

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

КРАСНОЯРСКИЙ ИНСТИТУТ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА –

филиал ФГБОУ ВО

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

**Н. Н. ЕРОНКЕВИЧ**

# **АДМИНИСТРИРОВАНИЕ HR- ПРОЦЕССОВ**

Методические указания  
по выполнению контрольной работы  
для студентов заочной формы обучения  
направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»  
профиль «Стратегическое управление персоналом»

Красноярск  
КриЖТ ИрГУПС  
2026

УДК 000

Е

Еронкевич, Н. Н. Администрирование HR-процессов: методические указания по выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» профиль «Стратегическое управление персоналом», / Н. Н. Еронкевич ; КрИЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2026. – 38 с.

Методические указания по выполнению контрольной работы разработаны в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» профиль «Стратегическое управление персоналом» на основе рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.ДВ.02.01 «Администрирование HR- процессов» для студентов заочной формы обучения.

Содержат описание выполнения контрольной работы, требования к содержанию и оформлению контрольной работы, даны варианты заданий и примеры выполнения контрольной работы, примерные вопросы для защиты контрольной работы и список рекомендуемых информационных ресурсов.

Рекомендовано к изданию методическим советом КрИЖТ ИрГУПС

Печатается в авторской редакции

© Еронкевич Н.Н., 2026  
© Красноярский институт  
железнодорожного транспорта, 2026

## Содержание

Введение.....	4
Требования к уровню освоения дисциплины «Администрирование HR-процессов».....	4
Оценивание контрольной работы студентов .....	6
Требования к содержанию и оформлению контрольной работы .....	7
Варианты заданий на контрольную работу № 1 .....	9
Пример выполнения контрольной работы № 1.....	15
Примерные вопросы для защиты контрольной работы № 1.....	22
Варианты заданий на контрольную работу № 2 .....	22
Пример выполнения контрольной работы № 2.....	26
Примерные вопросы для защиты контрольной работы №2.....	27
Варианты заданий на контрольную работу № 3.....	28
Пример выполнения контрольной работы № 3.....	30
Примерные вопросы для защиты контрольной работы №3.....	32
Заключение.....	33
Список рекомендуемых информационных ресурсов.....	34
Приложение А.....	36
Приложение Б.....	37

## **ВВЕДЕНИЕ**

Данные методические указания предназначены для изложения требований к выполнению контрольной работы по дисциплине «Администрирование HR- процессов» студентов заочной формы обучения 38.04.03 «Управление персоналом».

Цель методических указаний: оказание помощи студентам в выполнении контрольной работы и осуществлении ее защиты.

**Контрольная работа** – это:

1) один из видов самостоятельной работы студентов в вузе, направленный на выявление уровня усвоения учебного материала по определенной теме, конкретной учебной дисциплине за определенный период обучения (возможен в тестовой форме);

2) документ, представляющий собой форму отчетности по самостоятельной работе обучающегося в процессе изучения конкретной учебной дисциплины.

Содержание и трудоемкость контрольной работы определяется спецификой конкретной дисциплины в соответствующей рабочей программе для заочной формы обучения. Дисциплина «Администрирование HR- процессов» относится к вариативной части и изучается на 2 курсе. Согласно распределению трудоемкости дисциплины по видам аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов в данном документе на выполнение контрольной работы отводится 60 часов. В рамках установочной сессии выполняется и сдается контрольная работа №.1, в рамках зимней сессии – контрольные работы № 2 и № 3.

### **ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «АДМИНИСТРИРОВАНИЕ HR- ПРОЦЕССОВ»**

Настоящие методические указания содержат подробный план и описание работ, которые позволят студентам самостоятельно овладеть фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по специальности, опытом творческой и исследовательской деятельности.

В результате освоения дисциплины «Администрирование HR-процессов» обучающийся должен достигнуть следующих результатов образования:

**Обучающийся должен знать:**

- инструментальные системы, используемые для описания и анализа бизнес-процессов;
- инструментальные системы, используемые для описания и анализа социального управления;
- основы анализа и документирования социального и бизнес-управления с помощью инструментальных средств локальные нормативные акты организации в области управления персоналом;
- порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системам управления персоналом и работе структурных подразделений;
- системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям (специальностям), нормы труда.

**Обучающийся должен уметь:**

- разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом;
- разрабатывать корпоративные социальные программы;
- анализировать процессы социального и бизнес-управления организацией;
- анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений;
- работать с информационными системами и базами данных по персоналу, системам управления персоналом и организации деятельности структурных подразделений;
- обеспечивать кадровое делопроизводство и документационное сопровождение процессов по управлению персоналом и работе структурных подразделений.

**Обучающийся должен владеть:**

- навыками постановки стратегических целей в управлении персоналом;

- навыками разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по социальному управлению организацией;
- навыками анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом, организации и взаимодействия подразделений;
- навыками документационного оформления результатов управления персоналом, его аудита, работы структурных подразделений;
- навыками документационного и организационного сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений;
- навыками подготовки предложений по развитию систем управления персоналом, по повышению эффективности работы структурных подразделений.

## **ОЦЕНИВАНИЕ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

Контрольная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Преподаватель выдает задание на выполнение контрольной работы на установочной сессии и оценивает качество ее выполнения на последующей сессии согласно расписанию занятий в аудитории. Выполнив работу, обучающийся регистрирует ее в деканате заочного обучения и сдает на проверку до начала основной сессии.

Критериями оценки контрольной работы обучающегося являются:

- уровень освоения студентом учебного материала (качество знаний);
- умение использовать теоретические знания в решении практических задач;
- новизна используемого материала;
- аргументированность, полнота, наглядность и логичность изложения ответа;
- обоснованность, правильность и четкость изложения ответов, в том числе и решения задач;

– оформление письменных работ соответственно требованиям преподавателя.

Формы проведения контроля определяются преподавателем. К ним относятся:

- проверка индивидуальных заданий;
- собеседование;
- устный опрос.

Оценка качества выполнения контрольной работы является одним из условий получения допуска к экзамену и зачету по данной дисциплине.

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включены в состав РПД.

## **ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ**

При выполнении контрольной работы обучающемуся необходимо:

- подобрать литературу по выбранным вопросам контрольной работы и изучить ее, изложить сущность указанных вопросов;
- решить задачи.

