

**ПРИЛОЖЕНИЕ А**  
**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**  
**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Современные технологии разработки программного обеспечения»**

**1. Перечень оценочных средств для компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины**

<b>Код контролируемой компетенции</b>	<b>Способ оценивания</b>	<b>Оценочное средство</b>
ОПК-2: Способен разрабатывать оригинальные алгоритмы и программные средства, в том числе с использованием современных интеллектуальных технологий, для решения профессиональных задач	Курсовая работа; экзамен	Контролирующие материалы для защиты курсовой работы; комплект контролирующих материалов для экзамена
ОПК-5: Способен разрабатывать и модернизировать программное и аппаратное обеспечение информационных и автоматизированных систем	Курсовая работа; экзамен	Контролирующие материалы для защиты курсовой работы; комплект контролирующих материалов для экзамена
ОПК-8: Способен осуществлять эффективное управление разработкой программных средств и проектов	Курсовая работа; экзамен	Контролирующие материалы для защиты курсовой работы; комплект контролирующих материалов для экзамена

**2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

Оцениваемые компетенции представлены в разделе «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций» рабочей программы дисциплины «Современные технологии разработки программного обеспечения».

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Современные технологии разработки программного обеспечения» используется 100-балльная шкала.

<b>Критерий</b>	<b>Оценка по 100-балльной шкале</b>	<b>Оценка по традиционной шкале</b>
Студент освоил изучаемый материал (основной и дополнительный), системно и грамотно излагает его, осуществляет полное и правильное выполнение заданий в соответствии с индикаторами достижения компетенций, способен ответить на дополнительные вопросы.	75-100	<i>Отлично</i>

Студент освоил изучаемый материал, осуществляет выполнение заданий в соответствии с индикаторами достижения компетенций с непринципиальными ошибками.	50-74	<i>Хорошо</i>
Студент демонстрирует освоение только основного материала, при выполнении заданий в соответствии с индикаторами достижения компетенций допускает отдельные ошибки, не способен систематизировать материал и делать выводы.	25-49	<i>Удовлетворительно</i>
Студент не освоил основное содержание изучаемого материала, задания в соответствии с индикаторами достижения компетенций не выполнены или выполнены неверно.	<25	<i>Неудовлетворительно</i>

### **3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки уровня достижения компетенций в соответствии с индикаторами**

#### *1.Задания*

<b>Компетенция</b>	<b>Индикатор достижения компетенции</b>
ОПК-2 Способен разрабатывать оригинальные алгоритмы и программные средства, в том числе с использованием современных интеллектуальных технологий, для решения профессиональных задач	ОПК-2.1 Обосновывает выбор и использует современные информационно-коммуникационные и интеллектуальные технологии для решения профессиональных задач
	ОПК-2.2 Разрабатывает оригинальные алгоритмы и программные средства
ОПК-5 Способен разрабатывать и модернизировать программное и аппаратное обеспечение информационных и автоматизированных систем	ОПК-5.1 Выбирает средства автоматизации разработки и модернизации программного и аппаратного обеспечения
	ОПК-5.2 Разрабатывает и совершенствует информационные и автоматизированные системы
ОПК-8 Способен осуществлять эффективное управление разработкой программных средств и проектов	ОПК-8.1 Демонстрирует понимание основных принципов, задач и критериев качества программных проектов
	ОПК-8.2 Обосновывает принимаемые управленческие решения
	ОПК-8.3 Управляет разработкой проекта на всех этапах жизненного цикла

## БИЛЕТ 1

### Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

### Задача 1

Выберите инструментальное средство автоматизации процесса подбора. Выбор инструментального средства обоснуйте.

### Задача 2

Предложите архитектуру программного решения для автоматизации рабочего процесса

## БИЛЕТ 2

### Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

### Задача 1

Выберите инструментальное средство автоматизации процесса подбора. Выбор инструментального средства обоснуйте.

