

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kurosovaya-rabota/361397>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Информационное право

1. Анализ нормативных документов 3
 - 1.1 Определение понятий, связанных с кадровым обеспечением информационных систем 3
 - 1.2 Роль и значение нормативных документов в регулировании кадровых ситуаций 5
 - 1.3 Анализ ГОСТ 34.601-90: "Информационные технологии. Кадровое обеспечение информационных систем" 7
 - 1.4 Анализ ГОСТ 34.602-89: "Информационные технологии. Кадровое обеспечение. Общие требования" 9
 - 1.5 Анализ РД 50-34.698-90: "Организационно-распорядительная документация по кадровому обеспечению информационных систем" 11
 - 1.6 Анализ ГОСТ Р ИСО/МЭК 12207-99: "Информационные технологии. Процессы жизненного цикла программных средств" 13
 - 1.7 Анализ ГОСТ Р ИСО/МЭК ТО 15271-2002: "Информационные технологии. Руководства по процессам жизненного цикла программных средств" 15
 2. Примеры использования нормативных документов на предприятии 17
 - 2.1 Разработка плана обучения сотрудников по кадровому обеспечению информационных систем 17
 - 2.3 Выявление проблемных ситуаций в кадровом обеспечении информационных систем 19
 3. Предложения по созданию или совершенствованию внутренних нормативных документов 21
 - 3.1 Формулировка предложений по созданию или улучшению внутренних нормативных документов 21
 - 3.2 Оценка эффективности предложений и их практическая реализация 23
- Заключение 25
- Список литературы 27

1. Анализ нормативных документов
 - 1.1 Определение понятий, связанных с кадровым обеспечением информационных систем

Определение понятий, связанных с кадровым обеспечением информационных систем, является важным шагом в понимании сути данной темы. Вот некоторые ключевые понятия, которые следует определить:

Кадровое обеспечение: Кадровое обеспечение охватывает процессы и деятельность, связанные с подбором, развитием, использованием и управлением персоналом в организации. В контексте информационных систем, кадровое обеспечение относится к формированию и поддержке квалифицированных кадров, необходимых для разработки, эксплуатации и поддержки информационных систем.

Информационные системы: Информационная система представляет собой комплекс взаимосвязанных компонентов, включающих аппаратное и программное обеспечение, данные, процессы и людей, предназначенный для сбора, обработки, хранения и передачи информации с целью поддержки принятия решений и выполнения задач организации.

Кадры в информационных системах: Кадры в информационных системах относятся к персоналу, занятому в разработке, эксплуатации и поддержке информационных систем. Включает в себя различные роли, такие как системные аналитики, программисты, системные администраторы, аналитики данных и другие специалисты, которые играют ключевую роль в обеспечении функционирования и безопасности информационных систем.

Кадровый потенциал: Кадровый потенциал относится к совокупности знаний, навыков, опыта и компетенций персонала, доступного в организации для выполнения задач, связанных с информационными системами. Кадровый потенциал является важным ресурсом, который организации должны управлять и развивать для эффективного функционирования информационных систем.

Компетенции в области информационных систем: Компетенции в области информационных систем относятся к набору знаний, навыков и способностей, необходимых для успешной работы в области информационных систем. Это может включать знание программирования, системного анализа, баз данных, сетевых технологий, информационной безопасности и других смежных областей.

Определение этих понятий является отправной точкой для более глубокого понимания регулирования кадровых ситуаций, возникающих при обеспечении информационных систем.

1.2 Роль и значение нормативных документов в регулировании кадровых ситуаций

Нормативные документы играют важную роль в регулировании кадровых ситуаций, связанных с обеспечением информационных систем. Они определяют стандарты, требования и рекомендации, которым должны соответствовать организации при управлении персоналом, особенно в контексте информационных технологий. Вот некоторые основные роли и значения нормативных документов в данном контексте:

Определение стандартов и требований: Нормативные документы устанавливают стандарты и требования к кадровому обеспечению информационных систем. Они определяют необходимые компетенции, квалификацию и навыки, которыми должны обладать специалисты, занимающиеся информационными системами. Это позволяет организациям иметь четкие ориентиры при подборе, оценке и развитии персонала.

Обеспечение безопасности и защиты информации: Нормативные документы в области информационной безопасности определяют требования и стандарты, связанные с защитой информации и предотвращением угроз безопасности. Они указывают на необходимость обучения персонала, применения соответствующих процедур и руководств по защите информации, а также на контроль доступа и управление учетными записями.