Контрольная работа выполняется на листах формата А4 с соблюдением основных требований ГОСТ и Положения «Требования к текстовой и графической документации. Нормоконтроль» КриЖТ ИрГУПС, 2022 г. [1]:

- 1) параметры страницы: слева – не менее 25 мм, справа – не менее 10 мм, снизу и сверху – не менее 20 мм;
- 2) шрифт основного текста – Times New Roman 14 кегль;
- 3) абзац: межстрочный интервал – полуторный, первая строка: отступ – 1,25 мм, расстояние между абзацами 0 пт;
- 4) страницы должны быть пронумерованы согласно содержанию.

Контрольная работа включает следующие части:

- титульный лист (Приложение А);
- содержание (Приложение Б);
- введение;
- выполненные задания;

- заключение;
- список использованных источников.

На титульном листе контрольной работы необходимо указать её номер, дату выполнения и поставить свою подпись.

Работы, выполненные не по варианту, на рецензирование не принимаются. Объем контрольной работы должен составлять от 10 до 15 страниц.

Список рекомендуемых информационных ресурсов, который является заключительной частью методических указаний по выполнению контрольной работы, должен содержать не менее 5 литературных источников актуальные источники информации (не более чем 5-летней давности), имеющиеся в библиотеке КриЖТ ИрГУПС <http://irbis.krsk.irgups.ru/>.

Работа выполняется и сдается в соответствии с «Инструкцией по сдаче, регистрации, проверке, хранению контрольных, расчетно-графических работ, лабораторных работ, отчетов по практике, курсовых работ (проектов) и выпускных квалификационных работ» в установленные учебным процессом сроки.

## ВАРИАНТЫ ЗАДАНИЙ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ № 1

Перечень вариантов заданий на контрольную работу № 1 представлен в таблице 1. Выбор варианта осуществляется по последнему номеру зачетной книжки.

Таблица 1 – Выбор варианта контрольной работы

Последняя цифра номера зачетной книжки	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Номер варианта	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9

### Варианты контрольной работы

#### Задание 1. Реферат-обзор

Задание для выполнения реферата-обзора выбирается в соответствии с вариантом (табл. 2).

Таблица 2 – Темы для выполнения задания 1.

Номер варианта	Тема реферата
1	Инструменты и методы документирования процессов социального и бизнес-управления
2	Разработка и оформление локальных актов по вопросам кадрового управления
3	Аналитические инструменты для оценки эффективности управления персоналом
4	Использование информационных систем и программных средств для документирования HR-процессов
5	Модели и методы анализа кадровых нормативных документов
6	Автоматизация учета и контроля за соблюдением локальных актов по управлению персоналом
7	Практические аспекты внедрения локальных нормативных актов в систему управления организацией
8	Инструменты оценки эффективности реализации нормативных актов в области HR
9	Стандартизация и унификация документации в управлении персоналом на предприятии
10	Анализ и улучшение системы документационного обеспечения управления трудовыми ресурсами

## **Задание 2. Анализ бизнес-процессов предприятия**

### **Задание 2.1. Анализ бизнес-процессов по критерию «Важности бизнес-процесса»**

Транспортная организация АО «ГлобалКарго» занимается транспортировкой грузов и логистическими услугами по стране и за её пределами. В деятельности выделено 15 бизнес-процессов: от оформления документов до доставки грузов:

1. Бухгалтерский учет;
2. Сервисная деятельность;
3. Планирование и подготовка перевозок;
4. Кадровое обеспечение;
5. Финансовое обеспечение;
6. Логистика и управление движением грузов;
7. Документационное обеспечение и оформление перевозки по направлению № 1;
8. Документационное обеспечение и оформление перевозки по направлению № 2;
9. Документационное обеспечение и оформление перевозки по направлению № 3;
10. Документационное обеспечение и оформление перевозки по направлению № 4;
11. Маркетинг и предоставление услуг перевозок по направлению № 1 в основном с помощью автомобильного транспорта;
12. Маркетинг и предоставление услуг перевозок по направлению № 2 в основном с помощью железнодорожного транспорта;
13. Маркетинг и предоставление услуг перевозок по направлению № 3 в основном с помощью авиатранспорта;
14. Маркетинг и предоставление услуг перевозок по направлению № 4 (приоритетных видов транспорта не выделено);
15. Административное управление и развитие.

Общие тенденции рынка – увеличивается спрос на оперативную доставку по стране, возрастает уровень конкуренции, а также потребность клиентов в полноценном контроле за грузом и своевременной информацией.

При этом есть ряд особенностей (представленные по вариантам), которые наглядно визуализированы в таблице 3.

Миссия компании – обеспечить надежную, качественную и быструю транспортировку грузов с максимальным комфортом для клиентов.

Таблица 3 – Особенности осуществления операционной деятельности АО «ГлобалКарго» по вариантам

Номер варианта	Особенности осуществления операционной деятельности АО «ГлобалКарго»
1	Направления перевозок № 1 и №4 пользуются наибольшим спросом, а перевозки по направлению №2 чаще всего предпочитают осуществлять у конкурентов, в силу их дешевизны, поэтому не так популярны
2	Направления перевозок № 2 и №4 пользуются наибольшим спросом, а перевозки по направлению №1 чаще всего предпочитают осуществлять у конкурентов, в силу их дешевизны, поэтому не так популярны
3	Направления перевозок № 3 и №4 пользуются наибольшим спросом, а перевозки по направлению №2 чаще всего предпочитают осуществлять у конкурентов, в силу их дешевизны, поэтому не так популярны
4	Направления перевозок № 1 и №2 пользуются наибольшим спросом, а перевозки по направлению №3 чаще всего предпочитают осуществлять у конкурентов, в силу их дешевизны, поэтому не так популярны
5	Направления перевозок № 1 и №3 пользуются наибольшим спросом, а перевозки по направлению №4 чаще всего предпочитают осуществлять у конкурентов, в силу их дешевизны, поэтому не так популярны
6	Направления перевозок № 2 и №3 пользуются наибольшим спросом, а перевозки по направлению №4 чаще всего предпочитают осуществлять у конкурентов, в силу их дешевизны, поэтому не так популярны
7	Направления перевозок № 3 и №4 пользуются наибольшим спросом, а перевозки по направлению №1 чаще всего предпочитают осуществлять у конкурентов, в силу их дешевизны, поэтому не так популярны
8	Направления перевозок № 2 и №3 пользуются наибольшим спросом, а перевозки по направлению №1 чаще всего предпочитают осуществлять у конкурентов, в силу их дешевизны, поэтому не так популярны
9	Направления перевозок № 1 и №2 пользуются наибольшим спросом, а перевозки по направлению №4 чаще всего предпочитают осуществлять у конкурентов, в силу их дешевизны, поэтому не так популярны
10	Направления перевозок № 2 и №4 пользуются наибольшим спросом, а перевозки по направлению №3 чаще всего предпочитают осуществлять у конкурентов, в силу их дешевизны, поэтому не так популярны

Основные цели — расширение маршрутов внутри страны, повышение качества сервиса, увеличение объема перевозок по железной дороге и автомобильным перевозкам.

