

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института экономики, финансов и
управления в АПК
Гунько Юлия Александровна

«__» _____ 20__ г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.О.14.02 1С: Кадровое делопроизводство

38.03.02 Менеджмент

Управление бизнесом

бакалавр

очная

1. Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины "1С: Кадровое делопроизводство" является формирование теоретических знаний и получение практических компетенций в области документационного обеспечения кадровых процессов в организации, оформления документов по личному составу и составления документов по учету движения кадров с использованием 1С «Зарплата и управление персоналом».

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-5 Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства, включая управление крупными массивами данных и их интеллектуальный анализ.	ОПК-5.1 Применяет современные информационные технологии при решении профессиональных задач	знает способы ведения кадровой документации с использованием современных информационных технологий умеет - вести учет первичной документации по персоналу владеет навыками навыками ввода первичных сведений, элементов справочников, настройки программы 1С «Зарплата и управление персоналом»
ОПК-5 Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства, включая управление крупными массивами данных и их интеллектуальный анализ.	ОПК-5.2 Применяет программные средства при решении профессиональных задач	знает технология оформления документов по учету персонала в организации в 1С «Зарплата и управление персоналом» умеет составлять документы по учету движения кадров с использованием 1С «Зарплата и управление персоналом» владеет навыками навыками создания, редактирования и использования журналов учета кадровой документации в 1С
ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения профессиональной деятельности.	ОПК-6.2 Использует современные информационные технологии для решения профессиональной деятельности	знает инструментов создания кадровых документов, отчетов и отчетности по персоналу в 1С «Зарплата и управление персоналом» умеет составлять отчеты по персоналу владеет навыками навыками формирования внутренних отчетов и регламентированной отчетности по персоналу в 1С

1.1.	Организация кадрового учета в 1С «Зарплата и управление персоналом»	4	8	2	6	2		Устный опрос, Реферат	ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-6.2
1.2.	Формирование штатного расписания	4	6		6	8		Тест, Эссе	ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-6.2
1.3.	Оформление трудовых отношений и движение персонала	4	6		6	6		Устный опрос	ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-6.2
1.4.	Настройки оплаты труда персонала в 1С «Зарплата и управление персоналом»	4	4		4	6		Доклад	ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-6.2
1.5.	Контрольная точка 1	4				6	КТ 1	Контрольная работа	ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-6.2
1.6.	Документирование выплат персоналу за неотработанное время	4	4		4	6		Тест, Устный опрос	ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-6.2
1.7.	Оформление прочих выплат персоналу	4	4		4	4		Реферат, Устный опрос	ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-6.2
1.8.	Расторжение трудовых отношений	4	4		4	6		Задачи	ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-6.2
1.9.	Порядок учета удержаний из заработной платы персонала в 1С «Зарплата и управление персоналом»	4	6		6	4		Кейс-задача	ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-6.2
1.10.	Формирование внутренних отчетных документов по персоналу.	4	6		6	2		Реферат	ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-6.2

1.11.	Создание регламентированной отчетности по персоналу в 1С «Зарплата и управление персоналом»	4	6		6		2		Устный опрос	ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-6.2
1.12.	Контрольная точка 2	4					2	КТ 2	Контрольная работа	ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-6.2
	Промежуточная аттестация	За								
	Итого		108	2	52		54			
	Итого		108	2	52		54			

5.1. Лекционный курс с указанием видов интерактивной формы проведения занятий

Тема лекции (и/или наименование раздел) (вид интерактивной формы проведения занятий)/ (практическая подготовка)	Содержание темы (и/или раздела)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка
Организация кадрового учета в 1С «Зарплата и управление персоналом»	Организация кадрового учета в 1С «Зарплата и управление персоналом»	2/1
Итого		2

5.2.1. Семинарские (практические) занятия с указанием видов проведения занятий в интерактивной форме

Наименование раздела дисциплины	Формы проведения и темы занятий (вид интерактивной формы проведения занятий)/(практическая подготовка)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка	
		вид	часы
Организация кадрового учета в 1С «Зарплата и управление персоналом»	Организация кадрового учета в 1С «Зарплата и управление персоналом»	Пр	6/2/-
Формирование штатного расписания	Формирование штатного расписания	Пр	6/-/-
Оформление трудовых отношений и движение персонала	Оформление трудовых отношений и движение персонала	Пр	6/1/-
Настройки оплаты труда персонала в 1С «Зарплата и управление персоналом»	Настройки оплаты труда персонала в 1С «Зарплата и управление персоналом»	Пр	4/2/-

Документирование выплат персоналу за неотработанное время	Документирование выплат персоналу за неотработанное время	Пр	4/2/-
Оформление прочих выплат персоналу	Оформление прочих выплат персоналу	Пр	4/2/-
Расторжение трудовых отношений	Расторжение трудовых отношений	Пр	4/-/-
Порядок учета удержаний из заработной платы персонала в 1С «Зарплата и управление персоналом»	Порядок учета удержаний из заработной платы персонала в 1С «Зарплата и управление персоналом»	Пр	6/-/-
Формирование внутренних отчетных документов по персоналу.	Формирование внутренних отчетных документов по персоналу.	Пр	6/2/-
Создание регламентированной отчетности по персоналу в 1С «Зарплата и управление персоналом»	Создание регламентированной отчетности по персоналу в 1С «Зарплата и управление персоналом»	Пр	6/2/-
Итого			

