



Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Администрирование трудовых отношений

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2025

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2025 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

заключается в приобретении и усвоении студентами знаний в области современного кадрового делопроизводства и организационно-управленческой деятельности кадровой службы, системы ее документационного обеспечения, ознакомление с документами, используемыми в управлении персоналом организации, что позволит специалисту использовать на практике навыки по созданию и обработке кадровых документов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.О.12

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Документационное обеспечение управления

Трудовое право

Основы управления персоналом организации

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Производственная практика (преддипломная практика)

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;

Знать:

теоретические основы разработки кадровой документации, принципы эффективной организации документооборота, порядок разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации;

Уметь:

Оформлять документы по процедурам оперативного управления персоналом и кадровому учету

Владеть:

навыками оформления документов по процедурам оперативного управления персоналом и кадровому учету

ПК-5: Способен обеспечить организационное сопровождение обучения персонала, адаптации и стажировки

Знать:

теоретические и нормативно-правовые основы документирования обучения и адаптации персонала

Уметь:

разрабатывать планы и проекты локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала

Владеть:

навыками разработки проектов локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	теоретические и нормативно-правовые основы документирования обучения и адаптации; теоретические основы разработки кадровой документации, принципы эффективной организации документооборота, порядок разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации;
3.2	Уметь:
3.2.1	разрабатывать планы и проекты локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала, оформлять документацию, связанную с регулированием трудовых отношений;
3.3	Владеть:
3.3.1	навыками разработки проектов локальных нормативных актов, касающихся обучения, адаптации и стажировки персонала, проектов документов по оперативному управлению персоналом



4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 144 в том числе : аудиторные занятия : 14 самостоятельная работа : 80,5 часов на контроль : 45 контактная работа: 18,5 ИКР: 4,5	Виды контроля в семестрах: экзамены 8

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Введение в кадровое делопроизводство современной организации			
1.1	Система управления персоналом организации /Лек/	8	0,5	Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
1.2	Система управления персоналом организации /Пр/	8	0,5	Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
1.3	Система управления персоналом организации /Ср/	8	2	Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4
1.4	Организационно-правовые документы современной организации /Лек/	8	0,5	Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3
1.5	Организационно-правовые документы современной организации /Пр/	8	0,5	Л1.1Л2.1 Э2 Э3 Э4
1.6	Организационно-правовые документы современной организации /Ср/	8	12	Л1.1Л2.1 Э2 Э3 Э4
	Раздел 2. Основные кадровые документы и нормативно-правовое обеспечение работы с персоналом			
2.1	Кадровые документы /Лек/	8	1	Л1.1Л2.1
2.2	Кадровые документы /Пр/	8	1	Л1.1Л2.1 Э1 Э3 Э4
2.3	Кадровые документы /Ср/	8	10	Л1.1Л2.1 Э2 Э3 Э4
2.4	Трудовой договор /Лек/	8	1	Л1.1Л2.1
2.5	Трудовой договор /Пр/	8	1	Л1.1Л2.1 Э3 Э4
2.6	Трудовой договор /Ср/	8	12	Л1.1Л2.1 Э2 Э3 Э4
2.7	Оформление приема на работу, перемещений работника и увольнений, личного дела /Лек/	8	1	Л1.1Л2.1
2.8	Оформление приема на работу, перемещений работника и увольнений, личного дела /Пр/	8	2	Л1.1Л2.1 Э2 Э3 Э4
2.9	Оформление приема на работу, перемещений работника и увольнений, личного дела /Ср/	8	12	Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4
2.10	Документальное обеспечение процедур оценки и обучения персонала /Лек/	8	0,5	Л1.1Л2.1
2.11	Документальное обеспечение процедур оценки и обучения персонала /Пр/	8	1	Л1.1Л2.1 Э3
2.12	Документальное обеспечение процедур оценки и обучения персонала /Ср/	8	10	Л1.1Л2.1 Э1
2.13	Кадровое документирование поощрений, отпусков, служебных командировок. Учет рабочего времени /Лек/	8	1	Л1.1Л2.1



