

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенко Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 16.06.2025 11:24:54
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

Оценочные материалы для промежуточной аттестации по дисциплине

Управление профессиональным развитием

Код, направление подготовки	01.04.02, Прикладная математика и информатика
Направленность (профиль)	Математическое и информационное обеспечение систем управления деятельностью предприятий нефтегазовой отрасли
Форма обучения	Очная
Кафедра-разработчик	Прикладной математики
Выпускающая кафедра	Прикладной математики

1-й семестр

Типовые задания для контрольной работы

I вариант

1. COBIT 5: Бизнес – модель по руководству и управлению информационными технологиями на предприятии. Назначение. Содержание. Эталонная модель.
2. Принципы формирования COBIT 5.

II вариант

1. Первый принцип COBIT 5. Соответствие потребностям заинтересованных сторон.
2. Второй принцип COBIT 5. Комплексный взгляд на предприятие.

Типовые вопросы для экзамена

1. Роль и место персонала в системе управления ресурсами предприятия. Переход от системы учета персонала к системе управления персоналом. Отличие информационного обеспечения этих систем.
2. Моделирование. Назначение моделей для различных областей знаний. Общие черты и отличия. Модели компетенций – современный инструмент управления персоналом.
3. Этапы становления управления персоналом. Основные пути достижения цели в каждом из них. Роль отдельных видов ресурсов в формировании стоимости конечного продукта.

4. Стадии развития организации. Требования к персоналу на отдельных стадиях. В чем причина различия требований к персоналу. Проблемы управления персоналом на каждом их этапов.
5. Что такое стратегическое управление персоналом. Основные его этапы. Задачи, функции каждого этапа, возможные варианты их решения.
6. Система управления персоналом, составные части, их назначение и их взаимодействие. Место модели компетенций в системе управления персоналом.
7. Цикл управления персоналом. Непрерывное профессиональное образование. Место корпоративного университета в управлении персоналом. Анализ состояния профессионального образования в России в настоящее время.
8. Термины и определения. Модель ЗНУ – знания, умения, навыки. Что такое компетенции и компетентность. Государственные стандарты в образовании и компетенции.
9. Модель компетенций и ее элементы. Измерение компетентности (компетенций).
10. Инвариантная часть модели компетенций по отношению к отдельным организациям. Вариативная часть. Что такое индикатор, кластер, их назначение.
11. Форматно-кластерная модель, ее состав. Назначение отдельных элементов. Построение форматно-кластерной модели.
12. Требования к модели компетенций и области ее применения. Система управления персоналом и модель компетенций.
13. Профиль компетенций. Как построить профиль компетенций, как сравнить между собой профили компетенций двух разных сотрудников.
14. Перечислите этапы построения модели компетенций. Состав работ каждого этапа
15. Состав профессиональных стандартов в ИТ-области. Сопоставление профессиональных стандартов и государственных стандартов в области образования.
16. Методика построения профили компетенций на базе профессиональных стандартов
17. Какие существуют методы оценки компетенций (компетентности)? Особенности каждого метода. Сравните методы между собой, укажите на достоинства и недостатки каждого.
18. Организационная структура управления ИТ- подразделением для крупной организации. Применимость классических структур управления для ИТ.
19. Что такое ключевой показатель эффективности (КПЭ). Какие КПЭ целесообразно применять для оценки проектной деятельности, какие параметры влияют на значения КПЭ.
20. Что такое ключевой показатель эффективности (КПЭ). Какие КПЭ целесообразно применять для оценки деятельности разработчиков программ, какие параметры влияют на значения КПЭ.
21. Что такое ключевой показатель эффективности (КПЭ). Какие КПЭ целесообразно применять для оценки деятельности по сопровождению программных продуктов, какие параметры влияют на значения КПЭ.
22. Бизнес – модель по руководству и управлению ИТ на предприятии COBIT 5. Как расшифровывается аббревиатура. Дайте определение каждому слову в названии. Перечислите и дайте определение пяти принципам COBIT.

23. Дайте определение первого принципа методологии COBIT? Что такое каскад целей, приведите пример формирования каскада целей. В чем достоинство каскада целей?
24. Дайте определение четвертого принципа COBIT 5? Перечислите факторы влияния на предприятие. Приведите пример взаимосвязи факторов влияния. Опишите общую модель факторов влияния. Как факторы влияния измеряются? Как можно управлять производительностью факторов?
25. Дайте определение пятого принципа методологии COBIT 5. Нарисуйте модель ключевых областей руководства и управления. Какие домены модели входят в руководство, какие в управление? Системный подход при создании моделей компетенции. Классификация типов моделей.
26. Проектирование моделей компетенций. Основы этапы. Проблемы, пути их решения
27. Словарь компетенций. Построение словаря компетенций. Примеры построения словаря.
28. Построение системы управления ИТ- персоналом в ОАО «Сургутнефтегаз».
29. Взаимовлияние процессов построения модели компетенций и системы ключевых показателей эффективности