5.3. Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен

5.4. Самостоятельная работа обучающегося

Темы и/или виды самостоятельной работы	Часы
Организация кадрового учета в 1С «Зарплата и управление персоналом»	2
Формирование штатного расписания	8
Оформление трудовых отношений и движение персонала	6

Настройки оплаты труда персонала в 1С «Зарплата и управление персоналом»	6
Контрольная точка	6
Документирование выплат персоналу за неотработанное время	6
Оформление прочих выплат персоналу	4
Расторжение трудовых отношений	6
Порядок учета удержаний из заработной платы персонала в 1С «Зарплата и управление персоналом»	4
Формирование внутренних отчетных документов по персоналу.	2
Создание регламентированной отчетности по персоналу в 1С «Зарплата и управление персоналом»	2
контрольная точка по 6-10 теме	2

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «1С: Кадровое делопроизводство» размещено в электронной информационно-образовательной среде Университета и доступно для обучающегося через его личный кабинет на сайте Университета. Учебно-методическое обеспечение включает:

1. Рабочую программу дисциплины «1С: Кадровое делопроизводство».
2. Методические рекомендации для организации самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «1С: Кадровое делопроизводство».
3. Методические рекомендации по выполнению письменных работ (контрольная работа) (при наличии).
4. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы студентами заочной формы обучения (при наличии)
5. Методические указания по выполнению курсовой работы (проекта) (при наличии).

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)		
		основная (из п.8 РПД)	дополнительная (из п.8 РПД)	метод. лит. (из п.8 РПД)
1	Организация кадрового учета в 1С «Зарплата и управление персоналом». Организация кадрового учета в 1С «Зарплата и управление персоналом»	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.8, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.12	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.1, Л3.2, Л3.3
2	Формирование штатного расписания. Формирование штатного расписания	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.12	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.1, Л3.2, Л3.4, Л3.5
3	Оформление трудовых отношений и движение персонала. Оформление трудовых отношений и движение персонала	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.12	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.1, Л3.2, Л3.6
4	Настройки оплаты труда персонала в 1С «Зарплата и управление персоналом». Настройки оплаты труда персонала в 1С «Зарплата и управление персоналом»	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.8, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.12	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.1, Л3.2
5	Контрольная точка 1. Контрольная точка	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.12	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.1, Л3.2, Л3.4
6	Документирование выплат персоналу за неотработанное время. Документирование выплат персоналу за неотработанное время	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.12	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.1, Л3.2, Л3.6
7	Оформление прочих выплат персоналу. Оформление прочих	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6,	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.1, Л3.2, Л3.6

	выплат персоналу	Л1.7, Л1.8, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.12		
8	Расторжение трудовых отношений. Расторжение трудовых отношений	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.12	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.1, Л3.2, Л3.4, Л3.5
9	Порядок учета удержаний из заработной платы персонала в 1С «Зарплата и управление персоналом». Порядок учета удержаний из заработной платы персонала в 1С «Зарплата и управление персоналом»	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.12	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.1, Л3.2, Л3.5, Л3.6
10	Формирование внутренних отчетных документов по персоналу. Формирование внутренних отчетных документов по персоналу.	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.12	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.1, Л3.2, Л3.6
11	Создание регламентированной отчетности по персоналу в 1С «Зарплата и управление персоналом». Создание регламентированной отчетности по персоналу в 1С «Зарплата и управление персоналом»	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.12	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.1, Л3.2, Л3.5, Л3.7
12	Контрольная точка 2. контрольная точка по 6-10 теме	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л1.6, Л1.7, Л1.9, Л1.10, Л1.11, Л1.12	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6	Л3.1, Л3.2, Л3.4, Л3.5, Л3.6, Л3.7

7. Фонд оценочных средств (оценочных материалов) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «1С: Кадровое делопроизводство»

7.1. Перечень индикаторов компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	1		2		3		4	
		1	2	3	4	5	6	7	8
ОПК-5.1:Применяет современные информационные технологии при решении профессиональных задач	Web программирование		x						
	Информационные технологии	x							
	Цифровые технологии в профессиональной деятельности	x			x				
	Экономическое сопровождение бизнеса		x	x	x	x			x
ОПК-5.2:Применяет программные средства при решении профессиональных задач	Информационные технологии	x							
	Преддипломная практика								x
	Цифровые технологии в профессиональной деятельности	x			x				
ОПК-6.2:Использует	Web программирование		x						

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	1		2		3		4	
		1	2	3	4	5	6	7	8
современные информационные технологии для решения задач в профессиональной деятельности	Информационные технологии	x							
	Производственная практика				x		x		
	Цифровые технологии в профессиональной деятельности	x			x				
	Цифровые финансы				x				
	Экономическое сопровождение бизнеса		x	x	x	x			x

7.2. Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «1С: Кадровое делопроизводство» проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по её корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания индивидуальной помощи обучающемуся.