2.14	Кадровое документирование поощрений, отпусков, служебных командировок. Учет рабочего времени /Пр/	8	1	Л1.1Л2.1 Э3 Э4
2.15	Кадровое документирование поощрений, отпусков, служебных командировок. Учет рабочего времени /Ср/	8	10,5	Л1.1Л2.1 Э1 Э3 Э4
2.16	Систематизация и хранение кадровых документов /Лек/	8	0,5	Л1.1Л2.1
2.17	Систематизация и хранение кадровых документов /Пр/	8	1	Л1.1Л2.1 Э2 Э3
2.18	Систематизация и хранение кадровых документов /Ср/	8	12	Л1.1Л2.1 Э2 Э3 Э4
Раздел 3. Иная контактная работа				
3.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	8	4,5	Л1.1Л2.1

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации:

тестовые и практические задания

Для промежуточной аттестации:

задания для тестирования, теоретические вопросы для устного опроса (собеседования) и практические задания.

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Типовые тестовые задания.

1. Сколько раз в год можно вносить изменения в штатное расписание?

- один;
- два;
- ограничения на этот счет законодательством не установлены;
- не более трех раз;
- не более шести раз;
- изменять его в течение года нельзя.

2. Нужно ли вносить в трудовую книжку запись о переименовании организации?

- нужно;
- не нужно;
- на усмотрение работодателя;
- нужно только если организация при этом сменила организационно-правовую форму;
- нужно только тем работникам, которые увольняются из организации;
- нужно кроме случая, когда организация сменила организационно-правовую форму.

3. При заключении трудового договора гражданин, поступающий на работу, не должен предъявлять работодателю:

- свидетельство о рождении ребенка;
- паспорт;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- трудовую книжку;
- военный билет;
- документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний.

4. Сколько граф в разделе трудовой книжки «Сведения о работе»?

- 3;
- 5;
- 4;
- 6;
- 1;
- 7.

5. В унифицированной форме личной карточки работника (№ Т-2) нет графы:

- «гражданство»;
- «состав семьи»;
- «состояние в браке»;
- «знание иностранного языка»;



- «национальность»;
- «место рождения».

6. График отпусков подписывает:

- руководитель организации;
- руководитель кадровой службы;
- начальник юридического отдела;
- руководитель кадровой службы и руководители подразделений;
- заместитель руководителя организации;
- работник кадровой службы.

7. Сотрудница поменяла фамилию в связи с вступлением в брак. Как изменить фамилию на титульном листе трудовой книжки?

- фамилию исправлять не надо;
- выдать сотруднице вкладыш к трудовой книжке и вписать туда новую фамилию;
- заштриховать прежнюю фамилию корректирующей жидкостью и написать новую;
- взять прежнюю фамилию в скобки, а рядом написать новую;
- рядом с прежней фамилией написать новую в скобках;
- зачеркнуть прежнюю фамилию одной чертой, а рядом написать новую.

8. Как следует прикрепить вкладыш к трудовой книжке?

- приклеить;
- прошить нитками;
- приколоть степлером;
- приколоть канцелярскими скрепками;
- вложить в середину книжки без прикрепления;
- можно использовать любой из перечисленных способов.

9. Перечень материалов, помещенных в дело, называется:

- лист-заверитель дела;
- номенклатура дел;
- внутренняя опись;
- подшивка;
- итоговая запись;
- оглавление.

10. Соглашение работодателя и работников, которое устанавливает дополнительные гарантии для сотрудников и их ответные обязательства по отношению к работодателю, называется:

- трудовой договор;
- гражданско-правовой договор;
- конвенция;
- должностная инструкция;
- коллективный договор;
- дополнительное соглашение к трудовому договору.

Типовые практические задания:

1. Какие документы будут внесены во внутреннюю опись документов, включенных в личное дело работника?

Работник кадровой службы получил задание руководителя кадровой службы на заведение и оформление личного дела вновь принятого работника.

Вновь принятый работник – это руководящий работник с высшим профессиональным образованием, прошедший профессиональную переподготовку, повышение квалификации, имеющий ученую степень, государственные награды

2. Подготовить проект приказа руководителя организации о выплате премии названному работнику, используя утвержденную Госкомстатом России форму.