**Задание.** На основе представленной выше информации (рынок сбыта, тенденции рынка, цели и миссия компании) выделите приоритетные бизнес-процессы и сформируйте 7 ключевых факторов успеха (КФУ) организации. Постройте матрицу сопоставления бизнес-процессов. С помощью матрицы выявите наиболее важные для АО «ГлобалКарго» бизнес-процессы (примечание: помните, что все 15 бизнес-процессов не могут быть важными для компании и поддерживать все КФУ).

## **Задание 2.2. «Анализ бизнес-процессов по критерию «проблемности бизнес-процессов»**

В настоящее время положение отделов в АО «ГлобалКарго» имеет следующий характер. С логистическими процессами на предприятии нет особых проблем. Планируется к расширению маршрутов внутри страны, которые характеризуются направлениями № 1 (ближние перевозки) и № 2 (дальние перевозки). Стоит отметить, что направление № 3 – это перевозки в Ближнее зарубежье, перевозки по направлению № 4 – Дальнее зарубежье.

Также в компании происходят проблемы, связанные с текучестью в отделе кадров – оттуда недавно уволился высококвалифицированный специалист, непосредственно занимавшийся набором кадров. На отдел логистики и финансовый отдел данный фактор имеет слабое влияние, так как штат сотрудников там укомплектован, однако директор компании хотел бы заменить часть сотрудников (табл. 4) отдела маркетинга и продаж услуг перевозок определенных направлений по причине низких показателей продаж.

Таблица 4 – Планируемые к замене сотрудники в АО «ГлобалКарго» по вариантам

Номер варианта	Планируемые к замене сотрудники ответственные за
1	маркетинг и предоставление услуг перевозок по направлению № 2 и № 3
2	маркетинг и предоставление услуг перевозок по направлению № 1 и № 3
3	маркетинг и предоставление услуг перевозок по направлению № 2 и № 1
4	маркетинг и предоставление услуг перевозок по направлению № 4 и № 3
5	маркетинг и предоставление услуг перевозок по направлению № 2 и № 4
6	маркетинг и предоставление услуг перевозок по направлению № 1 и № 4
7	маркетинг и предоставление услуг перевозок по направлению № 2 и № 1
8	маркетинг и предоставление услуг перевозок по направлению № 1 и № 4
9	маркетинг и предоставление услуг перевозок по направлению № 4 и № 3
10	маркетинг и предоставление услуг перевозок по направлению № 1 и № 3

Помимо этого, в логистике компании есть некоторые проблемы, связанные с наличием материальных ресурсов, однако они решаемы и не имеют сильного влияния.

Управленческий отдел, занимающийся администрированием и развитием компании, не имеет серьезных проблем, а в бухгалтерии произошла путаница с внутренними отчетными документами – проблема не очень серьезная, но требует временных затрат на решение. На данный момент финансовое обеспечение компании осуществляется в удовлетворительном объеме, но руководство планирует его увеличить в связи с расширением маршрутов внутри страны по направлениям 1 (ближние перевозки) и 2 (дальние перевозки).

**Задание.** Для бизнес-процессов компании, представленных в задании 2.1, необходимо провести оценку степени проблемности на основе представленных выше условий. При выставлении баллов, характеризующих проблемность бизнес-процессов, помогут следующие критерии:

– 1 балл – потребители, аудиторы и владельцы считают, что выход процесса в значительной степени лишен дефектов. Нет серьезных операционных недостатков. Достигнуто серьезное улучшение в работе бизнес-процесса. Ожидаются и планируются изменения в будущем.

– 2 балла – было достигнуто значительное улучшение качества бизнес-процесса по сравнению с уже разработанными критериями отсутствия дефектов. Ожидаются и планируются положительные изменения в будущем.

– 3 балла – используемые в бизнес-процессе на данный момент процедуры являются эффективными, нет серьезных проблем. Проводятся мероприятия по улучшению качества бизнес-процессов. Были разработаны критерии отсутствия дефектов.

– 4 балла – бизнес-процесс обладает некоторыми операционными недостатками, которые требуют принятия мер для исправления. Недостатки можно исправить. Проводятся основные мероприятия по управлению качеством.

– 5 баллов – бизнес-процесс неэффективен или почти не реализуется. Существуют серьезные недостатки, требующие принятия мер по его исправлению. Основные мероприятия по управлению качеством не проводятся.

Помимо выставления баллов самим бизнес-процессам необходимо оценить силу влияния проблем (обратите внимание, насколько проблемы решаемы и каких затрат они требуют). После проведения оценки степени проблемности бизнес-процессов составьте и заполните матрицу ранжирования, в которой показателями КФУ будут выступать результаты задания 2.1.

Проанализировав матрицу, определите наиболее приоритетные бизнес-процессы АО «ГлобалКарго» на основе важности и проблемности бизнес-процессов.

### **Задание 2.3. Анализ бизнес-процессов по критерию «возможности проведения изменений в бизнес-процессе»**

Компания АО «ГлобалКарго», представленная в предыдущих заданиях, осуществляет перевозки внутри страны по направлениям № 1 и № 2, при этом часть платных дорог по направлению №1 повысили цену на 4%, так и тарифы на перевозки были подняты в ОАО «РЖД» на 3%. Менеджмент организации решило осуществлять перевозки по направлению № 1 другим маршрутом, избегая платных дорог, что незначительно увеличило сроки доставки, но клиентов они устраивают при данной цене доставки. По направлению №2 невозможно остановить или поменять маршрут, т.к. он в основном осуществляется железнодорожным транспортом.

К тому же компания обладает ограниченным дополнительным финансовым резервом, применение которого целесообразно направить на расширение маршрутов внутри страны либо по направлению № 1 или по направлению №2.