Промежуточная аттестация по дисциплине «1С: Кадровое делопроизводство» проводится в виде Зачет.

За знания, умения и навыки, приобретенные студентами в период их обучения, выставляются оценки «ЗАЧТЕНО», «НЕ ЗАЧТЕНО». (или «ОТЛИЧНО», «ХОРОШО», «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» для дифференцированного зачета/экзамена)

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в университете применяется балльно-рейтинговая система оценки качества освоения образовательной программы. Оценка проводится при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций обучающихся. Рейтинговая оценка знаний является интегрированным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине.

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очной формы обучения

Для студентов очной формы обучения знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций	Максимальное количество баллов	
4 семестр			
КТ 1	Контрольная работа	15	
КТ 2	Контрольная работа	15	
Сумма баллов по итогам текущего контроля		30	
Посещение лекционных занятий		20	
Посещение практических/лабораторных занятий		20	
Результативность работы на практических/лабораторных занятиях		30	
Итого		100	
№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций	Максимальное количество баллов	Критерии оценки знаний студентов

4 семестр

КТ 1	Контрольная работа	15	<p>Теоретический вопрос</p> <p>8 балла - выставляется, когда студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений; ответ изложен литературным языком с использованием современной экономической терминологии.</p> <p>5 балла - выставляется, когда студентом дан развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, в основном раскрыт обсуждаемый вопрос; в ответе прослеживается логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий и явлений; ответ изложен литературным языком с использованием экономической терминологии, но могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.</p> <p>3 балла - выставляется, когда студентом дан не полный ответ на поставленный вопрос, слабо раскрыты основные положения вопросов; в ответе нарушается структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий; в процессе ответа используется экономическая терминология, но студентом допускаются недочеты в определении понятий и не исправляются самостоятельно в процессе ответа.</p> <p>2 балл - дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими</p>
------	--------------------	----	---

			<p>объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. 0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.</p> <p>Тестовые задания 7 баллов - выставляется студенту, если в тесте 100% правильных ответов; 6 баллов - 80% правильных ответов; 5 балла - 60% правильных ответов; 4 балла - 40% правильных ответов 0 баллов - менее 40% правильных ответов.</p>
--	--	--	--

КТ 2	Контрольная работа	15	<p>Теоретический вопрос 8 балла - выставляется, когда студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений; ответ изложен литературным языком с использованием современной экономической терминологии. 5 балла - выставляется, когда студентом дан развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, в основном раскрыт обсуждаемый вопрос; в ответе прослеживается логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий и явлений; ответ изложен литературным языком с использованием экономической терминологии, но могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.</p> <p>3 балла - выставляется, когда студентом дан не полный ответ на поставленный вопрос, слабо раскрыты основные положения вопросов; в ответе нарушается структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий; в процессе ответа используется экономическая терминология, но студентом допускаются недочеты в определении понятий и не исправляются самостоятельно в процессе ответа. 2 балл - дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины.</p> <p>Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность</p>
------	--------------------	----	---

			<p>изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. 0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу. Тестовые задания 7 баллов - выставляется студенту, если в тесте 100% правильных ответов; 6 баллов - 80% правильных ответов; 5 балла - 60% правильных ответов; 4 балла - 40% правильных ответов 0 баллов - менее 40% правильных ответов.</p>
--	--	--	---

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на промежуточной аттестации

При проведении итоговой аттестации «зачет» («дифференцированный зачет», «экзамен») преподавателю с согласия студента разрешается выставлять оценки («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «зачет») по результатам набранных баллов в ходе текущего контроля успеваемости в семестре по выше приведенной шкале.

В случае отказа – студент сдает зачет (дифференцированный зачет, экзамен) по приведенным выше вопросам и заданиям. Итоговая успеваемость (зачет, дифференцированный зачет, экзамен) не может оцениваться ниже суммы баллов, которую студент набрал по итогам текущей и промежуточной успеваемости.

При сдаче (зачета, дифференцированного зачета, экзамена) к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на (зачете, дифференцированном зачете, экзамене) и сумма баллов переводится в оценку.

Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете

По дисциплине «1С: Кадровое делопроизводство» к зачету допускаются студенты, выполнившие и сдавшие практические работы по дисциплине, имеющие ежемесячную аттестацию и без привязке к набранным баллам. Студентам, набравшим более 65 баллов, зачет выставляется по результатам текущей успеваемости, студенты, не набравшие 65 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД. Максимальная сумма баллов по промежуточной аттестации (зачету) устанавливается в 15 баллов

Вопрос билета	Количество баллов
Теоретический вопрос	до 5
Задания на проверку умений	до 5
Задания на проверку навыков	до 5

Теоретический вопрос

5 баллов выставляется студенту, полностью освоившему материал дисциплины или курса в соответствии с учебной программой, включая вопросы рассматриваемые в рекомендованной программой дополнительной справочно-нормативной и научно-технической литературы, свободно владеющему основными понятиями дисциплины. Требуется полное понимание и четкость изложения ответов по экзаменационному заданию (билету) и дополнительным вопросам, заданных экзаменатором. Дополнительные вопросы, как правило, должны относиться к материалу дисциплины или курса, не отраженному в основном экзаменационном задании (билете) и выявляют полноту знаний студента по дисциплине.