Системный администратор информационно-технического отдела ООО «Телеком» Солдатов Владимир Иванович эффективно работал в интересах названной организации.

По итогам работы за первый квартал начальник отдела Майоров И.И. 5 апреля 2015 г. направил директору ООО «Телеком» Генералову В.В. представление о поощрении Солдатова В.И. премией в размере 5 тыс. руб. за добросовестное выполнение работником трудовых обязанностей (за



достижение высоких показателей в труде).

Типовые вопросы для устного опроса (собеседования):

1. Проступки из-за которых может быть уволен сотрудник.
2. Порядок действий при оформлении сотрудника на работу.
3. Состав личного дела работника.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Типовые вопросы для устного опроса (собеседования):

1. Понятие кадровой политики.
2. Место службы управления персоналом в структуре управления организацией.
3. Функции службы управления персоналом.
4. Понятие кадрового делопроизводства.
5. Нормативное обеспечение кадрового делопроизводства.
6. Понятие и функции кадрового документа.
7. Виды кадровой документации.
8. Требования к оформлению кадрового документа.
9. Электронный документ (самостоятельное изучение).
10. Требования к созданию локального нормативного акта.
11. Организационно-правовые документы организации.
12. Коллективный договор.
13. Правила внутреннего трудового распорядка.
15. Штатное расписание.
16. Положение о структурном подразделении.
17. Должностная инструкция работника.
18. Общая характеристика кадровых документов.
19. Классификация кадровых документов.
20. Приказы, как распорядительная документация по кадровым вопросам.
21. Трудовая книжка - основной документ о трудовом стаже работника.
22. Общие правила заполнения трудовых книжек.
23. Оформление трудовой книжки при увольнении.
24. Дубликаты и вкладыши трудовых книжек.
25. Учет и хранение трудовых книжек.
26. Трудовой договор – основной кадровый документ.
27. Оформление документов и приема на работу.
28. Переводы на другую работу. Оформление документов.
29. Оформление отпусков.
30. Оформление применения дисциплинарных взысканий.
31. Оформление поощрений работников.
32. Кадровое документирование поощрений работников.
33. Акты в кадровом делопроизводстве.
34. Документирование прекращения трудового договора с работниками.
35. Порядок подготовки и оформления приказа о прекращении (расторжении) трудового договора.
36. Правила формирования и оформления личного дела работника.
37. Оформление табеля учета рабочего времени.
38. Документы-основания заключения трудового договора.
39. Документальное оформление проведения конкурса на должность.
40. Оформление документов для избрания на должность.
41. Порядок оформления и проведения аттестации.
42. Оформление документов на служебную командировку работника.
43. Оформление сверхурочной работы.
44. Журналы и книги по учету кадров.
45. Справки. Журнал учета справок.
46. Номенклатура дел отдела кадров.
47. Правила текущего хранения кадровых документов.
48. Документы, на которые ставится печать организации.
49. Основы систематизации и передачи кадровых документов в архив.
50. Защита персональных данных.

Типовые практические задания.

1. Инженер Петров Олег Сергеевич за добросовестную работу награжден цветным телевизором «Sony». Был издан



приказ о поощрении Петрова О.С., подписанный генеральным директором ООО «Комитент» Масловым Л.Т. 21 мая 2016 г. № 75-к. Это было первое поощрение за труд Петрова О.С. Инспектор отдела кадров на основании приказа сделала следующую запись в трудовую книжку в раздел «Сведения о награждениях». Найдите ошибки и оформите запись правильно.

01 21 V 2016 Награжден цветным телевизором Приказ №75-к от
за добросовестный труд 21.05.2016

2. Экономист Панфилова 20 сентября подала заявление об увольнении по собственному желанию. Через 10 дней она передумала и попросила вернуть заявление. Панфиловой отказали в этом. Прав ли работодатель? На каком основании работодатель может отказать работнику в отзыве заявления на увольнение по собственному желанию.

Типовые тестовые задания:

1. Что поставить в таблице учета рабочего времени внутреннему совместителю, если он заболел?