Регулирование процессов жизненного цикла информационных систем: Нормативные документы, связанные с процессами жизненного цикла программного обеспечения и информационных систем, устанавливают требования к управлению проектами, разработке, тестированию, внедрению и сопровождению систем. Они определяют роли и ответственности персонала, стандарты документации и методологии, которые должны применяться в процессе работы.

Обеспечение согласованности и единообразия: Нормативные документы способствуют согласованности и единообразию в процессах кадрового обеспечения информационных систем. Они предлагают общие методы, терминологию и подходы, которые помогают устранить неоднозначность и обеспечить единое понимание среди специалистов, работающих в данной области.

Ориентация на лучшие практики и опыт: Нормативные документы могут включать лучшие практики, рекомендации и опыт отрасли. Они позволяют организациям учиться на основе уже существующих успешных подходов и избегать ошибок. Это способствует повышению качества кадрового обеспечения информационных систем и обеспечивает соответствие современным стандартам и требованиям.

В целом, нормативные документы являются важным инструментом регулирования кадровых ситуаций и обеспечения эффективного функционирования информационных систем. Они помогают организациям соблюдать стандарты, обеспечивать безопасность и эффективность в управлении персоналом, а также обеспечивать согласованность и единообразие в работе специалистов в области информационных систем.

1.3 Анализ ГОСТ 34.601-90: "Информационные технологии. Кадровое обеспечение информационных систем"

Анализ ГОСТ 34.601-90 "Информационные технологии. Кадровое обеспечение информационных систем" представляет собой важный шаг в понимании стандартов и требований, связанных с управлением персоналом в области информационных систем. Вот основные аспекты, которые могут быть включены в анализ данного ГОСТ:

Область применения: Важно определить область применения ГОСТ 34.601-90. Он может касаться подбора, развития, использования и управления персоналом в информационных системах различных типов и организаций.

Определение основных терминов: ГОСТ 34.601-90 может содержать определения основных терминов, используемых в контексте кадрового обеспечения информационных систем. Важно проанализировать эти определения для обеспечения единообразного понимания терминологии.

Требования к квалификации и компетенциям персонала: ГОСТ 34.601-90, вероятно, устанавливает требования к квалификации и компетенциям персонала, занимающегося информационными системами. Это может включать определенные навыки, знания, образование и опыт, которые должны быть у специалистов в этой области. Важно проанализировать эти требования и определить, насколько они соответствуют современным потребностям и стандартам в отрасли.

1. Федеральный закон "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" от 27.07.2006г. № 149-ФЗ // КонсультантПлюс. - Ст. 2 с изм. и допол. в ред. от 30.12.2021. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/c5051782233acca771e9adb35b47d3fb82c9ff1c/. (Дата обращения 24.03.2022 г.).

2. ГОСТ Р ИСО/МЭК 12207-99 Государственный стандарт Российской Федерации. Информационная

технология. Процессы жизненного цикла программных средств. Дата введения: 01.07.2000г. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200009075#7D20K3>. (Дата обращения 24.03.2022 г.).

3. ГОСТ 34.601-90 Межгосударственный стандарт. Информационная технология. Комплекс стандартов на автоматизированные системы. Авто-матизированные системы. Стадии создания. Дата введения 01.01.1992г. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200006921>. (Дата обращения 24.03.2022г.).

4. ГОСТ 34.602-89 Межгосударственный стандарт. Информационная технология. Комплекс стандартов на автоматизированные системы. Техни-ческое задание на создание автоматизированной системы. Дата введения 01.01.1990г. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200006924>. (Дата обра-щения 24.03.2022г.).

5. РД 50-34.698-90 Руководящий документ по стандартизации. Методиче-ские указания. Информационная технология. Комплекс стандартов и ру-ководящих документов на автоматизированные системы. Авто-матизиро-ванные системы. Требования к содержанию документов. Дата введения 01.01.1992г. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200006978>. (Дата обра-щения 24.03.2022г.).

6. ГОСТ Р ИСО/МЭК ТО 15271-2002 Государственный стандарт россий-ской федерации. Информационная технология. Руководство по приме-нению ГОСТ Р ИСО/МЭК 12207 (Процессы жизненного цикла про-граммных средств). Дата введения 01.07.2003г. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200030164>. (Дата обращения 24.03.2022г.).

7. Временный порядок организации обучения на период испытательного срока вновь принятых работников основного производства филиалов ФГУП «Почта России». 2017г. – 16 с. (Дата обращения 24.03.2022г.).

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kurovaya-rabota/361397>