Не обошли маркетинговый отдел и кадровые проблемы. Работники маркетинга и продаж услуг по направлению № 4 против расширения маршрутов внутри страны, так как опасаются, что на это может уйти избыточное количество финансовых ресурсов, что может повлиять на задержку или сокращение заработной платы сотрудников. Также уход специалиста из отдела кадров может оказать негативное влияние на обстановку в кадровом отделе и их дальнейшую работу.

**Задание.** На основе представленных выше условий и условий из заданий 2.1 и 2.2 определите барьеры для проведения изменений бизнес-процессов и распределите их по 3 группам – финансы, персонал и законодательство. Найдите по одному барьеру для каждой группы. Проведите оценку возможности реализации изменений в бизнес-процессах с помощью таблицы и постройте таблицу ранжирования бизнес-процессов с помощью результатов всех трех заданий. На основе таблицы ранжирования выявите приоритетные бизнес-процессы для оптимизации.

## **ПРИМЕР ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ № 1**

### **Задание 1. Реферат-обзор**

Необходимо в реферативной форме раскрыть тему, представив введение, основную часть реферата и заключение, а также список использованных источников.

### **Задание 2. Анализ бизнес-процессов предприятия**

#### **Задание 2.1. «Анализ бизнес-процессов по критерию «Важности бизнес-процесса»»**

Компания ЗАО «Яркий рассвет» занимается производством и продажей деталей для грузовых автомобилей. Организация поставляет детали как заводам по сборке автомобилей, так и частным лицам. Всего в деятельности компании выделено 16 бизнес-процессов различного типа:

1. Бухгалтерский учет;
2. Управленческий учет;
3. Материальное обеспечение;
4. Кадровое обеспечение;
5. Финансовое обеспечение;
6. Производство детали № 1;
7. Производство детали № 2;
8. Производство детали № 3;
9. Производство детали № 4;
10. Продажа детали № 1;
11. Продажа детали № 2;
12. Продажа детали № 3;
13. Продажа детали № 4;
14. Фасовка товаров;
15. Авто доставка;
16. Железнодорожная доставка.

Рынок, на котором организация реализует свой товар – это рынок деталей для грузовых автомобилей. Тенденции развития этого рынка на настоящий момент таковы: детали вида №1 и №3 пользуются наибольшим спросом, а детали вида №2 заменяются заграничным, более дешевым аналогом, поэтому не так популярны. Также многие клиенты

предпочитают, чтобы компания производила доставку самостоятельно на дальние расстояния.

Миссия компании: «Производство качественных деталей для автомобилей. Мы хотим обеспечить всем клиентам максимум удобств при обслуживании своего автомобиля. Мы стремимся сделать покупку авто-деталей такой же простой и приятной, как приобретение новой модели цифровой техники или очередное пополнение личного гардероба».

Основные цели компании на ближайшее время – это увеличение доли частных клиентов и рост производства деталей №1.

**Задание.** на основе представленной выше информации (рынок сбыта, тенденции рынка, цели и миссия компании) выделите приоритетные бизнес-процессы и сформируйте 7 ключевых факторов успеха организации. Постройте матрицу сопоставления бизнес-процессов. С помощью матрицы выявите наиболее важные для ЗАО «Яркий рассвет» бизнес-процессы (примечание: помните, что все 16 бизнес-процессов не могут быть важными для компании и поддерживать все КФУ) (табл. 5).

Таблица 5 - Оценка возможности проведения изменений в бизнес-процессах

		Критические факторы успеха							Важность
		КФУ-1	КФУ-2	КФУ-3	КФУ-4	КФУ-5	КФУ-6	КФУ-7	
Бизнес-процессы	БП-1			+				+	2
	БП-2	+		+				+	3
	БП-3		+	+	+			+	4
	БП-4		+	+			+	+	4
	БП-5		+	+				+	3
	БП-6	+	+				+	+	4
	БП-7	+			+		+		3
	БП-8	+					+	+	3
	БП-9	+					+		2
	БП-10	+						+	2
	БП-11	+			+				2
	БП-12	+						+	2
	БП-13	+							1
	БП-14			+		+	+		3
	БП-15	+		+					2
	БП-16	+		+		+		+	4

Примечание: КФУ-1– увеличение доли частных клиентов; КФУ-2 – рост производства деталей №1; КФУ-3 – рост качества деталей; КФУ-4 – снизить производство деталей №2; КФУ-5 – оптимизация процессов доставки на дальнее расстояния; КФУ-6 – организация профессионального обучение своих сотрудников; КФУ-7 – рост рентабельности.

## **Задание 2.2. «Анализ бизнес-процессов по критерию «проблемности бизнес-процессов»»**

В настоящее время положение отделов в ЗАО «Яркий рассвет» имеет следующий характер. **С производственными процессами на предприятии нет особых проблем.** Планируется к расширению цех, занимающийся производством детали № 1, так как компания планирует увеличить их производство.

Также в компании происходят проблемы, связанные с **текучестью в отделе кадров** – отсюда недавно уволился высококвалифицированный специалист, непосредственно занимавшийся набором кадров. На производственные цеха и отдел фасовки товаров данный фактор имеет слабое влияние, так как штат сотрудников там укомплектован, однако директор компании хотел бы заменить часть сотрудников отдела продаж по причине **низких показателей продаж деталей вида № 2 и № 3.** Помимо этого, в логистике компании есть **некоторые проблемы, связанные с наличием материальных ресурсов, однако они решаемы и не имеют сильного влияния.**

Управленческий отдел компании **не имеет серьезных проблем, а в бухгалтерии произошла путаница с внутренними отчетными документами** – проблема не очень серьезная, но требует временных затрат на решение. **На данный момент финансовое обеспечение компании осуществляется в удовлетворительном объеме,** но руководство планирует его увеличить в связи с расширением цеха по изготовлению деталей № 1.

**Задание.** Для бизнес-процессов компании, представленных в кейсе №1, необходимо провести оценку степени проблемности на основе представленных выше условий (табл. 6). При выставлении баллов, характеризующих проблемность бизнес-процессов, помогут следующие критерии:

– 1 балл – потребители, аудиторы и владельцы считают, что выход процесса в значительной степени лишен дефектов. Нет серьезных операционных недостатков. Достигнуто серьезное улучшение в работе бизнес-процесса. Ожидаются и планируются изменения в будущем.

– 2 балла – было достигнуто значительное улучшение качества бизнес-процесса по сравнению с уже разработанными критериями отсутствия дефектов. Ожидаются и планируются положительные изменения в будущем.

