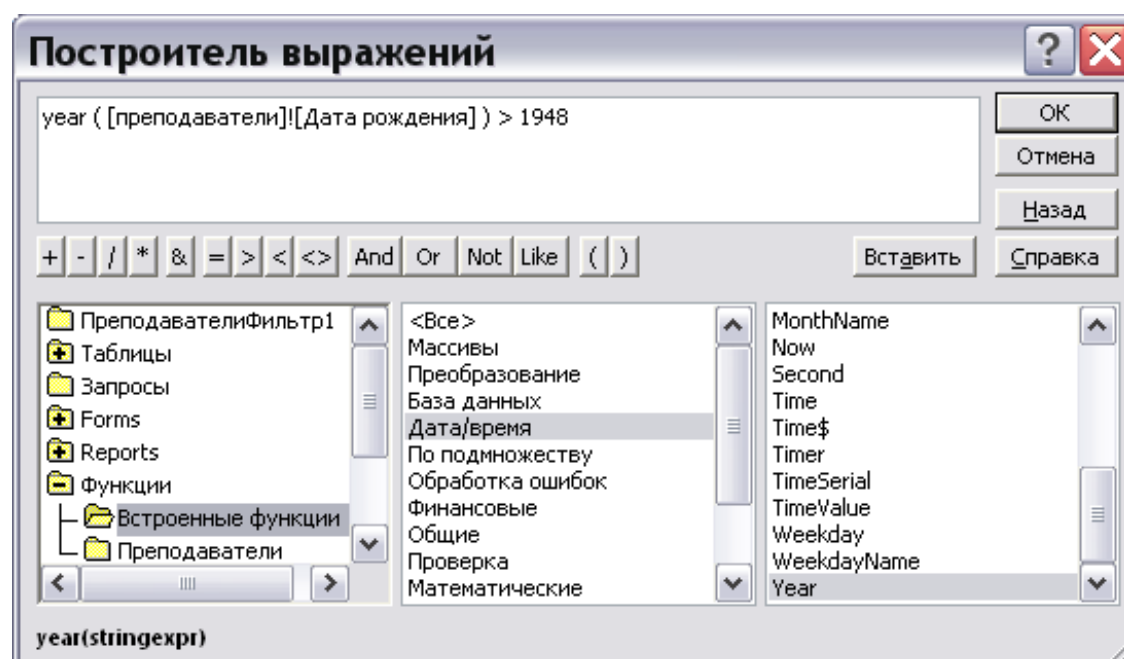
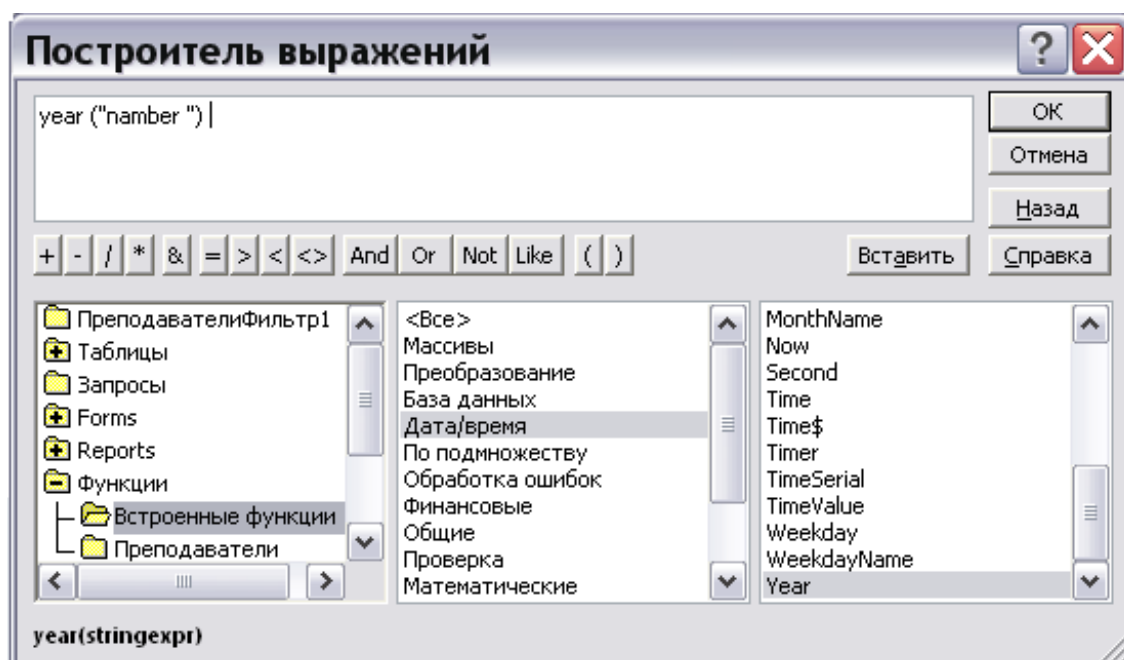


Добавим в бланк поля Фамилия, Должность и Дата рождения. Для добавления в таблицу полей из списка дважды щелкните на них.

Затем, установив курсор в строке Условие отбора в поле Дата рождения, задайте условие отбора `Year([Преподаватели]![Дата рождения])>1948`, где функция `Year()` определяет год от даты рождения. Это условие можно задать, используя Построитель выражений, который вызывается из контекстного меню поля Дата рождения в строке Условие отбора. Чтобы ввести функцию `Year()`, выберите на панели инструментов кнопку



Построитель выберите функции- Встроенные функции – Дата/время - Year. Нажмите кнопку Вставить. Выделите «number». Затем Таблицы/ Преподаватели/ Дата рождения. Нажмите кнопку Вставить. Допишите `>1948`. ОК.



■ В строке Условие отбора в поле Должность задайте условие отбора «Доцент».