- и по основной должности, и по совместительству буквенный код «Б» или цифровой «19»;
- по основной должности код «Б» («19»), а по совместительству – код «ПР» («24»);
- по основной должности код «ПР» («24»), а по совместительству – код «Б» («19»);
- по основной должности код «ДО» («16»), а по совместительству - код «Б» (19);

2. Работник переводится в другой отдел. Инициатива перевода исходит от начальника отдела, в котором сотрудник работал прежде. Выберите наиболее полный список оформляемых документов:

- заявление от работника с просьбой о переводе, дополнительное соглашение к трудовому договору, приказ по форме № Т-5, трудовая книжка, личная карточка;
- предложение работнику о переводе, представление о переводе в адрес руководителя организации от непосредственного руководителя работника, дополнительное соглашение к трудовому договору, приказ по форме № Т-5, трудовая книжка, личная карточка;
- дополнительное соглашение к трудовому договору, приказ по форме № Т-5А, трудовая книжка, личная карточка;
- заявление от работника с согласием на перевод, дополнительное соглашение к трудовому договору, приказ по форме № Т-5А, трудовая книжка, личная карточка;

3. Работодатель не обязан продлевать ежегодный оплачиваемый отпуск, если во время отпуска работник:

- заболел и лежал в больнице;
- ухаживал за заболевшим членом семьи;
- участвовал в суде в качестве присяжного заседателя;
- заболел и лечился амбулаторно.

4. Дополнительный оплачиваемый отпуск может предоставляться:

- только в календарных днях;
- только в рабочих днях;
- в календарных и рабочих днях;
- в месяцах;

5. Сколько исправлений допускается на бланке листка нетрудоспособности?:

- не более трех;
- исправления в листок нетрудоспособности вносить нельзя;
- таких ограничений законодательство не содержит;
- не более двух.

6.4. Критерии оценивания

При оценке формирования компетенций у студентов очного отделения в рамках дисциплины применяется балльно-рейтинговая система оценки.

В течение семестра студент должен набрать не менее 21 балла, максимально возможное количество баллов при условии качественного и своевременного выполнения заданий – 60.

Итоги работы студентов по освоению дисциплины подводятся на экзамене. Максимальное количество баллов, которое можно получить на экзамене – 40.

Итоговая оценка:

менее 61 балла – неудовлетворительно

61-75 – удовлетворительно

76-90 – хорошо

91-100 – отлично.

Критерии оценивания вопроса для устного опроса (собеседования):



Высокий уровень освоения проверяемых компетенций - 9-10 баллов - Отлично - Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений, умеет грамотно оперировать категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Средний уровень освоения проверяемых компетенций - 6-8 баллов - Хорошо - Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Базовый уровень освоения проверяемых компетенций - 3-5 баллов - Удовлетворительно - Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.

Низкий уровень освоения проверяемых компетенций - 0-2 балла - Неудовлетворительно - Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

Критерии оценивания практического задания:

15-20 баллов (высокий уровень освоения проверяемых компетенций) выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует актуальных НПА и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения;

10-14 баллов (средний уровень освоения проверяемых компетенций) выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление актуальных НПА и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения;

4-9 баллов (базовый уровень освоения проверяемых компетенций) выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на актуальных НПА, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия;

0-3 балла (низкий уровень освоения проверяемых компетенций) ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций для тестирования:

Неудовлетворительно (0-5 балла) - % выполненных заданий менее 61

Удовлетворительно (6-10 баллов) - % выполненных заданий 61-75

Хорошо (11-15 баллов) - % выполненных заданий 76-90

Отлично (16-20 баллов) - % выполненных заданий 91-100.

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:

предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания кадрового делопроизводства, необходимые для самостоятельной разработки кадровых решений, способов их реализации, в соответствии с актуальными НПА. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи,

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:

- предполагает формирование компетенций на среднем уровне: формируется общее понимание процесса кадрового делопроизводства, необходимые для самостоятельной разработки кадровых решений, способов их реализации, в соответствии с актуальными НПА, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о кадровом делопроизводстве, основных НПА регулирующих его, нахождение не вполне рациональных решений.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.