– 3 балла – используемые в бизнес-процессе на данный момент процедуры являются эффективными, нет серьезных проблем. Проводятся мероприятия по улучшению качества бизнес-процессов. Были разработаны критерии отсутствия дефектов.

– 4 балла – бизнес-процесс обладает некоторыми операционными недостатками, которые требуют принятия мер для исправления. Недостатки можно исправить. Проводятся основные мероприятия по управлению качеством.

– 5 баллов – бизнес-процесс неэффективен или почти не реализуется. Существуют серьезные недостатки, требующие принятия мер по его исправлению. Основные мероприятия по управлению качеством не проводятся.

Таблица 6 – Оценка проблемности

Бизнес-процессы	Проблемы	Сила проблемы (по шкале 1-5)	Проблемность (по шкале 1-5)
БП-1	Путаница с внутренними отчетными документами	4	4
БП-2	Не имеет серьезных проблем	3	3
БП-3	Проблемы, связанные с наличием материальных ресурсов	5	4
БП-4	Текучесть кадров	4	5
БП-5	На данный момент финансовое обеспечение компании осуществляется в удовлетворительном объеме	4	4
БП-6	С производственными процессами на предприятии нет особых проблем	2	3
БП-7		2	3
БП-8		2	3
БП-9		2	3
БП-10	Нет особых проблем	2	2
БП-11	Низкие показатели продаж	4	4
БП-12	Низкие показатели продаж	4	4
БП-13	Нет особых проблем	2	3
БП-14	Нет особых проблем	2	3
БП-15	Нет особых проблем	2	3
БП-16	Нет особых проблем	2	3

Помимо выставления баллов самим бизнес-процессам необходимо оценить силу влияния проблем. После проведения оценки степени

проблемности бизнес-процессов составьте и заполните матрицу ранжирования, в которой показателями КФУ будут выступать результаты задания 2.1.

Проанализировав матрицу, определите наиболее приоритетные бизнес-процессы ЗАО «Яркий рассвет» на основе важности и проблемности бизнес-процессов (табл. 7).

Таблица 7 – Таблица ранжирования бизнес-процессов

Важность процесса (кол-во КФУ)	7					
	6					
	5					
	4			БП-5, БП-16	БП-3	БП-4
	3			БП-2, БП-7, БП-8, БП-14	БП-6	
	2		БП-10	БП-9, БП-15	БП-1, БП-11, БП-12	
	1			БП-13		
	1	2	3	4	5	
	Проблемность процесса					
	– низкий приоритет					
	– средний приоритет					
	– высокий приоритет					

Представленная матрица имеет 3 зоны – зеленую, белую и красную. Бизнес-процессы, находящиеся в зеленой зоне матрицы, имеют низкий приоритет и приемлемый характер – они не требуют оптимизации в настоящий момент. Те бизнес-процессы, которые попали в красную зону, несут высокий приоритет, требуют скорой оптимизации, так как они являются наиболее важными и проблемными.

### **Задание 2.3. Анализ бизнес-процессов по критерию «возможности проведения изменений в бизнес-процессе»**

Компания ЗАО «Яркий рассвет», представленная в предыдущих кейсах, закупает материалы для изготовления автомобильных деталей вида № 2 и № 3 за границей. **Не так давно правительство повысило**

**таможенные пошлины на импорт данных материалов на 5 %.** Руководство компании приняло следующее решение: для изготовления детали № 2 был найден отечественный аналог материала, поэтому заказ заграничного материала приостановлен. Деталь № 3 может производиться только с применением зарубежного материала, поэтому, **несмотря на повышение пошлины, поставку невозможно прекратить.** К тому же компания обладает ограниченным дополнительным финансовым резервом, применение которого целесообразно направить на закупку материала из-за границы или расширение цеха для производства детали № 1.

Не обошли производственный отдел и кадровые проблемы. **Работники цеха по изготовлению деталей № 4 против расширения цеха № 1,** так как опасаются, что на это может уйти избыточное количество финансовых ресурсов, что может повлиять на задержку или сокращение заработной платы сотрудников. Также уход специалиста из отдела кадров может оказать негативное влияние на обстановку в кадровом отделе и их дальнейшую работу.

**Задание.** На основе представленных выше условий и условий из кейса № 1 и № 2 определите барьеры для проведения изменений бизнес-процессов и распределите их по 3 группам – финансы, персонал и законодательство. Найдите по одному барьеру для каждой группы. Проведите оценку возможности реализации изменений в бизнес-процессах с помощью таблицы и постройте таблицу ранжирования бизнес-процессов с помощью результатов всех трех кейсов. На основе таблицы ранжирования выявите приоритетные бизнес-процессы для оптимизации (табл. 8, 9).

Таблица 8 – Оценка возможности проведения изменений в бизнес-процессах

Бизнес-процессы	Барьеры «Финансы»		Барьеры «Персонал»		Барьеры «Законодательство»	Итоговая оценка
	БФ-1	БФ-2	БП-1	БП-2	БЗ-1	
БП-1						0
БП-2						0
БП-3					3	3
БП-4			2			2
БП-5	4	2				3
БП-6			2			2

БП-7	4					4
БП-8	5					5
БП-9						0
БП-10						0
БП-11						0
БП-12						0
БП-13						0
БП-14						0
БП-15						0
БП-16						0

Таблица 9 – Таблица ранжирования бизнес-процессов

Бизнес-процессы	Важность (от 1 до 7, где 1 – наименее важный, а 7 – наиболее важный) (задание 2.1)	Проблемность (от 1 до 5, где 1 – наименее проблемный, а 5 – наиболее проблемный) (задание 2.2)	Возможность проведения изменений (от 1 до 5, где 1 – наименее возможно, а 5 – наиболее возможно) (задание 2.3)	Приоритетность = Важность + Проблемность + Возможность проведения изменений (от 3 до 17, где 3 – наименее приоритетный, а 17 – наиболее приоритетный)
БП-1	2	4	0	6
БП-2	3	3	0	6
БП-3	4	4	3	11
БП-4	4	5	2	11
БП-5	3	4	3	10
БП-6	4	3	2	9
БП-7	3	3	4	10
БП-8	3	3	5	11
БП-9	2	3	0	5
БП-10	2	2	0	4
БП-11	2	4	0	6
БП-12	2	4	0	6
БП-13	1	3	0	4
БП-14	3	3	0	6
БП-15	2	3	0	5
БП-16	4	3	0	7

На основании таблицы 9 выявлены следующие приоритетные процессы, требующие оптимизации:

**Материальное обеспечение** – увеличенные таможенные пошлины требуют пересмотра стратегии закупок.

**Кадровое обеспечение** – высокий уровень текучести, значительное влияние на производительность.

**Производство детали № 3** – зависимость от импортных материалов, проблемы с затратами.

Эти бизнес-процессы следует оптимизировать в первую очередь для улучшения общей эффективности и стабильности компании.

