

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ушвицкий Лев Исакович
Должность: и.о. директора Института экономики и управления
Дата подписания: 18.06.2026 10:03:24
Уникальный программный ключ:
46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331d25a8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Директор института
экономики и управления, доктор
экономических наук, профессор
Л. И. Ушвицкий

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Совершенствование бизнес-процессов»

Направление подготовки
Направленность (профиль)

Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется в семестре

38.03.05 Бизнес-информатика
Информационная бизнес-аналитика и цифровые
технологии
2026
очная
7

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации по дисциплине «Совершенствование бизнес-процессов» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.05 Бизнес-информатика (направленность (профиль) «Информационная бизнес-аналитика и цифровые технологии».

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Совершенствование бизнес-процессов»

3. Разработчик: Ловянников Д.Г. - кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры цифровых бизнес-технологий и систем учета

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель: Куш Е. Н. - кандидат экономических наук, председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Михайлова Г.В. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры цифровых бизнес-технологий и систем учета

Представитель организации-работодателя Лабушкин Ю.Г. – директор ООО «Бизнес ИТ»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Совершенствование бизнес-процессов» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Информационная бизнес-аналитика и цифровые технологии» по направлению подготовки 38.03.05 Бизнес-информатика.

«19» мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенции(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
ПК-1 Способен осуществлять концептуальное, функциональное и логическое проектирование информационных систем				
ИД -1 ПК-1. способен осуществлять анализ проблемной ситуации и разработку бизнес-требований к информационной системе. ИД -2 ПК-1. способен осуществлять постановку целей создания системы и разрабатывать концепцию. ИД -3 ПК-1. способен разрабатывать техническое задание на систему и организовывать оценку соответствия требованиям существующих систем и их аналогов.	Не применяет знания об основах проектирования информационных систем	Применяет знания об основах проектирования информационных систем	Применяет знания об основах проектирования информационных систем Осуществляет использование моделей данных для разработки архитектуры информационной системы	Применяет знания об основах проектирования информационных систем Осуществляет использование моделей данных для разработки архитектуры информационной системы Использует навыки логического проектирования информационных систем

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой(7 семестр)

Описание шкалы оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Совершенствование бизнес-процессов», соотнесенные с индикаторами достижения компетенции ПК-1, оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-1 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-1 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-1 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-1 не достигнуты.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
1.	b)	Есть ли в процессной перспективе возможность идентификации полностью новых процессов? <i>Выберите один из 3 вариантов ответа:</i> a) Только при каскадировании b) Да c) Нет	ПК-1
2.	d)	К статистическим методам управления качеством не относится ... <i>Выберите один из 4 вариантов ответа:</i> a) Диаграмма взаимосвязей b) Корреляционные диаграммы c) Гистограммы d) (Правильный ответ) Имитационное моделирование	ПК-1
3.	c)	Что является деревом целей? <i>Выберите один из 3 вариантов ответа:</i> a) Формальное отображение желаемых состояний подразделений	ПК-1

		б) Иерархия целей, обязательно смоделированная в соответствии с отвечающими за них подразделениями с) Цели, расположенные во временной развертке по принципу «Что надо сделать для того, чтобы...?»	
4.	б)	Можно ли в системе сбалансированных показателей создать какую-либо новую перспективу, помимо стандартных перспектив BSC? <i>Выберите один из 3 вариантов ответа:</i> а) Да б) Нет с) Да, но только из списка, предлагаемого Нортоном и Капланом	ПК-1
5.	а)	Можно ли объект организационной структуры декомпозировать на процесс? <i>Выберите один из 4 вариантов ответа:</i> а) Нет б) Да, но только объект «Организационная единица» с) Да, но только на процесс верхнего уровня д) Да, но только на процесс верхнего уровня	ПК-1
6.	а)	Референтная модель отражает: <i>Выберите несколько из 4 вариантов ответа:</i>	ПК-1

		a) структуру процессов верхнего уровня b) логику выполнения процессов c) логику взаимодействия подразделений d) структуру основных процессов	
7.	d)	К свойствам процесса не относится ... <i>Выберите один из 8 вариантов ответа:</i> a) Определенность b) Эффективность c) Результативность d) Система измерений e) Повторяемость f) Управляемость g) Стоимость h) Адаптируемость	ПК-1
8.	система	... -есть совокупность взаимосвязанных элементов, обособленная от среды и взаимо- действующая с ней как целое.	ПК-1
9.	структура	... -совокупность устойчивых связей между компонентами системы.	ПК-1
10.	Организационная структура	... - это структура, элементами которой являются подразделения организации разного уровня иерархии, а связями — отношения руководства-подчинения	ПК-1
11.	Производственная структура	— это структура, элементами которой являются технологические операции и средства их выполнения, а связями — материальные потоки	
12.	функциональная структура	– структура, элементами которой являются функции, реализуемые подразделениями предприятия, а связями — взаимодействие или взаимовлияние функций	

13.	информационная структура	— совокупность центров производства, сбора, анализа и распространения информации, связанных информационными потоками	
14.	декомпозицией	Детализация структурного объекта, т. е. расчленение его на части называется	
15.	эмерджентностью	Несводимость свойств системы к сумме свойств ее компонентов называется .;.....	
16.		Решить задачу Разработать модель типа ЕРС для процесса «Определение потребности в персонале» по приведенному ниже описанию. Описание 25 числа последнего месяца каждого квартала ответственный за набор персонала запрашивает по электронной почте и в течение 2 дней собирает заявки установленной формы от начальников отделов компании, где они должны указать потребности в персонале своих подразделений на предстоящий квартал. Ответственный за набор персонала обрабатывает заявки и формирует проект списка вакансий компании и пояснительную записку к нему. Согласовав подготовленные материалы со своим непосредственным начальником, он рассылает и директорам компании для предварительного обсуждения. Проведя сбор замечаний и предложений от директоров, ответственный за набор персонала инициирует совещание по обсуждению потребностей в персонале	
17.		Решить задачу После определения потребностей в персонале ответственный за набор персонала подает заявки в кадровые агентства. Получив из кадрового агентства анкету кандидата, ответственный за набор персонала определяет целесообразность встречи с кандидатом и назначает последнему встречу в отделе кадров компании. После проведения встречи с кандидатом, ответственный за набор персонала составляет отчет о	

		собеседовании и, в случае, если им принято решение о продолжении работы с данным кандидатом, согласовывает с начальником отдела время его встречи с кандидатом. После согласования он уведомляет кандидата о времени встречи. Начальник отдела встречается с кандидатом и составляет отчет по результатам собеседования. Если, согласно отчету, кандидат устраивает начальника отдела, кандидат принимается на работу, для этого ему необходимо предъявить трудовую книжку и подписать трудовой договор у директора по персоналу	
--	--	---	--