4 балла заслуживает студент, ответивший полностью и без ошибок на вопросы экзаменационного задания и показавший знания основных понятий дисциплины в соответствии с обязательной программой курса и рекомендованной основной литературой.

3 балла дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и

несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

2 балла дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

1 балл дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

Задания на проверку умений и навыков

5 баллов Задания выполнены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет без замечаний. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности.

4 балла Задания выполнены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет с небольшими недочетами.

2 баллов Задания выполнены с задержкой, письменный отчет с недочетами. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы.

1 баллов Задания выполнены частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

0 баллов Задания выполнены, письменный отчет не представлен или работа выполнена не полностью, и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

7.3. Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «1С: Кадровое делопроизводство»

Вопросы для подготовки к зачету

1. Организация работы кадровой службы
2. Организация кадрового делопроизводства
3. Общие сведения о кадровом делопроизводстве
4. Отличия трудового и гражданско-правового договоров
5. Локальные нормативные акты и регламентирующие документы
6. Ввод первичной информации и настройки организации в 1С
7. Военский учет в организации
8. Охрана труда в организации
9. Понятие и создание штатного расписания в организации
10. Виды и режимы рабочего времени, графики работы
11. Виды начислений и удержаний
12. Штатное расписание в 1С
13. Трудовые отношения: отличия трудового и гражданско-правового договоров
14. Документы по личному составу
15. Оформление сотрудника на работу
16. Содержание и порядок заключения трудового договора
17. Личная карточка сотрудника в 1С
18. Должностная инструкция
19. Трудовая книжка
20. Личные дела работников
21. Персональные данные

22. Документирование движения персонала (переводы)
23. Ответственность сторон трудового договора (дополнительно)
24. Системы оплаты труда
25. Системы премирования
26. Выплаты за отработанное время
27. Совмещение, заместительство
28. Оформление очередного трудового отпуска
29. Прочие виды отпуска
30. Оформление командировок
31. Социальное страхование сотрудников
32. Выплаты социального характера
33. Компенсационные выплаты сотрудникам
34. Оформление договоров гражданско-правового характера
35. Выдача займов сотрудникам
36. Основания для расторжения трудового договора
37. Порядок оформления увольнения по разным основаниям
38. Компенсации при увольнении
39. Порядок увольнения сотрудника в 1С «Зарплата и управление персоналом»
40. Налог на доходы физических лиц
41. Удержания по исполнительным документам
42. Удержания за возмещение ущерба и прочие виды
43. Табель учета рабочего времени
44. Использование расчетной ведомости в 1С
45. Формирование расчетных листков
46. Прочие управленческие отчеты по персоналу в 1С
47. ЕФС-1
48. 6-НДФЛ
49. Расчет по страховым взносам
50. Персонифицированные сведения

1. Как оформить личную карточку на нового сотрудника?

Ответ:

Заходим во вкладку «Кадры» - «Сотрудники».

Нажимаем кнопку «Создать» - добавляется новый элемент.

Заполнение основных данных (ФИО, дата рождения, ИНН, СНИЛС, пол)

Заполнение личных данных (место рождения, гражданство, документ удостоверяющий личность, телефоны, адреса)

Заполнение данных об образовании/квалификации (учебное заведение, направление/специальность, диплом и т.д.)

Заполнение вкладки «Справки» (внесение сведений из справок от предыдущего работодателя при наличии)

Заполнение данных о семье

Заполнение данных о трудовой деятельности

Заполнение вкладки «Страхование» (льготы, инвалидность и проч.)

Заполнение данных воинского учета

Чтобы зарегистрировать карточку нового сотрудника нажимаем сверху кнопку «Записать и закрыть».

2. Как создать приказ о приеме на работу одного сотрудника?

Ответ:

Заходим во вкладку «Кадры» - журнал «Приемы, переводы, увольнения».

Нажимаем кнопку «Создать» - «Прием на работу».

Выбираем из списка сотрудника, которого нужно оформить.

Ставим дату документа.

Во вкладке «Главное»:

- выбираем дату приема на работу;

- испытательный срок при необходимости;
- выбираем подразделение и должность;
- выбираем график работы для сотрудника и вид занятости;
- определяем ФОТ.

Во вкладке «Оплата труда» автоматически будет определен вид начислений и размер заработной платы. Необходимо установить порядок расчета аванса («Расчетом за первую половину месяца»).

Во вкладке «Трудовой договор» необходимо указать номер и дату трудового договора и поставить флажок, если договор срочный. Внести иные условия если это необходимо.

Для того, чтобы документ был создан нажимаем кнопку в верхнем левом углу «Провести и закрыть».