■ Чтобы указать порядок сортировки, выберите ячейку Сортировка в поле Фамилия и, щелкнув стрелку, выберите порядок сортировки по возрастанию.

Преподаватели ПреподавателиФильтр1

Преподавате...

- * Код преподават
- Фамилия
- Имя
- Отчество
- Дата рождения
- Должность

Поле: Должность
Сортировка: по возрастанию
Условие отбора: {Должность"
или: Year([преподаватель].[Дата рождения])>1948

Должность	Фамилия	Имя	Отчество	Дата рождения	Должность
по возрастанию	по возрастанию			по убыванию	

Чтобы применить фильтр нажмите кнопку Применение фильтра на панели инструментов. После этого данные в таблице будут отображаться так:

Код пре	Фамилия	Имя	Отчество	Дата рожде	Должность	Дисциплин	Телефон	Зарплата
3	Гришин	Евгений	Сергеевич	05.12.1967	Доцент	Математика	260-25-69	4 800,00р.
5	Емец	Татьяна	Ивановна	16.02.1951	Доцент	Экономика	354-54-54	5 000,00р.
6	Игнатова	Татьяна	Павловна	30.05.1966	Доцент	Информатика	451-45-67	4 800,00р.
1	Истомин	Ремир	Евгеньевич	23.10.1954	Доцент	Информатика	110-64-58	5 000,00р.
7	Миронов	Алексей	Николаевич	30.07.1948	Доцент	Физика	166-65-78	4 800,00р.
*	(№)				Доцент			

Записи: 1 из 5 С фильтром Поиск

Для отмены фильтра щелкнем кнопку Удалить фильтр на панели инструментов.

Закроем таблицу с сохранением и завершим работу с СУБД MS Access.

2 ЭТАП – УМЕТЬ

Образец итоговой практической работы в программе BPwin

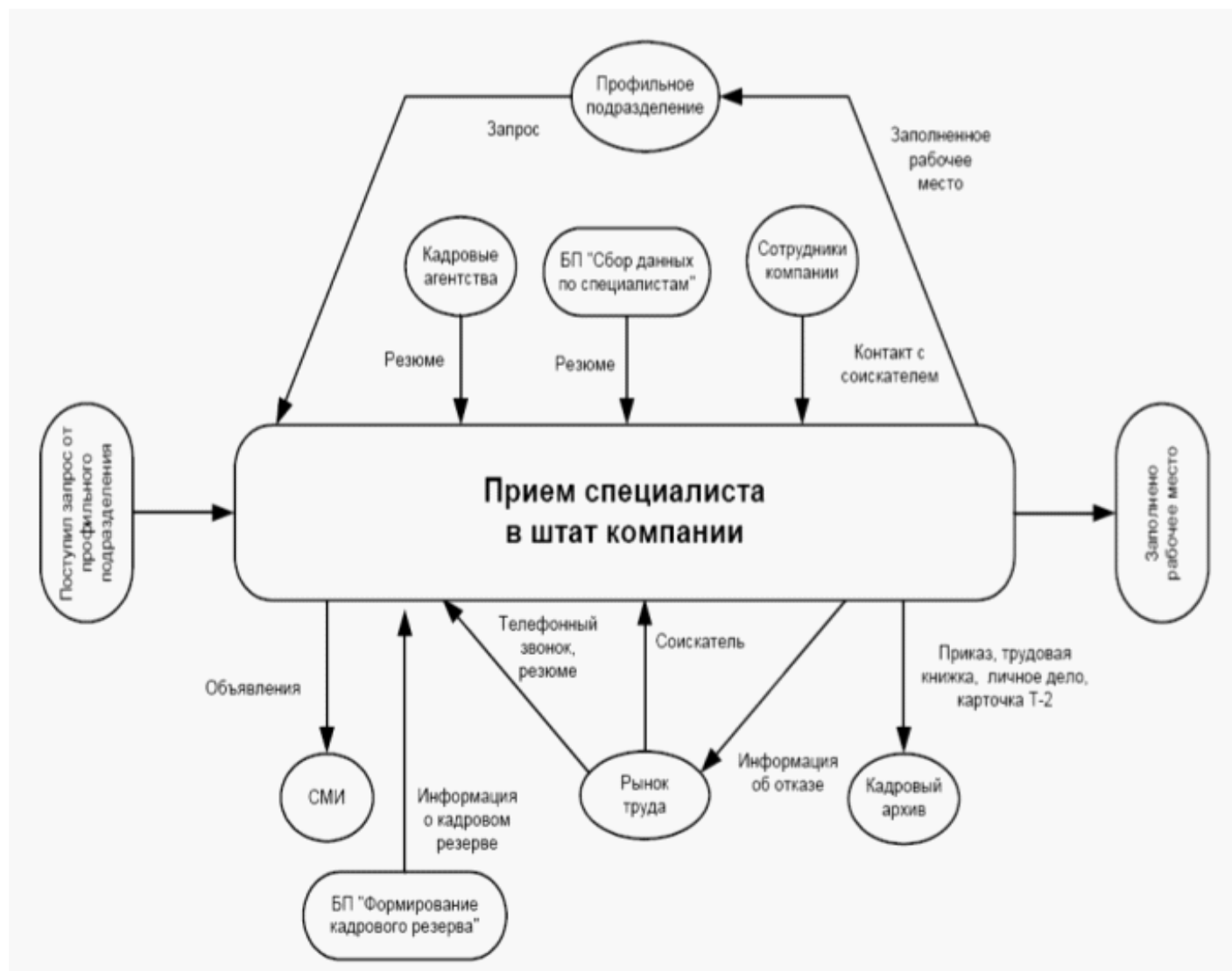
Вариант 1

Моделирование бизнес-процесса «Прием специалиста в штат»

Рассмотрим опыт применения систем бизнес-моделирования для потребностей менеджера по управлению персоналом по рекомендациям консалтинговой компании «Бизнес-инжиниринговые технологии».