## **ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЩИТЫ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ №1**

1. Что такое бизнес-процесс?
2. Какие существуют нормативные акты в области трудовых отношений внутри организации?
3. Как осуществляется анализ бизнес-процесса?

## **ВАРИАНТЫ ЗАДАНИЙ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ № 2**

Перечень вариантов заданий на контрольную работу представлен в таблице 10. Выбор варианта осуществляется по последнему номеру зачетной книжки.

Таблица 10 – Выбор варианта контрольной работы

Последняя цифра номера зачетной книжки	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Номер варианта	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9

### **Варианты контрольной работы**

#### **Задание 1. Реферат-обзор**

Задание для выполнения реферата-обзора выбирается в соответствии с вариантом (табл. 11).

Таблица 11 – Темы для выполнения задания 1

Номер варианта	Тема реферата
1	Автоматизация кадрового учета и делопроизводства: современные инструменты и технологии
2	Документальное обеспечение процессов адаптации и увольнения персонала
3	Организация хранения и архивации кадровых документов
4	Процессы оформления трудовых отношений: оформление, учет и регулирование
5	Роль документационного сопровождения в повышении эффективности работы структурных подразделений
6	Кадровое делопроизводство в условиях удаленной работы и цифровых технологий
7	Использование электронных документов и систем электронного документооборота в кадровом управлении
8	Обучение кадрового персонала вопросам делопроизводства и документооборота
9	Практические аспекты ведения учета кадровых командировок, отпусков и больничных листов
10	Обеспечение документооборота по вопросам наставничества, повышения квалификации и карьерного развития сотрудников

## Задание 2.

В рамках данного задания необходимо определить с помощью профиль-метода степень соответствия должности подобранных кандидатов А и Б.

При этом составлен профиль требований к качествам кандидата на данную должность (профиль требований должен включать не более десяти четко сформулированных требований) и каждому требованию присвоен удельный вес. Общий профиль требований к должности, представлен в таблице 12.

Таблица 12 – Профиль требований к должности

Требования	Профиль требований к должности
Специальные знания	6
Образование	5
Опыт	7
Характер	6
Внешний облик	5

А степени проявления требований у кандидата А и Б и присвоенные удельные веса к требованиям должности по вариантам, указаны в таблице 13.

Таблица 13 – Профили кандидатов А и Б, а также присвоенные удельные веса требованиям по вариантам

Показатели	Требования				
	Специальные знания	Образование	Опыт	Характер	Внешний облик
А	1	2	3	4	5
<b>Вариант 1</b>					
Удельный вес требования	0,2	0,15	0,3	0,2	0,15
Профиль кандидата А	6	5	7	5	4
Профиль кандидата Б	5	4	6	7	5
<b>Вариант 2</b>					
Удельный вес требования	0,3	0,2	0,1	0,3	0,1
Профиль кандидата А	6	5	6	5	4
Профиль кандидата Б	6	6	4	4	4
<b>Вариант 3</b>					
Удельный вес требования	0,25	0,15	0,3	0,15	0,15
Профиль кандидата А	6	6	5	7	4
Профиль кандидата Б	7	6	6	5	4
<b>Вариант 4</b>					
Удельный вес требования	0,3	0,24	0,12	0,2	0,14
Профиль кандидата А	7	4	6	5	5
Профиль кандидата Б	6	5	4	6	5
<b>Вариант 5</b>					
Удельный вес требования	0,15	0,25	0,25	0,15	0,2
Профиль кандидата А	7	6	4	6	6
Профиль кандидата Б	5	7	6	6	6
<b>Вариант 6</b>					
Удельный вес требования	0,3	0,2	0,1	0,3	0,1
Профиль кандидата А	6	5	6	6	6
Профиль кандидата Б	7	6	5	5	5

Продолжение таблицы 13

А	1	2	3	4	5
<b>Вариант 7</b>					
Удельный вес требования	0,35	0,15	0,2	0,2	0,1
Профиль кандидата А	6	5	6	5	5
Профиль кандидата Б	5	7	6	6	6
<b>Вариант 8</b>					
Удельный вес требования	0,25	0,2	0,25	0,25	0,05
Профиль кандидата А	7	5	5	4	4
Профиль кандидата Б	6	6	7	6	6
<b>Вариант 9</b>					
Удельный вес требования	0,3	0,4	0,2	0,05	0,05
Профиль кандидата А	5	6	7	6	6
Профиль кандидата Б	7	6	6	7	7
<b>Вариант 10</b>					
Удельный вес требования	0,3	0,2	0,15	0,2	0,15
Профиль кандидата А	6	5	4	5	6
Профиль кандидата Б	7	5	5	4	4

Стоит отметить, что степень проявления требований у каждого кандидата (А и Б) оценены по шкале:

- 1 — требования не проявляются;
- 2 — проявляются недостаточно;
- 3 — проявляются достаточно четко;
- 4 — проявляются со средней активностью;
- 5 — проявляются хорошо;
- 6 — проявляются очень хорошо;
- 7 — проявляются отлично.

## ПРИМЕР ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ №2

### Задание 1. Реферат-обзор

Необходимо в реферативной форме раскрыть тему, представив введение, основную часть реферата и заключение, а также список использованных источников.

### Задание 2.

В рамках данного задания необходимо будет определить степень соответствия должности с помощью профиль-метода.

Составлен профиль требований к качествам кандидата на данную должность и каждому требованию присвоен удельный вес (табл. 14).

Таблица 14 – Исходные данные

Требования	Профиль требований должности	Удельный вес	Профиль кандидата А	Профиль кандидата Б
Специальные знания	6	0,37	3	1
Образование	5	0,26	4	5
Опыт	6	0,15	1	3
Характер	7	0,14	6	2
Внешний облик	5	0,08	3	5

Степень проявления требований у каждого кандидата (А и Б) оценены по шкале:

- 1 — требования не проявляются;
- 2 — проявляются недостаточно;
- 3 — проявляются достаточно четко;
- 4 — проявляются со средней активностью;
- 5 — проявляются хорошо;
- 6 — проявляются очень хорошо;
- 7 — проявляются отлично.