3. Как оформить перевод нескольких сотрудников в другое подразделение?

Ответ:

Заходим во вкладку «Кадры» - журнал «Приемы, переводы, увольнения».

Нажимаем кнопку «Создать» - «Кадровый перевод списком».

Вносим дату документа.

В табличной части нажимаем кнопку «Добавить» и в открывшемся окне выбираем сотрудника, срок перевода. В закладке «Главное» ставим флажок «Перевести в другое подразделение» - выбираем подразделение и должность. Ставим флажок «Отразить в трудовой книжке». Во вкладке «Оплата труда» автоматически появятся данные о плановых начислениях на новом рабочем месте. Во вкладке «Трудовой договор» вносим сведения о дополнительном соглашении к трудовому договору. Во вкладке «Дополнительно» вносим причину и основание для перевода.

Нажимая внизу документа кнопку «ОК» - сотрудник-переводник появится в табличной части документа «Кадровый перевод».

Для добавления следующего сотрудника нажимаем кнопку «Добавить» и повторяем необходимые действия.

После внесения всех сотрудников – нажимаем «Провести и закрыть».

4. Как создать приказ на увольнение работника?

Ответ:

Заходим во вкладку «Кадры» - журнал «Приемы, переводы, увольнения».

Нажимаем кнопку «Создать» - «Увольнение».

В основной части документа выбираем дату, месяц начисления и сотрудника, которого необходимо уволить.

Во вкладке «Условия увольнения» выбираем дату, основание увольнения (со ссылкой на статью ТК РФ), ставим флажок «Отразить в трудовой книжке». Далее указываем количество дней, за которые выплачивается выходное пособие (если такое условие предусмотрено). Ставим флажки «Учитывать МРОТ» и «Начислить зарплату». Ниже автоматически будут рассчитаны суммы по зарплатку за отработанное время, компенсация неиспользованного отпуска и выходное пособие (если предусмотрено), рассчитан НДФЛ. Далее устанавливаем дату выплаты (последний рабочий день).

Во вкладке «Компенсация отпуска» автоматически будут рассчитаны суммы и дни компенсации.

Во вкладке «Начисления и удержания» автоматически рассчитаются все начисления, удержания и страховые взносы.

Во вкладке «Справки при увольнении» можно распечатать справку 2-НДФЛ и Исходящую справку для расчета пособий.

В заключении нажимаем кнопку «провести и закрыть» и документ появится в журнале и прочих регистрах учета.

5. Как оформить очередной ежегодный трудовой оплачиваемый отпуск сотруднику?

Ответ:

Заходим во вкладку «Кадры» - журнал «Отпуска».

Нажимаем кнопку «Создать» - «Отпуск».

Выбираем дату и месяц начисления. Выбираем сотрудника и период отпуска.

Во вкладке «Основной отпуск» ставим период отпуска и автоматически рассчитывается количество календарных дней. Ниже автоматически производится расчет отпускных с учетом среднего заработка сотрудника, а также НДФЛ. Далее определяем вид выплаты (в меж расчётный период) и планируемую дату выплаты.

Во вкладке «Дополнительные отпуска» при необходимости вносим сведения о дополнительном отпуске.

Во вкладке «Начислено» автоматически заполнятся сведения о начисленных суммах отпускных.

Для регистрации документа нажимаем кнопку в верхнем левом углу «Провести и закрыть».

6. Как создать табель учета рабочего времени?

Ответ:

Заходим во вкладку «Зарплата» - «Учет времени» - «Табели».

Нажимаем кнопку «Создать».

Выбираем месяц, за который нужно создать табель и дату его составления.

Нажимаем кнопку «Заполнить».

В табличной части появляются сведения для табеля: сотрудники, дни месяца, виды времени.

Данные можно править.

В верхней части документа нажимаем на кнопку «Печать Т-13» и формируем табель учета рабочего времени нажимая кнопку «Провести и закрыть».

7. Как оформить удержания сотруднику по исполнительному листу?

Ответ:

Заходим во вкладку «Зарплата» - «Удержания» - «Алименты и другие удержания».

Нажимаем кнопку «Создать» - «Исполнительный лист».

Ставим дату исполнительного листа, выбираем сотрудника. В строке «Получатель» создаем новое физическое лицо, являющееся получателем средств по исполнительному листу. В строке «Адрес» вносим тот адрес, на который необходимо перечислять средства согласно исполнительному листу.

Указываем период удержания и способ расчета (фиксированной суммой, процентом или долей).

При необходимости ставим флажок «Прекратить удержание по достижению предела» и указываем сумму.

Все сведения для данного документа берутся из исполнительного листа.

В конце нажимаем кнопку «Провести и закрыть» и с указанного периода будут производиться удержания из зарплаты данного сотрудника.

8. Как создать документ в 1С Документооборот

Ответ:

Выбрать в разделе «Документы и файлы» соответствующую команду из группы Создать, выбрать нужный вид документа.

Заполнить форму (карточку), присоединить файлы на закладке Файлы или использовать кнопку (Добавить файл), а затем сохранить и зарегистрировать документ (сгенерировать регистрационный номер).