- точку зрения на бизнес-процесс от генерального директора компании;
- цели бизнес-процесса в виде «Формирования штата»;
- назначение бизнес-процесса – «Обеспечение компании необходимыми специалистами»;
- выходы — «Заполненное рабочее место», «Приказ, трудовая книжка, личное дело, карточка учета Т-12», «Информация об отказе», и «Объявления»;
- клиентов бизнес-процесса — «Профильное подразделение», куда поступает на работу сотрудник, «Кадровый архив», «Соискатель должности» и «Средства массовой информации — СМИ»;
- входы и поставщиков бизнес-процесса – «Запрос», «Соискатель», «Резюме», «Информация о кадровом резерве», «Профильное подразделение», «Рынок труда», «Кадровые агентства», «Сотрудники компании»;
- кроме того, поставщиками данного бизнес-процесса являются два других бизнес-процесса — «Сбор данных по специалистам» и «Формирование кадрового резерва»;
- основные стадии бизнес-процесса — «Первичный отбор», «Проведение встречи», «Вторичный отбор», «Стандартное согласование кандидатур», «Оформление трудовых отношений»;
- начало бизнес-процесса — «Запрос от профильного подразделения»;
- окончание бизнес-процесса — «Специалист принят в штат и занял рабочее место».

Диаграмма окружения бизнес-процесса приведена на рис. 5.4. Структура действий на каждой стадии бизнес-процесса отражена в табл.3. Структура информационных потоков в зависимости от типа носителя изображена в табл. 4. Диаграмма потоков бизнес-процесса в нотации DFD с указанием исполнителей приведена на рис. 5.5



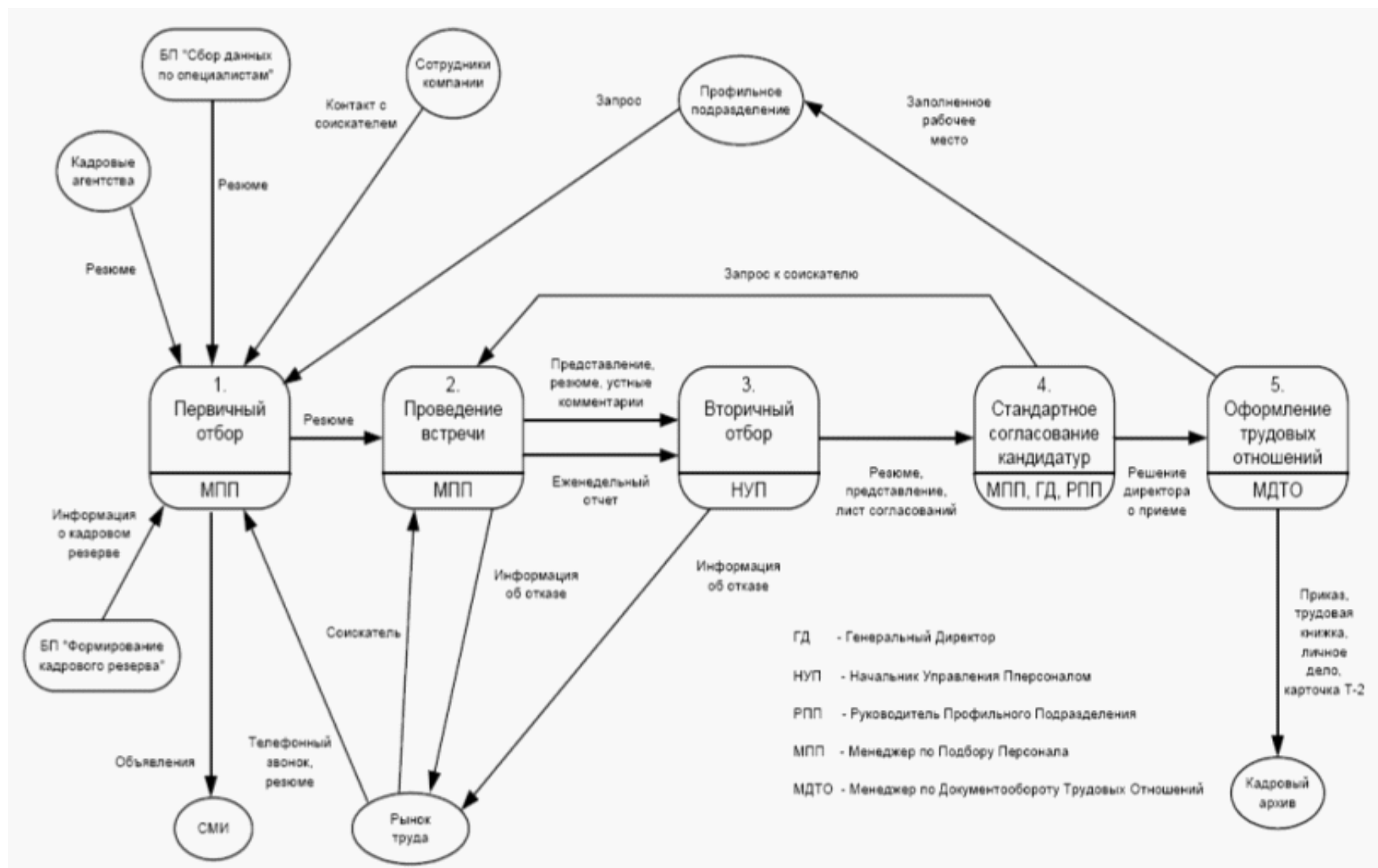


Таблица 3. Структура действий по стадиям бизнес-процесса

Структура действий (функциональная структура) бизнес-процесса «Прием специалиста в штат компании»				
1. Первичный отбор	2. Проведение встречи	3. Вторичный отбор	4. Стандартное согласование кандидатур	5. Оформление трудовых отношений
1.1. Просмотр резюме 1.2. Форматирование списка звонков 1.3. Выполнение звонков	2.1. Согласование времени встречи 2.2. Проведение встречи 2.3. Сортировка резюме	3.1. Составление представлений 3.2. Согласование интересных представлений с начальником управления персоналом 3.3. Формирование группы из трех кандидатов	4.1. Оформление листа согласований 4.2. Прохождение согласования 4.3. Принятие решения о предоставлении листа согласований Генеральному директору 4.4. Получение решения у Генерального директора	5.1. Определение даты выхода на работу 5.2. Сбор документов 5.3. Оформление приказа о приеме на работу 5.4. Передача приказа на подпись Генеральному директору 5.5. Направление на рабочее место