- предполагает несформированность компетенций: не сформировано представление о кадровом делопроизводстве, основных НПА регулирующих его, умение находить рациональные решения практических задач.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература



7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Кузнецов И. Н.	Документационное обеспечение управления персоналом: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/560482)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Мартюшев И. А.	Стандартизация документационного обеспечения управления и архивного дела в Российской Федерации: учебное пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=699708)	Сыктывкар : Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина, 2022	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	1.	Hr-portal.ru [Электронный ресурс] : сообщество HR-менеджеров. – Москва, 2004 г. http://www.hr-portal.ru
Э2		eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000. – URL: https://elibrary.ru – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный. URL: https://elibrary.ru
Э3		Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/ . URL: http://znanium.com/ .
Э4		Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/ . URL: http://biblioclub.ru/ .
Э5		Moodle: система управления обучением : [база данных] / Челябинский государственный университет. – Челябинск, [б. г.]. – URL: http://moodle.uio.csu.ru/login/index.php . – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей ЧелГУ. – Текст : электронный. http://moodle.uio.csu.ru/login/index.php

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Reader

LMS Moodle

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

КонсультантПлюс : справочно-правовая система : база данных / Региональный центр правовой информации Информправо. – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из читальных залов библиотеки. – Текст : электронный.

Справочно-правовая система «Гарант» (<http://www.garant.ru/>)

ГАРАНТ.РУ : информационно-правовой портал / ООО «НПО ГАРАНТ-СЕРВИС». – Москва, 1990 – . – Режим доступа: из читальных залов библиотеки 1-го корпуса (читальный зал № 3 – ауд. 205, медиацентр – ауд. 206, библиотека юридической литературы – ауд. 215). – Текст : электронный. .

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (<https://elibrary.ru/defaultx.asp?>)

eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 09.01.2019). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийные кафедры, экран, ноутбук, проектор, колонки.



Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий. Тематические иллюстрации занятий лекционного типа обеспечиваются подготовленными слайд-презентациями по дисциплине с использованием наглядных материалов. В рамках изучения дисциплины разработан электронный вариант лекций, который содержит следующие тематические иллюстрации: схемы, диаграммы, таблицы для лучшего усвоения учебного материала и формирования творческого мышления у студентов.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, семинарские и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Семинарские занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

Изучение курса бакалаврами осуществляется на основе проведения взаимосвязанных между собой видов учебных занятий и форм обучения, к числу которых относятся интерактивные лекционные занятия и семинарские занятия с предварительной подготовкой слушателями выступления по теме занятия, самостоятельная.

Основной упор делается на самостоятельную работу студентов. В ходе обучения студенты должны выполнить серию практических заданий (домашних и аудиторных) и к окончанию курса продемонстрировать как теоретические знания состояния государственного сектора экономики, так и умение использовать на практике различные методы анализа с использованием современных методов обработки данных и информационных технологий. Преподаватель контролирует выполнение этих заданий и дает индивидуальные рекомендации по работе с методами анализа.

Работа в аудитории дополняется коллективными консультациями (в рамках семинаров и мастер-классов), которые осуществляются преимущественно в режиме контроля над выполняемыми студентами практическими заданиями и рекомендаций на разных этапах работы с инструментарием исследования. Дополнительно в рамках освоения материала курса, студенты приобретают первичные навыки преподавательской и консультационной работы (через самостоятельную подготовку презентации по одному из изучаемых в рамках курса методов исследовательской работы и последующего ознакомления с ним других студентов в группе).

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к семинарским и практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- контрольными мероприятиями;



- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем экзаменационных вопросов.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

На самостоятельной работе студентам прививается практика работы с нормативной, специальной литературой, а также навыки самостоятельного научного поиска и исследовательской работы. Такие занятия помогают осуществлять обратную связь и оказать практическую помощь студентам при подготовке к семинарским занятиям, написанию контрольных, курсовых и других видов научных работ.

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (онлайн-лекции (вебинары), чаты, видео-конференции и др.) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, MS Office365, форумы, электронная почта и др.).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей и т.п.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Администрирование трудовых отношений" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 13

возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.