Проведем оценку кандидатов на вакантную должность с помощью профиль-метода (табл. 15, табл. 16).

Таблица 15 – Оценка кандидата А с помощью профиль-метода

Требования	Профиль требований должности	Профиль канд. А	d	Удельный вес (g)	d×g	(d×g) <sup>2</sup>	Индекс сходства кандидатов с требованиями должности $C = \sqrt{\sum (d * g)^2}$
Специальные знания	6	3	3	0,37	1,11	1,23	×
Образование	5	4	1	0,26	0,26	0,07	×
Опыт	6	1	5	0,15	0,75	0,56	×
Характер	7	6	1	0,14	0,14	0,02	×
Внешний облик	5	3	2	0,08	0,16	0,03	×
Итого	×	×	12	1,00	×	1,91	<b>1,38</b>

Таблица 16 – Оценка кандидата Б с помощью профиль-метода

Требования	Профиль требований должности	Профиль канд. Б	d	Удельный вес (g)	d×g	(d×g) <sup>2</sup>	Индекс сходства кандидатов с требованиями должности $C = \sqrt{\sum (d * g)^2}$
Специальные знания	6	1	5	0,37	1,85	3,42	×
Образование	5	5	0	0,26	0	0	×
Опыт	6	3	3	0,15	0,45	0,20	×
Характер	7	2	5	0,14	0,7	0,49	×
Внешний облик	5	5	0	0,08	0	0	×
Итого	×	×	13	1,00	×	4,11	<b>2,03</b>

На основе результата профиль-метода следует назначить кандидата А, т.к. индекс сходства у него ближе к единице (абсолютному совпадению).

## ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЩИТЫ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ №2

1. Что такое документооборот?
2. Какие есть методы, используемые при оценке кандидатов на соответствие их вакантной должности?

3. Опишите обеспечение соответствия кадровых документов требованиям законодательства и внутренних нормативных актов

### ВАРИАНТЫ ЗАДАНИЙ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ № 3

Перечень вариантов заданий на контрольную работу представлен в таблице 17. Выбор варианта осуществляется по последнему номеру зачетной книжки.

Таблица 17 – Выбор варианта контрольной работы

Последняя цифра номера зачетной книжки	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Номер варианта	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9

### Варианты контрольной работы

#### Задание 1. Реферат-обзор

Задание для выполнения реферата-обзора выбирается в соответствии с вариантом (табл. 18).

Таблица 18 – Темы для выполнения задания 1

Номер варианта	Тема реферата	
	А	Б
1	Анализ и формирование стратегических планов по социальному управлению в организации	
2	Роль и разработка корпоративных кодексов поведения и этических стандартов в системе социального управления	
3	Разработка и реализация программ повышения социальной ответственности бизнеса	
4	Проектирование процедур адаптации и интеграции новых сотрудников с учетом социального аспекта	
5	Модели оценки эффективности социальных программ и политики компании	
6	Планирование и внедрение программ социальной поддержки и мотивации персонала	
7	Методики анализа социальной среды и потребностей работников для формирования программ социального развития	
8	Инструменты мобильности и развития карьеры в рамках корпоративной социальной политики	

Продолжение таблицы 18

А	Б
9	Разработка технологий по обеспечению баланса между бизнес-целями и социальными задачами организации
10	Проектирование комплексных программ социального развития в условиях изменений внешней среды

**Задание 2.**

На основе задания 1 и рассмотренной теории разработайте либо усовершенствуйте для конкретного предприятия те категории, которые были Вами изучены (табл. 19).

Таблица 19 – Практическое задание по вариантам

Номер варианта	Тема реферата
1	Анализ и разработка стратегических планов по социальному управлению в «Название организации»
2	Разработка корпоративных кодексов поведения и этических стандартов в системе социального управления «Название организации»
3	Разработка программ повышения социальной ответственности «Название организации»
4	Проектирование процедур адаптации и интеграции новых сотрудников с учетом социального аспекта в «Название организации»
5	Модели оценки эффективности социальных программ и политики «Название организации»
6	Планирование и внедрение программ социальной поддержки и мотивации персонала «Название организации»
7	Анализ социальной среды и потребностей работников для формирования программ социального развития «Название организации»
8	Применение инструментов мобильности и развития карьеры в рамках корпоративной социальной политики «Название организации»
9	Разработка технологий по обеспечению баланса между бизнес-целями и социальными задачами «Название организации»
10	Проектирование комплексных программ социального развития «Название организации» в условиях изменений внешней среды

## ПРИМЕР ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ № 3

### Задание 1. Реферат-обзор

Необходимо в реферативной форме раскрыть тему (например, в рамках варианта тема реферата звучит так «Система обучения персонала в условиях цифровой трансформации организации»), представив:

Введение

Основную часть, состоящую, как например, из:

1. Роль и содержание обучения персонала в современных условиях
2. Мониторинг развития корпоративного обучения в условиях цифровизации
3. Администрирование системы обучения персонала

Заключение

Список использованных источников.

### Задание 2.

В рамках данного задания, исходя из темы реферата, представленной выше в примере, нужно проанализировать систему обучения персонала и ее усовершенствовать с учетом цифровых инструментов.

Фрагмент анализа системы обучения персонала в организации.

Цель анализа — оценить текущую эффективность системы обучения персонала, выявить слабые места и предложить рекомендации по ее усовершенствованию с учетом цифровой трансформации.

Общие сведения о предмете и объекте исследования:

- Исследуемая компания ООО «Успех», которая осуществляет свою деятельность в сфере услуг.
- Персонал – 500 сотрудников.
- Реализуемые программы обучения:
  - профессиональные курсы,
  - внутренние тренинги,
  - онлайн-лекции,
  - корпоративные мероприятия
- Используемые платформы:

- LMS «EduTech»,
- корпоративный портал,
- внешние обучающие платформы (Coursera)

Анализ текущей ситуации показал, что за последний год обучились 65% работников, из них менеджеры — 80%, специалисты — 60%, сотрудники производственных подразделений — 50%. Стоит отметить, что процент прохождения курсов вовремя равен 70%, что в целом оценивается положительно. При этом, по результатам опроса, 55% участников отметили повышение квалификации, 30% — частичные изменения.