Таблица 4. Структура потоков объектов информации

Структура потоков объектов бизнес-процесса «Прием специалиста в штат компании»			
Информация на бумажных носителях (документы)	Устная информация	Информация в электронном виде	Прочие потоки объектов
запрос ежедневный отчет представление лист согласований резюме (от соискателей, используемое при отборе) приказ, трудовая книжка, личное дело, карточка Т-12 решение директора о приеме на работу	запрос к соискателю телефонный звонок устные комментарии информация об откате контакт с соискателем	объявления резюме (из кадровых агентств, из бизнес-процесса «Сбор данных по специалистам»), от соискателей информация о кадровом резерве	соискатель заполненное рабочее место

Совмещая структуру действий бизнес-процесса по его этапам с организационной структурой бизнес-процесса получаем матрицу ответственности каждого исполнителя бизнес-процесса, начиная от генерального директора и заканчивая менеджером по документообороту трудовых отношений (кадровик) — табл. 5.

Таблица 5. Матрица ответственности бизнес-процесса «Прием специалиста в штат»

Организационная структура бизнес-процесса	Структура действий (функциональная структура) бизнес-процесса				
	1. Первичный отбор	2. Проведение встречи	3. Вторичный отбор	4. Стандартное согласование кандидатур	5. Оформление трудовых отношений
Генеральный директор (ГД)				x	
Начальник управления персоналом (НУП)			x		
Руководитель профильного подразделения (РПП)				x	
Менеджер по подбору персонала (МПП)	x	x		x	
Менеджер по документообороту трудовых отношений (МДТО)					x

Образец контрольной работы с однотабличной базой данных

Вариант 1.

Создать базу данных **КРЕДИТ** по автоматизации услуг банка, используя программу MS ACCESS. Пусть имеется ряд банков, предоставляющих кредит для частных лиц. Информация об условиях кредита представлена в таблице 6.

Таблица 6 Условия кредита

Код банка	Банк	Вид кредита	Ставка, % годовых	Срок, лет	Телефон
12	Сбербанк РФ	Целевой	37	3	281-4960
15	СБС-АГРО	Нецелевой	52	2	233-5689
14	Международный пром. банк	Нецелевой	50	1	2927890
21	КИБ Альфа-банк	Нецелевой	60	5	207-2345
24	Оргбанк	Нецелевой	45	1	209-6745
37	Монтажспецбанк	Целевой	60	1	209-1330
156	КБ Частный банк	Нецелевой	50	1	923-8765

1. Создать таблицу базы данных. Заполнить таблицу в режиме Автоформы.
2. Произвести отбор информации и составить отчет по следующему запросу: вывести список банков, выдающих целевые кредиты.
3. Произвести отбор информации и составить отчет по следующему запросу: вывести список банков, имеющих ставку годовых более 50% и срок по кредиту не более 3 лет.
4. Произвести отбор информации и составить отчет по следующему запросу: вывести список банков, имеющих ставку годовых до 60%.
5. Произвести отбор информации и составить отчет по следующему запросу: определить фактическое количество банков.

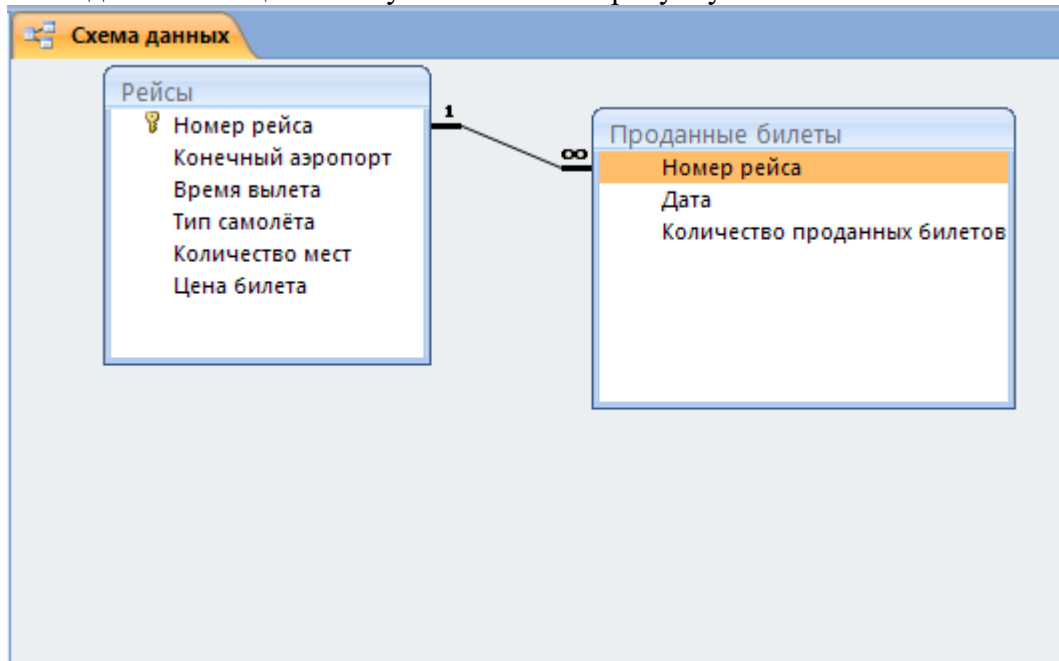
Образец контрольной работы с двухтабличной базой данных

Вариант 1.

