

Документ подписан простой электронной подписью	МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ	
Информация о владельце:	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич	Должность: Ректор	
Дата подписания: 18.05.2025 18:30:10	Рабочая программа дисциплины "Документационное и нормативно-правовое обеспечение работы с персоналом"	стр. 1
Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b87237373	по направлению подготовки (специальности) "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

/ В.Е. Федоров

23.06.2021г.

## Рабочая программа дисциплины (модуля)\*

Документационное и нормативно-правовое обеспечение работы с персоналом

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 2021

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

Челябинск 2021 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля) принята:**

Ученым советом факультета управления

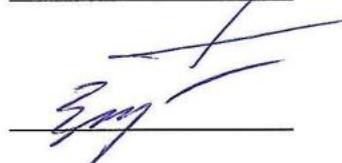
Протокол заседания №11 от 21.05.2021

Председатель Ученого совета  
факультета управления



С.А. Головихин

Секретарь Ученого совета  
факультета управления



В.Ф. Злоказов

**Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована кафедрой**

Государственного и муниципального управления

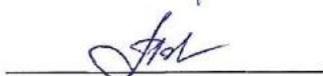
Протокол заседания № 11 от 20 мая 2021 г.

Заведующий кафедрой



Колмакова И.Д.

Автор (составитель)



к.ю.н., доцент, Павлова Г.Г.

**Структура рабочей программы соответствует приказу ректора  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «05» декабря 2018 г. № 678-1**

## 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.14

#### 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:

Правовое обеспечение кадровой работы

### 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

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
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;
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	разрабатывать планы и проекты локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала, оформлять документацию, связанную с регулированием трудовых отношений;
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
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	Виды контроля в семестрах: экзамены 7
в том числе : :	
аудиторные занятия : 18	
самостоятельная работа : 90	
часов на контроль : 36	

#### 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	<b>Раздел 1. Введение в кадровое делопроизводство современной организации</b>			
1.1	Система управления персоналом организации /Лек/	7	0,5	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
1.2	Система управления персоналом организации /Пр/	7	0,5	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
1.3	Система управления персоналом организации /Ср/	7	10	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4
1.4	Организационно-правовые документы современной организации /Лек/	7	1,5	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3
1.5	Организационно-правовые документы современной организации /Пр/	7	0,5	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э2 Э3 Э4
1.6	Организационно-правовые документы современной организации /Ср/	7	16	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э2 Э3 Э4
	<b>Раздел 2. Основные кадровые документы и нормативно-правовое обеспечение работы с персоналом</b>			
2.1	Кадровые документы /Лек/	7	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э3
2.2	Кадровые документы /Пр/	7	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э3 Э4
2.3	Кадровые документы /Ср/	7	6	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э2 Э3 Э4
2.4	Трудовой договор /Лек/	7	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.5	Трудовой договор /Пр/	7	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э3 Э4
2.6	Трудовой договор /Ср/	7	6	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э2 Э3 Э4
2.7	Оформление приема на работу, перемещений работника и увольнений, личного дела /Лек/	7	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.8	Оформление приема на работу, перемещений работника и увольнений, личного дела /Пр/	7	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э2 Э3 Э4
2.9	Оформление приема на работу, перемещений работника и увольнений, личного дела /Ср/	7	12	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4
2.10	Документальное обеспечение процедур оценки и обучения персонала /Лек/	7	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4

Рабочая программа дисциплины "Документационное и нормативно-правовое обеспечение работы с персоналом" по направлению подготовки (специальности) "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»				стр. 6
2.11	Документальное обеспечение процедур оценки и обучения персонала /Пр/	7	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э3
2.12	Документальное обеспечение процедур оценки и обучения персонала /Ср/	7	14	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1
2.13	Кадровое документирование поощрений, отпусков, служебных командировок. Учет рабочего времени /Лек/	7	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.14	Кадровое документирование поощрений, отпусков, служебных командировок. Учет рабочего времени /Пр/	7	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э3 Э4
2.15	Кадровое документирование поощрений, отпусков, служебных командировок. Учет рабочего времени /Ср/	7	12	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э3 Э4
2.16	Систематизация и хранение кадровых документов /Лек/	7	1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.17	Систематизация и хранение кадровых документов /Пр/	7	4	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э2 Э3
2.18	Систематизация и хранение кадровых документов /Ср/	7	14	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э2 Э3 Э4

## 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;
- вшить 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 исполнение 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

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 (0-2 балла) - % выполненных заданий менее 61  
 Удовлетворительно (3-5 баллов) - % выполненных заданий 61-75  
 Хорошо (6-8 баллов) - % выполненных заданий 76-90  
 Отлично (9-10 баллов) - % выполненных заданий 91-100.

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

- 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,
- 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.
- 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.
- 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	Булат Р.Е.	Документационное обеспечение управления персоналом: учебное пособие ( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=355024">http://znanium.com/catalog/document?id=355024</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019	ЭБС

#### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Янкович Ш. А.	Делопроизводство в кадровой службе: учебник ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119021">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119021</a> )	Москва : Юнити, 2015	ЭБС
Л2.2	Попович Е.	Документационное обеспечение управления персоналом: учебное пособие ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=259328">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=259328</a> )	Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2014	ЭБС
Л2.3	Кузнецов Д. Л., Белицкая И. Я., Корякина Ю. С., Орловский Ю. П.	Кадровое делопроизводство (правовые основы): практическое пособие	Москва: ИНФРА-М, 2013	

Рабочая программа дисциплины "Документационное и нормативно-правовое обеспечение работы с персоналом" по направлению подготовки (специальности) "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			стр. 11	
	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.4	Фокин К. Б.	Управление кадровым резервом: теория и практика: монография ( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=350668">http://znanium.com/catalog/document?id=350668</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020	ЭБС
<b>7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"</b>				
Э1	1.	hr-portal.ru [Электронный ресурс] : сообщество HR-менеджеров. – Москва, 2004 г. <a href="http://www.hr-portal.ru">http://www.hr-portal.ru</a>		
Э2		eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000. – URL: <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный. URL: <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a>		
Э3		Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a> . URL: <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a> .		
Э4		Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> . URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> .		
Э5		Moodle: система управления обучением : [база данных] / Челябинский государственный университет. – Челябинск, [б. г.]. – URL: <a href="http://moodle.uio.csu.ru/login/index.php">http://moodle.uio.csu.ru/login/index.php</a> . – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей ЧелГУ. – Текст : электронный. <a href="http://moodle.uio.csu.ru/login/index.php">http://moodle.uio.csu.ru/login/index.php</a>		
<b>7.3 Перечень информационных технологий</b>				
<b>7.3.1 Программное обеспечение</b>				
Adobe Reader				
MS Office365				
LMS Moodle				
<b>7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы</b>				
Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» ( <a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a> )				
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» ( <a href="http://www.garant.ru/">http://www.garant.ru/</a> )				
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 ( <a href="https://elibrary.ru/defaultx.asp?">https://elibrary.ru/defaultx.asp?</a> )				
eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> (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 рекомендациями 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 голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «EiBraille-W14J G2»; ноутбуки с программной экранного доступа NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеоувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-PCM» с передатчиком, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

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

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся 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 к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой Clevy с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

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

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);

б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

в) доступная форма предоставления 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 технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. 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.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.