Стоит обратить внимание, что в последних два года были часть курсов направлены на изучение и отработку навыков по работе с новыми цифровыми технологиями. Так, 40% сотрудников прошли обучение по работе со специализированными программами.

Не смотря на положительные результаты, все-таки LMS «EduTech», внедренный 3 года назад, имеет ограниченные возможности по аналитике и мобильной адаптивности. А внутренние очные тренинги часто проводятся без последующего контроля внедрения знаний.

В связи с чем, можно выделить следующие слабые места:

- Недостаточная адаптация программ обучения к цифровой трансформации компании.
- Малая степень внедрения новых технологий обучения (минимальное использование VR, AR, интерактивных платформ).
- Отсутствие системной оценки эффективности обучения.

Исходя из представленных недостатков необходимо предложить рекомендации, представленные ниже:

- Обновить LMS, внедрить системы аналитики и функционал мобильного обучения.
- Разработать программу обучения по цифровым компетенциям.
- Внедрить геймификацию.
- Регулярно проводить мониторинг и оценку эффективности программ обучения.
- Внедрять практики обучения на рабочем месте и обучение через проекты.

Таким образом, текущая система обучения требует модернизации, особенно с учетом задач цифровой трансформации. Необходима стратегическая интеграция современных технологий и развитие

инфраструктуры обучения для повышения эффективности и мотивации персонала..... и т.д.

### **ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЩИТЫ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ №3**

- 1.Что такое система обучения персонала?
- 2.Каким образом, был произведен анализ текущей системы обучения персонала, какие методы и инструменты использовались?
3. Какие недостатки были выявлены и что предлагается сделать для их устранения? Как был проявлен фактор цифровизации в данной работе?

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Настоящие методические указания ориентированы на достижение определенного результата, служащего показателем сформированности знаний и умений обучающегося в процессе обучения в рамках, соответствующих рабочей учебной программе компетенций.

Целью данных методических указаний являлось управление процессом обучения на основе оценки эффективности усвоения программного материала учебной дисциплины (комплекса учебных дисциплин) и качества знаний студентов. Задачи методических указаний достигаются путем определения содержания, видов и форм контроля знаний и умений студентов по учебной дисциплине.

Таким образом, настоящие методические указания для выполнения контрольной работы студентами осуществляют контролирующую, оценивающую, обучающую, развивающую функции, а также функцию самообразования.

## СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ

1. Положение «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» : принято решением Ученого Совета 22.02.2022 г., протокол № 6; утв. приказом ректора 25.02.2022 г., № ОУ-50. – Красноярск : [б. и.], 2022. - 53 с. – Режим доступа: [http://irbis.krsk.irkups.ru/web\\_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS\\_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=180121&S21FMT=briefHTML\\_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%9F%2052%2D141075687%3C%2E%3E&FT\\_PREFIX=KT=&SEARCH\\_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto\\_open=4](http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=180121&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%9F%2052%2D141075687%3C%2E%3E&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4) (дата обращения: 22.04.2022). – Текст : электронный.

2. Абуладзе Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов. -Москва : Издательство Юрайт, 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://urait.ru/bcode/511693>

3. Васин С. Г. Управление качеством. Всеобщий подход : учебник для вузов. - Москва : Издательство Юрайт, 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://urait.ru/bcode/530932>

4. Долганова О. И., Виноградова Е. В., Лобанова А.М. Моделирование бизнес процессов : учебник и практикум для вузов. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа - <https://urait.ru/bcode/511418>

5. Доронина Л. А., Иритикова В. С. Организация и технология документационного обеспечения управления : учебник и практикум для вузов. - Москва : Издательство Юрайт, 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://urait.ru/bcode/511352>

6. Казакевич Т. А., Ткалич А. И. Документоведение. Документационный сервис : учебник и практикум для вузов . - Москва : Издательство Юрайт, 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://urait.ru/bcode/513649>

7. Кузнецов И. Н. Документационное обеспечение управления персонала : учебник и практикум для вузов. - Москва : Издательство Юрайт, 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://urait.ru/bcode/511202>

8. Куприянов, Ю. В. Модели и методы диагностики состояния бизнес систем : учебное пособие для вузов. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа. - <https://urait.ru/bcode/515978>

9. Павловская О. Ю. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства : учебное пособие для вузов. - Москва : Издательство Юрайт, 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://urait.ru/bcode/518436>

10. Петров А. Я. Трудовой договор : учебное пособие для вузов. - Москва : Издательство Юрайт, 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://urait.ru/bcode/510858>

11. Шувалова Н. Н. Организация и технология документационного обеспечения управления : учебник и практикум для вузов . - Москва : Издательство Юрайт, 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://urait.ru/bcode/511962>

**Приложение А – Оформление титульного листа**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

**Красноярский институт железнодорожного транспорта**

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

(КрИЖТ ИрГУПС)

Факультет «Заочное обучение и дополнительное образование»

Кафедра «Управление персоналом»

---

(Вариант)

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА № 1**

по дисциплине «Администрирование HR- процессов»

К. 532230 38.04.03

**ВЫПОЛНИЛ**

студент гр. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(И.О. Фамилия)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ г.

**ПРИНЯЛ**

степень, звание, должность

\_\_\_\_\_

(И.О. Фамилия)

(оценка)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ г.

Красноярск 202\_

## Приложение Б. Образец содержания контрольной работы

### Содержание

Введение .....	3
Задание 1. «Тема реферата» .....	4
Введение .....	4
1. Название пункта реферата .....	6
2. Название пункта реферата и т.д. ....	10
Заключение .....	15
Список использованных источников .....	16
2 Задание 2. Анализ бизнес-процессов предприятия	
Задание 2.1 .....	18
Задание 2.2 .....	21
Задание 2.3 .....	23
Заключение .....	26
Список использованных источников .....	28

Наталья Николаевна Еронкевич

**АДМИНИСТРИРОВАНИЕ HR- ПРОЦЕССОВ**

Методические указания  
по выполнению контрольной работы  
для студентов заочной формы обучения  
направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» профиль  
«Стратегическое управление персоналом»

---

Подписано в печать 26.01.2026 г.

Формат бумаги 60×84/16

10859

1,23 авт. л. 2,38 печ. л.

38

экз.

План издания 20\_\_ г. № <sup>и</sup>/<sub>п</sub> КриЖТ ИрГУПС  
Протокол № от

Отпечатано в КриЖТ ИрГУПС  
Красноярск, ул. Новая Заря, 2 И.