Аэропорт осуществляет прием и отправку пассажирских самолетов. О каждом рейсе известно:

- время прибытия и отправления,
- цена билета,
- тип самолета (типом самолета определяется кол-во мест).

1. Создайте таблицы и схему базы согласно рисунку:



2. Создайте Автоформу для таблицы **Рейсы**. Введите 5 записей в таблицу.
3. Создайте многотабличную форму **Информация о рейсах** для ввода информации в таблицы **Рейсы** и **Проданные Билеты**, где таблица **Проданные Билеты** должна вводиться в подчиненной форме. Введите 5 записей в таблицы.
4. Разработайте следующие запросы:
 - а) Запрос, в результате выполнения которого на экран выводится количество проданных билетов на все самолеты за требуемый период времени.
 - б) Параметрический запрос о количестве свободных мест на все самолеты на некоторую дату, в котором при вводе даты в окно параметра на экран должны выводиться: Дата, Номер рейса, Конечный аэропорт, Количество свободных мест (вычисляемое поле **Количество свободных мест: [Кол-во мест]-[Кол-во проданных билетов]**).

с) Запрос, в результате выполнения которого на экран выводится полученная сумма денег за требуемый период времени. На экран должны выводиться поля: Дата, Суммарное кол-во проданных билетов, Цена билета, Сумма. Вычисляемое поле **Сумма: [Цена билета]*[Кол-во проданных билетов]**.

д) Параметрический запрос, показывающий каким рейсом можно добраться до нужного аэропорта и количество свободных мест. На экран должны выводиться: Дата, Номер рейса, Конечный аэропорт, Количество свободных мест (вычисляемое поле **Количество свободных мест: [Кол-во мест]-[Кол-во проданных билетов]**).

5. Создайте макросы, которые открывают запросы.

6. По каждому запросу создайте отчет.

7. Создайте кнопочную форму для вызова всех форм, запросов и отчетов. Кнопочная форма должна состоять из четырех страниц: **главной** (4 кнопки), **страницы вызова форм** (2 или 3 кнопки), **страницы вызова запросов** (5 кнопок), **страницы вызова отчетов** (5 кнопок).

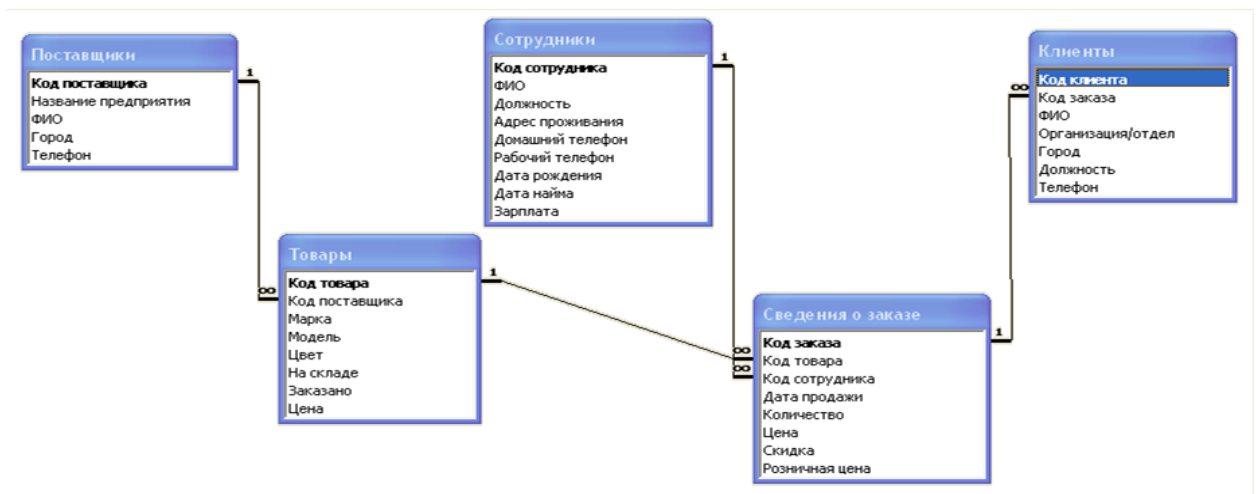
Образец контрольной работы с многотабличной базой данных

Вариант 1.

РАЗРАБОТКА МНОГОТАБЛИЧНОЙ БАЗЫ ДАННЫХ «ПРОДАЖА_АВТОМОБИЛЕЙ»

ЗАДАНИЕ 1. СОЗДАНИЕ БАЗЫ ДАННЫХ.

1. Создайте новую базу данных «Продажа_автомобилей».
2. Определите связи между таблицами, согласно Схеме данных



ЗАДАНИЕ 2. ВВОД ДАННЫХ В СВЯЗАННЫЕ ТАБЛИЦЫ

В режиме таблицы заполнить записями главную таблицу Сотрудники записями по образцу (табл.7) и подчиненную таблицу Сведения о заказе (табл.8):