При регистрации документа программа анализирует его реквизиты и ищет подходящую настройку нумерации. Если настройка не найдена, то выдается сообщение об ошибке. Тогда следует создать ее.

Если найдено несколько подходящих настроек, то применяется та, которая подходит по наибольшему числу измерений.

9. Как настроить вид и нумерацию документа в 1С Документооборот

Ответ:

Установка настроек вида документа выполняется на закладке «Вид документа – Настройки» карточки вида документа. В справочной информации можно прочитать описание общих настроек для всех видов документов на примере видов внутренних документов. Особое внимание имеет

параметр «Является договором» – настройка означает, что документы этого вида являются договорами и при установке этой настройки автоматически устанавливаются без возможности отключения другие настройки.

Для создания и настройки правил формирования нумераторов предусмотрен справочник Нумераторы. Справочник открывается по одноименной команде в меню раздела Нормативно-справочная информация.

На закладке «Формат номера» можно выбрать одно или несколько служебных полей для отображения. Формат регистрационного номера может включать в себя различные служебные поля, отмеченные квадратными скобками, и разделители (например, тире, косая черта). Если разделитель помещен в квадратные скобки, внутри которых указано служебное поле, то он будет добавлен к номеру только в том случае, если будет добавлено служебное поле.

После создания и установки формата нумератора необходимо привязать его к одному или нескольким видам документов. Это можно сделать как в карточке нумератора (на закладке «Действует для»), так и в карточке вида документа на закладке «Нумерация».

Для одного вида документа можно указать независимую нумерацию на закладке «независимая нумерация». Независимая нумерация по организации позволит документам вида, которому назначен этот нумератор, иметь регистрационный номер одного формата, но с индивидуальной нумерацией по каждой организации.

10. Как настроить шаблон документа в 1С Документооборот

Ответ:

При создании документа в программе предусмотрена возможность автоматически заполнить его реквизитами и присоединить файлы по заранее настроенному шаблону.

При создании вида документа удобно сразу добавить к нему шаблон документа и настроить автоматическое заполнение файлов. Эти настройки доступны в карточке вида документа на закладке «Шаблон документа».

На вкладке «Реквизиты документа» можно создавать наименование документа по шаблону.

При изменении реквизита, участвующего в шаблоне наименования, он автоматически изменится в наименовании документа. Например, измененный регистрационный номер документа автоматически изменится и в наименовании.

Настройка автозаполнения шаблона выполняется в карточке вида документа на закладке «Шаблон документа – Файлы» по ссылкам «Не настроено» или «Открыть».

При настройке автоматического заполнения шаблонов файлов формата Doc, Docx, Dot, Dotx в открывшейся карточке достаточно отметить нужные поля на закладке «Реквизиты», и программа автоматически создаст их в файле.

Перечень тем для написания рефератов

1. Организация кадрового делопроизводства на предприятии.
2. Документирование трудовых правоотношений.
3. Технология проведения кадровых проверок.
4. Технология оформления трудовых отношений работника и работодателя.
5. Оформление расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по соглашению сторон.
6. Формирование личного дела работника.
7. Ведение личного листка по учёту кадров как часть работы кадровика.
8. Профессиональные и личностные качества кадрового работника.
9. Технология уничтожения кадровых документов.
10. Работа с конфиденциальной информацией как часть кадровой работы.
11. Сокращение численности персонала: оформление и проведение процедуры

1. Новый сотрудник отработал в организации всего 10 дней. Нужно ли выплачивать ему компенсацию за неиспользованный отпуск?

- а) Да, за 1 день
- б) Да, за 2,33 дня отпуска

в) На усмотрение работодателя

+г) Нет

2. Если оплата труда в компании ниже средней в регионе по соответствующему виду экономической деятельности, то работодатель может быть:

а) Привлечен к административной ответственности

б) Оштрафован

+в) Вызван на зарплатную комиссию в налоговую

г) Вызван на зарплатную комиссию в трудовую инспекцию

3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65):

+а) СНИЛС

б) ИНН

в) Свидетельство о браке

г) Свидетельство о рождении ребенка

4. Какой срок считается максимальным для испытания при приёме на работу (ст. 70):

а) 1 год

+б) 6 месяцев

в) 3 месяца

г) Нет ограничений

8. Учебный отпуск предоставляется на основании:

+а) Справки-вызова

б) Зачётной книжки

в) Выписки из учебной ведомости ВУЗа

г) Академической справки

10. Что делать, если в личной карточке закончилось место для внесения информации об отпуске сотрудника:

а) Больше не вносить в личную карточку записи об отпуске

б) Замазать штрихом или заклеить имеющуюся информацию и сверху написать новую

в) Завести вторую личную карточку

+г) Оформить дополнение к личной карточке

14. При смене фамилии сотрудника на титульном листе трудовой книжки необходимо:

а) Написать рядом новую фамилию, взяв прежнюю в скобки

+б) Старая фамилия зачеркивается одной чертой и вписывается новая фамилия

в) Прежнюю фамилию замазать корректором

г) Вписать новую фамилию пастой другого цвета

15. В трудовой книжке могут быть записи о (ст. 66):