### Задача 2

Предложить программное решение для создания и заполнения Вакансии

### БИЛЕТ 3

#### Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

#### Задача 1

Выберите инструментальное средство автоматизации процесса подбора. Выбор инструментального средства обоснуйте.

#### Задача 2

Предложить программное решение для создания и заполнения Кандидата

### БИЛЕТ 4

#### Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

#### Задача 1

Выберите инструментальное средство автоматизации процесса подбора. Выбор инструментального средства обоснуйте.

#### Задача 2

Предложить программное решение для реализации связи между менеджером и вакансией

## БИЛЕТ 5

### Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

### Задача 1

Выберите инструментальное средство автоматизации процесса подбора. Выбор инструментального средства обоснуйте.

### Задача 2

Предложить программное решение для реализации хранения статуса Вакансии – Открыта или Закрыта

## БИЛЕТ 6

### Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

### Задача 1

Предложите архитектуру программного решения для автоматизации рабочего процесса

### Задача 2

Предложить программное решение для создания и заполнения Вакансии

## БИЛЕТ 7

### Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

### Задача 1

Предложите архитектуру программного решения для автоматизации рабочего процесса

### Задача 2

Предложить программное решение для создания и заполнения Кандидата

## БИЛЕТ 8

### Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

### Задача 1

Предложите архитектуру программного решения для автоматизации рабочего процесса

### Задача 2

Предложить программное решение для реализации связи между менеджером и вакансией

## БИЛЕТ 9

### Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

### Задача 1

Предложите архитектуру программного решения для автоматизации рабочего процесса

### Задача 2

Предложить программное решение для реализации хранения статуса Вакансии – Открыта или Закрыта

## БИЛЕТ 10

### Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

### Задача 1

Предложить программное решение для создания и заполнения Вакансии

### Задача 2

Предложить программное решение для создания и заполнения Кандидата

## БИЛЕТ 11

### Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

### Задача 1

Предложить программное решение для создания и заполнения Вакансии

### Задача 2

Предложить программное решение для реализации связи между менеджером и вакансией

## БИЛЕТ 12

### Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

### Задача 1

Предложить программное решение для создания и заполнения Вакансии

### Задача 2

Предложить программное решение для реализации хранения статуса Вакансии – Открыта или Закрыта



## БИЛЕТ 13

### Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

### Задача 1

Предложить программное решение для создания и заполнения Кандидата

### Задача 2

Предложить программное решение для реализации связи между менеджером и вакансией

## БИЛЕТ 14

### Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

### Задача 1

Предложить программное решение для создания и заполнения Кандидата

### Задача 2

Предложить программное решение для реализации хранения статуса Вакансии – Открыта или Закрыта

## БИЛЕТ 15

### Исходные данные

Предприятие занимается подбором персонала (рекрутинговое агентство), в составе предприятия работают 1- менеджеры по подбору, которые работают с вакансиями. Вакансии создаются и заполняются менеджером при поступлении заявки. В вакансии указывается должность, фирма-работодатель, условия, обязанности, требования к кандидату. Таким образом создается пул открытых вакансий. Менеджер может взять вакансию из этого пула для работы с ней, при этом другие менеджеры не должны иметь возможность брать уже занятую вакансию. Менеджер может создать Кандидата, для этого ему нужно заполнить следующие данные: ФИО, телефон, дата рождения, ожидаемых доход, должности, на которые претендует кандидат. Кандидат может быть создан на конкретную вакансию, а может быть независимо от созданных вакансий. При поступлении данных о закрытии вакансии – менеджер устанавливает пометку «Закрыта» у Вакансии.

### Задача 1

Предложить программное решение для реализации связи между менеджером и вакансией

### Задача 2

Предложить программное решение для реализации хранения статуса Вакансии – Открыта или Закрыта

**4. Файл и/или БТЗ с полным комплектом оценочных материалов прилагается.**