Таблица 7 *Сотрудники*

Код сотрудника	ФИО	Должность	Адрес проживания	Домашний телефон	Рабочий телефон	Дата рождения	Дата найма	Зарплата
12	Гаврилов С.В.	Менеджер	Челябинск, пр.Ленина, 45-67	65-45-45	93-90-90	12.06.1968	01.05.1999	5 500,00р.
16	Павлов Н.Л.	Менеджер	Челябинск, Горького, 67-89	75-12-12	93-20-20	06.05.1960	01.05.2000	5 500,00р.
17	Соколова М.О.	Агент по снабжению	Екатеринбург, Василевского, 89-45	21-23-23	93-12-13	23.10.1968	03.04.2000	6 000,00р.
21	Кленов О.В.	Экспедитор	Челябинск, Чайковского, 145-78	97-45-45	93-12-13	21.08.1965	03.04.2000	4 000,00р.
22	Коновалов В.В.	Экспедитор	Челябинск, Гагарина, 31-30	52-34-34	93-34-35	13.04.1968	01.05.2000	4 000,00р.
23	Евдокимова В.В.	Агент по снабжению	Челябинск, Куйбышева, 71-11	98-49-49	93-12-13	15.05.1964	01.05.2000	5 500,00р.
32	Земсков П.С.	Агент по продажам	Челябинск, Бр. Кашириных, 78-78	97-45-45	93-00-00	25.01.1963	03.04.2000	5 500,00р.
33	Тимошин Д.М.	Агент по продажам	Екатеринбург, Радищева, 23-56	22-36-36	93-00-00	23.07.1980	03.04.2000	5 500,00р.
34	Романов П.П.	Агент по снабжению	Екатеринбург, Тургенева, 13-67	56-17-17	93-34-35	05.06.1979	03.04.2000	6 000,00р.

Таблица 8 Сведения о заказе

Код заказа	Код товара	Код сотрудника	Дата продажи	Количество	Цена	Скидка	Розничная цена
1	5	32	12.10.2001	15	180 900,00р.	10,00%	162 810,00р.
2	10	39	05.08.2002	5	89 900,00р.	5,00%	85 405,00р.

3	6	33	01.09.2002	7	130 800,00р.	10,00%	117 720,00р.
4	3	12	14.10.2002	12	139 900,00р.	10,00%	125 910,00р.
5	12	16	09.09.2002	3	93 800,00р.	0,00%	93 800,00р.

Отформатируйте по ширине данных столбцы таблиц Сотрудники, Клиенты, Товары.
Измените внешний вид таблиц Сотрудники, Поставщики.

ЗАДАНИЕ 3. СОЗДАНИЕ ОДНОТАБЛИЧНЫХ ФОРМ

С помощью Автоформы создайте форму Товары, Поставщики.
Заполните таблицу в режиме Автоформы по таблице 9.

Таблица 9. Товары, поставщики.

Код товара	Код поставщика	Марка а/м	Модель а/м	Цвет а/м	На складе	Заказано	Цена
1	2	ВАЗ	21093 02Г 5-ст. V1500	Белый	345	200	137 900,00р.
3	2	ВАЗ	21093 02Г 5-ст. V1500	Ниагара	279	120	139 900,00р.
4	2	ВАЗ	21099 02Г 5-ст. V1500	Амулет	200	56	156 500,00р.
5	2	ВАЗ	21102 02Г 5-ст. V1500	Папирус	99	79	180 900,00р.
6	2	ВАЗ	21213 "Нива" 02Г 5-ст. V1700	Гранат	60	60	130 800,00р.
9	4	ИЖ	2126 "Орбита" 02Г 5-ст. V1700	Гранат	34	23	89 900,00р.
10	4	ИЖ	2126 "Орбита" 02Г 5-ст. V1700	Темно-синий	45	34	89 900,00р.
12	4	ИЖ	2717 02Г 5-ст. V1700	Океан	12	17	93 800,00р.

Создайте форму Информация о продаже товаров в режиме Мастера форм (тип – подчиненные формы), выбрав в качестве главной таблицу Сотрудники и подчиненной таблицу Сведения о заказе.

Заполните форму, используя данные таблицы 10.

Просмотрите форму с точки зрения того, как она будет выглядеть на листе бумаги.

Таблица 10 Поставщики

Код поставщика	Название	Обращаться к	Город	Телефон
2	ЛОГО-ВАЗ	Прохоров К.Д.	Самара	45-45-45
4	Ижевский автомобильный завод	Григорьев А.А.	Ижевск	23-23-23

Создайте форму Информация о покупке товаров в режиме Мастера форм (тип – связанные формы), выбрав в качестве главной таблицу Сведения о заказах и подчиненная форма: таблица Клиенты.

Заполните форму, используя данные таблицы 11.

Таблица 11 Клиенты.

Код клиента	Код заказа	ФИО	Организация/отдел	Город	Должность	Телефон
1	2	Данилов И.П.	ЗАО "Эверест"	Омск	Директор	15-15-15
2	5	Панин С.Л.	ООО "Рассвет"	Челябинск	Менеджер	20-20-20
3	1	Львов Л.Л.	ООО "Прогресс"	Пермь	Коммерческий директор	30-30-30
4	1	Павлов О. О.	ЗАО "Восток"	Челябинск	Коммерческий директор	40-40-40
5	3	Лунева О.С.	ЗАО "Престиж"	Челябинск	Менеджер	50-50-50

Откройте форму Информация о покупке товаров и отформатируйте форму в соответствии с рисунком 6.

Рис. 6 Форматирование формы «Информация о покупке»

ЗАДАНИЕ 4. ВЫБОР ДАННЫХ С ПОМОЩЬЮ ЗАПРОСОВ

Формирование запросов на выборку.

На основе таблицы Сотрудники создайте простой запрос на выборку, в котором должны отображаться фамилии, должность и зарплата сотрудников.

Данные запроса отсортируйте по должностям.

Сохраните запрос.

Создайте запрос, в котором выводится информация о количестве товаров на складе. Создайте отчет с именем Отчет_склад.

Создание запросов в окне конструктора запросов

Создайте запрос, в котором выводятся данные о клиентах, проживающих в городе Челябинске.

Создайте запрос, в котором выводятся данные о сотрудниках, заработная плата которых превышает 3500 рублей. Создайте отчет.

Создание запроса с вычисляемыми полями

Разработайте запрос на увеличение на 10% заработной платы тех сотрудников, кто получает менее 3500 руб., используя выражение Надбавка: [Зарплата]*0,1. Создайте отчет по запросу.

Разработайте запрос, в котором рассчитывается стоимость автомобилей ВАЗ, используя построитель выражений. Ответьте на вопрос: почему нельзя записать выражение Стоимость: [Количество]* [Цена]. Создайте отчет по запросу.

Запрос с параметром

Создайте запрос на выборку с параметром, в котором должны отображаться фамилии, адрес проживания, рабочий телефон, а в качестве параметра задайте фамилию сотрудника и выполните этот запрос для сотрудника Романова П.П.

Разработайте запрос с параметром о сотрудниках, в котором при вводе в окно параметра кода сотрудника на экран должны выводиться количество проданных им автомобилей.

Разработайте запрос с параметром о продаже товаров, в котором при вводе в окно параметра кода товара на экран должны выводиться данные о дате продажи и количестве. Создайте отчет по запросу.

Многотабличные запросы

Создайте запрос, в котором выводятся данные о клиентах, купивших марку автомобиля - ВАЗ.

Создайте запрос, в котором выводится список сотрудников, производивших продажу автомобилей в период до 1 января 2002 года.

Создайте запрос, в котором список клиентов, купившие автомобили марки ВАЗ до 1 сентября 2002 года.

Создайте запрос, в котором выводится список сотрудников (ФИО) и клиентов (ФИО, организация), осуществляющих куплю-продажу автомобилей марки ВАЗ.

Итоговые запросы

Создайте запрос, в результате которого создастся выборка, отражающая минимальную цену по марке автомобиля.

Создайте запрос, в результате которого создастся выборка, отражающая фактическое количество сотрудников.

Создайте запрос, в результате которого создастся выборка, отражающая среднюю розничную цену по марке автомобиля. Создайте отчет по запросу.

Создайте запрос, в результате которого выводятся данные о сотрудниках, выполнившие заказы по максимальной цене.

Создайте запрос, в результате которого создастся выборка, отражающая суммарную, максимальную, минимальную зарплату сотрудников по должности Агент по продажам.

Создайте запрос, в результате которого создастся выборка, отражающая среднюю, максимальную розничную цену по марке автомобиля - ВАЗ.

Модифицирующие запросы

Разработать запрос по созданию таблицы Продажи клиентам, выбрав из таблицы Клиенты поля ФИО, Телефон и из таблицы Сведения о заказе поля Дата продажи, Количество, Розничная цена.

Разработать запрос обновления, позволяющий скорректировать цену на автомобили марки ВАЗ в связи с ее увеличением на 10%.

Разработать запрос по созданию таблицы Сведения о работе сотрудников.

Разработать запрос, позволяющий скорректировать зарплату сотрудникам в связи с ее увеличением на 25%.

ЗАДАНИЕ 5. СОЗДАНИЕ СЛОЖНЫХ ОТЧЕТОВ.

Создайте запрос, на основе которого будет формироваться отчет. В запросе должны присутствовать: из таблицы Сотрудники - поля ФИО, Должность, из таблицы Товары - поле Марка, Модель, Цвет, из таблицы Сведения о заказе - поле Дата продажи, Количество, Розничная цена, из таблицы Клиенты - поле Организация.

Создайте отчет по итогам продаж. В отчете данные должны быть сгруппированы. Для каждого сотрудника должна вычисляться суммарная розничная цена, а для количества продаж - среднее значение.

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Вопросы к экзамену

1. Что является целью информационной технологии?
2. Что является методами ИТ?
3. Что такое средства ИТ?
4. Что представляет собой глобальная информационная технология?
5. Что представляет собой базовая информационная технология?
6. Что представляют собой конкретные информационные технологии?
7. Что понимается под системой управления экономическим объектом?
8. В чем заключается иерархичность систем управления?
9. Что такое информационный контур организации и информационная система?
10. Какие основные тенденции развития информационных технологий существуют?
11. В чем выражается влияние развития информационных технологий на информационные системы?
12. Что такое жизненный цикл информационных систем?
13. Какие модели жизненного цикла информационных систем Вы знаете?
14. Охарактеризуйте жизненный цикл ИС.
15. Каковы основные стадии и этапы разработки ИС?
16. Какова роль заказчика в создании ИС?
17. Назовите основные рекомендации при использовании типовых проектных решений в разработке ИС?
18. Дайте определение информационного обеспечения системы автоматизированной информационной системы.
19. Основные функции СУБД.
20. Модель предметной области «сущность–связь».
21. Модели данных: иерархическая, сетевая, реляционная, объектная.
22. Определения метаданных, первичного и внешнего ключей БД. Нормализация отношений.
23. Функциональные и транзитивные зависимости в модели «сущность–связь».
24. Характеристика основных объектов БД и типов данных, хранимых в полях БД.
25. Основные этапы проектирования баз данных.
26. Понятие корпоративной информационной системы.
27. Системы управления электронными документами.
28. Функции и задачи систем управления электронными документами.
29. Основные компоненты СЭУД.
30. Понятие «электронный документ», «виртуальный документ».
31. Современные программные продукты для СЭУД.
32. Возможности использования Internet–технологий для управления документами в масштабах организации.
33. Корпоративные стандарты и их функции (отечественные и зарубежные).
34. Обобщенная технология создания КИС.
35. Модели создания КИС.
36. Методологии, используемые при создании КИС на этапе информационной модели.
37. Концепции MRP II, ERP.
38. Концепция CIM. Системы CAD/CAM/CAE.
39. Системы CRM, SCM.
40. Что такое корпоративные системы, и каково их назначение?

41. Каковы особенности КИС, требования, тенденции?
42. Охарактеризуйте современное состояние рынка КИС.
43. Какие подсистемы включают в себя корпоративные системы?
44. Что понимается под системой управления базами данных?
45. Что понимается под компьютерной графикой?
46. Перечислите функции табличных процессоров.
47. Что такое интегрированные пакеты прикладных программ?
48. Что такое банк данных?
49. Что такое СУБД? Архитектура СУБД.
50. Что такое информационно-логическая модель?
51. Опишите основные возможности СУБД MS Access.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Критерии оценивания работы при устном ответе

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«отлично»	Устный ответ представлен достаточно полно. Раскрыты основные положения теоретического вопроса, приведены 2-3 примера из практики.
«хорошо»	Устный ответ представлен достаточно полно. Раскрыты основные положения теоретического вопроса, приведен 1 пример из практики.
«удовлетворительно»	Устный ответ представлен недостаточно полно, односложно. Не раскрыты основные положения теоретического вопроса, отсутствуют примеры из практики.
«неудовлетворительно»	В устном ответе присутствуют грубые теоретические ошибки. Не представлены основные положения вопросов, отсутствуют примеры из практики.

2 ЭТАП – УМЕТЬ

Критерии оценивания знаний при выполнении лабораторных и практических работ.

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«отлично»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Глубокое и прочное усвоение программного материала. 2. Правильная формулировка основных определений. 3. Знание основных информационных показателей. 4. Свободное владение приемами и методами работы за компьютером. 5. Безошибочное выполнение практического задания. 6. Точные, полные и логичные ответы на дополнительные вопросы.
«хорошо»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Хорошее знание программного материала. 2. Недостаточно полное изложение теоретического вопроса экзаменационного билета.

	3. Наличие незначительных неточностей в употреблении терминов, классификаций. 4. Владение приемами и методами работы за компьютером. 5. Точность и обоснованность выводов. 6. Логичное изложение вопроса, соответствие изложения научному стилю. 7. Негрубая ошибка при выполнении практического задания. 8. Правильные ответы на дополнительные вопросы.
«удовлетворительно»	1. Поверхностное усвоение программного материала. 2. Недостаточно полное изложение теоретического вопроса экзаменационного билета. 3. Затруднение в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения. 4. Наличие неточностей в употреблении терминов, классификаций. 5. Грубая ошибка в практическом задании. 6. Неточные ответы на дополнительные вопросы.
«неудовлетворительно»	1. Незнание значительной части программного материала. 2. Неспособность объяснить основные информационные категории и закономерности. 3. Неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения. 4. Грубые ошибки при выполнении практического задания. 5. Неправильные ответы на дополнительные вопросы.

Критерии оценивания знаний при выполнении контрольных работ.

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«отлично»	1. Глубокое и прочное усвоение программного материала. 2. Правильная формулировка основных определений. 3. Знание основных информационных показателей. 4. Свободное владение приемами и методами работы за компьютером. 5. Безошибочное выполнение практического задания. 6. Точные, полные и логичные ответы на дополнительные вопросы.
«хорошо»	1. Хорошее знание программного материала. 2. Недостаточно полное изложение теоретического вопроса экзаменационного билета. 3. Наличие незначительных неточностей в употреблении терминов, классификаций. 4. Владение приемами и методами работы за компьютером. 5. Точность и обоснованность выводов. 6. Логичное изложение вопроса, соответствие изложения научному стилю.

	<p>7. Негрубая ошибка при выполнении практического задания.</p> <p>8. Правильные ответы на дополнительные вопросы.</p>
«удовлетворительно»	<p>1. Поверхностное усвоение программного материала.</p> <p>2. Недостаточно полное изложение теоретического вопроса экзаменационного билета.</p> <p>3. Затруднение в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения.</p> <p>4. Наличие неточностей в употреблении терминов, классификаций.</p> <p>5. Грубая ошибка в практическом задании.</p> <p>6. Неточные ответы на дополнительные вопросы.</p>
«неудовлетворительно»	<p>1. Незнание значительной части программного материала.</p> <p>2. Неспособность объяснить основные информационные категории и закономерности.</p> <p>3. Неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения.</p> <p>4. Грубые ошибки при выполнении практического задания.</p> <p>5. Неправильные ответы на дополнительные вопросы.</p>

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Критерии оценивания знаний на экзамене

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«отлично»	<p>1. Глубокое и прочное усвоение программного материала.</p> <p>2. Правильная формулировка основных определений.</p> <p>3. Знание методов, средств и принципов, современных информационных технологии в сфере управления персоналом.</p> <p>4. Свободное владение приемами и методами работы за компьютером.</p> <p>5. Безошибочное выполнение практического задания.</p> <p>6. Точные, полные и логичные ответы на дополнительные вопросы.</p>
«хорошо»	<p>1. Хорошее знание программного материала.</p> <p>2. Недостаточно полное изложение теоретического вопроса экзаменационного вопроса.</p> <p>3. Наличие незначительных неточностей в употреблении знания методов, средств и принципов современных информационных технологий в сфере управления персоналом.</p> <p>4. Владение приемами и методами работы за компьютером.</p> <p>5. Негрубая ошибка при выполнении практического задания.</p> <p>6. Правильные ответы на дополнительные вопросы.</p>

«удовлетворительно»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поверхностное усвоение программного материала. 2. Недостаточно полное изложение теоретического вопроса экзаменационного вопроса. 3. Затруднение в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения. 4. Наличие неточностей в употреблении терминов, классификаций. 5. Грубая ошибка в практическом задании. 6. Неточные ответы на дополнительные вопросы.
«неудовлетворительно»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Незнание значительной части программного материала. 2. Неспособность объяснить основные информационные категории и закономерности. 3. Неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения. 4. Грубые ошибки при выполнении практического задания. 5. Неправильные ответы на дополнительные вопросы.