+а) Награждениях

б) Выговорах

в) Нарушениях

г) Награждениях, выговорах, нарушениях

16. При переименовании организации запись в трудовую книжку:

а) Вносить не нужно

б) Нужно только тем работникам, которые увольняются из компании

в) Нужно только в случае смены организационно-правовой формы

+г) Нужно

17. При увольнении трудовая книжка выдаётся сотруднику:

а) В день написания заявления об увольнении

б) В день, предшествующий увольнению

+в) В последний рабочий день

г) В срок, согласованный с сотрудником

ИТОГОВОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ

11. В состав информационно-справочных документов не входит:

+ указание;

– докладная записка;

– сводка.

12. Вид информационно-справочной документации, являющейся способом оперативного информационного обмена между организациями, называется:

- + перепиской;
- документацией для служебного пользования;
- статистической отчетностью.

13. Что представляет собой заявление в документообороте организации?

+ Это документ, который адресован должностному лицу и содержит какую-либо просьбу работника;

- Это документ с предложением назначить, переместить или поощрить работника;
- Это документ, объясняющий причины случившегося, который составляет работник на имя руководителя.

14. Что не является признаком акта?

- + составление в свободной форме;
- установление фактического состояния дел и отражение его в акте;
- коллегиальность составления.

15. Документы, которые изданы внутри учреждения и отправлены за его пределы для руководства нижестоящим органам управления либо в целях исполнения письменных указаний высшей инстанции, называются:

- + исходящими документами;
- входящими документами;
- перепиской.

16. Что включает в себя техническое исполнение документа:

+ подготовку проекта документа, набор и распечатку текста проекта, корректировку содержания документа после согласования, оформление финального варианта документа;

– предоставление распечатанного проекта документа руководителю на согласование, устранение неточностей, набор окончательного документа;

– составление документа сразу в окончательном варианте, его подписание у руководителя, отправка документа адресату.

17. Когда документ является исполненным?

+ Когда рассматриваемый в документе вопрос разрешен полностью и переписка по нему завершена;

- Как только документу присвоен регистрационный номер;
- Когда документ получен конечным адресатом.

18. Какие размеры шрифтов рекомендуется использовать при оформлении документов согласно ГОСТ Р 7.0.97-2016?

- + № 12, № 13, № 14;
- № 12, № 14, № 16;
- № 11, № 12, № 14.

19. Цифровой или буквенно-цифровой идентификатор документа, включающий порядковый номер, дополняемый по желанию индексами согласно используемым классификаторам, называется:

- + регистрационным номером документа;
- грифом;
- датой документа.

20. Какой формат бумаги используется для изготовления бланков резолюций?

- + А5, А6;
- А4, А5;
- А6, А4.

1. Новый сотрудник отработал в организации всего 10 дней. Нужно ли выплачивать ему компенсацию за неиспользованный отпуск?

- а) Да, за 1 день
- б) Да, за 2,33 дня отпуска
- в) На усмотрение работодателя
- +г) Нет

2. Если оплата труда в компании ниже средней в регионе по соответствующему виду

экономической деятельности, то работодатель может быть:

- а) Привлечен к административной ответственности
- б) Оштрафован
- +в) Вызван на зарплатную комиссию в налоговую
- г) Вызван на зарплатную комиссию в трудовую инспекцию

3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65):

- +а) СНИЛС
- б) ИНН
- в) Свидетельство о браке
- г) Свидетельство о рождении ребенка

4. Какой срок считается максимальным для испытания при приёме на работу (ст. 70):

- а) 1 год
- +б) 6 месяцев
- в) 3 месяца
- г) Нет ограничений

8. Учебный отпуск предоставляется на основании:

- +а) Справки-вызова
- б) Зачётной книжки
- в) Выписки из учебной ведомости ВУЗа
- г) Академической справки

10. Что делать, если в личной карточке закончилось место для внесения информации об отпуске сотрудника:

- а) Больше не вносить в личную карточку записи об отпуске
- б) Замазать штрихом или заклеить имеющуюся информацию и сверху написать новую
- в) Завести вторую личную карточку
- +г) Оформить дополнение к личной карточке

14. При смене фамилии сотрудника на титульном листе трудовой книжки необходимо:

- а) Написать рядом новую фамилию, взяв прежнюю в скобки
- +б) Старая фамилия зачеркивается одной чертой и вписывается новая фамилия
- в) Прежнюю фамилию замазать корректором
- г) Вписать новую фамилию пастой другого цвета

15. В трудовой книжке могут быть записи о (ст. 66):

- +а) Награждениях
- б) Выговорах
- в) Нарушениях
- г) Награждениях, выговорах, нарушениях

16. При переименовании организации запись в трудовую книжку:

- а) Вносить не нужно
- б) Нужно только тем работникам, которые увольняются из компании
- в) Нужно только в случае смены организационно-правовой формы
- +г) Нужно

17. При увольнении трудовая книжка выдаётся сотруднику:

- а) В день написания заявления об увольнении
- б) В день, предшествующий увольнению
- +в) В последний рабочий день
- г) В срок, согласованный с сотрудником

Пример заданий для контрольных точек

1. Перечислите 10 шагов, необходимых для организации работы кадровой службы с нуля:
2. В каком блоке основного меню вносятся данные по организации (подчеркнуть)?
3. Трудовой договор – это _____
4. При создании нового подразделения, чтобы оно отражалось в общем списке, какой вариант правильный (обвести):
5. Укажите сроки хранения документов:
Личное дело - _____
Приказ на отпуск - _____
Табель учета рабочего времени - _____
6. Какие ЛНА относятся к обязательным:
 - 1) Правила внутреннего трудового распорядка
 - 2) Положение о режимах рабочего времени
 - 3) Положение об испытательном сроке
 - 4) Положение о персональных данных
7. Какая из характеристик относится к трудовому договору, а какая к договору ГПХ:
8. Максимальная длительность испытательного срока в трудовом договоре рядовым сотрудникам: _____
9. Напишите путь, где в 1С Зарплата и управление персоналом вводятся подразделения (например: раздел «Зарплата» - «Учет времени» - Табели)

10. Приведите пример характера работы, из-за которого может быть заключен срочный трудовой договор:

11. Как называется унифицированная форма личной карточки: _____
12. Перечислите преимущества использования должностной инструкции:

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

основная

- Л1.4 сост.: С. В. Левушкина, Е. Г. Сергиенко ; Ставропольский ГАУ Технологии управления персоналом:учеб. пособие. - Ставрополь, 2023. - 2,34 МБ
- Л1.10 Кибанов А. Я., Дуракова И. Б., Эсаулова И. А., Шаталова Н. И., Митрофанова Е. А., Сотникова С. И., Гагаринская Г. П., Слезко В. В. Управление персоналом в России: история и современность [Электронный ресурс]:моногр.. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 240 с. – Режим доступа: <https://znanium.ru/catalog/document?id=446778>
- Л1.9 Мумладзе Р. Г., Васильева И. В., Алешина Т. Н. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]:учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат. - Москва: Русайнс, 2024. - 150 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/953614>
- Л1.8 Ребров А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии [Электронный ресурс]:учеб. пособие; ВО - Бакалавриат, Магистратура. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 346 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=435739>
- Л1.7 Алексеева Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Арендные отношения [Электронный ресурс]:учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат, Магистратура. - Москва: КноРус, 2023. - 157 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/948570>
- Л1.6 Булыга Р. П., Гришкина С. Н., Рожнова О. В., Сафонова И. В., Лавров Д. А. Бухгалтерский учет аудит и формирование корпоративной отчетности [Электронный ресурс]:учебник ; ВО - Бакалавриат, Магистратура. - Москва: КноРус, 2023. - 230 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/953097>

Л1.5 Селищев Н. В. 1С: Бухгалтерия предприятия 8.2 [Электронный ресурс]:практ. пособие ; ВО - Бакалавриат. - Москва: КноРус, 2025. - 385 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/955398>

Л1.11 Чиркова Ю. Р. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]:учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат. - Москва: Русайнс, 2024. - 166 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/953839>

Л1.12 Куликова Л. И., Мухаметзянов Р. З. Формирование финансовой отчетности в условиях цифровой экономики [Электронный ресурс]:монография. - Москва: Русайнс, 2023. - 225 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/951415>

Л1.2 сост. С. В. Левушкина ; СтГАУ Оценка и контроллинг персонала:метод. указания по проведению самостоят. и индивидуальной работы бакалавров по направлению 38.03.02 - Менеджмент, профиль "Упр. человеческими ресурсами". - Ставрополь, 2018. - 547 КБ

Л1.1 Воловская Н. М. Социально-трудовые отношения [Электронный ресурс]:учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 185 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=1128640>

Л1.3 сост.: Л. А. Семко, Л. А. Алтухова ; Ставропольский ГАУ Оценка и контроллинг персонала:учеб. пособие. - Ставрополь: Секвойя, 2020. - 2,32 МБ

дополнительная

Л2.5 сост.: А. В. Назаренко, Л. А. Алтухова, И. А. Семко, Д. С. Кенина, С. В. Левушкина ; Ставропольский ГАУ Документирование управленческой деятельности:учеб. пособие. - Ставрополь, 2019. - 1,10 МБ

Л2.4 Беликова И. П., Исаенко А. П. Управление персоналом:рабочая тетр. для самостоят. работы студентов. - Ставрополь: АГРУС, 2018. - 908 КБ

Л2.3 Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях [Электронный ресурс]:учебник ; ВО - Бакалавриат, Магистратура. - Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2022. - 416 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=399575>

Л2.6 Конюкова Н. И. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]:учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат. - Москва: КноРус, 2021. - 157 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/936617>

Л2.2 Гантц И. С. Конфигурирование в среде 1С: Предприятие [Электронный ресурс]:практикум; ВО - Бакалавриат. - Москва: РТУ МИРЭА, 2021. - 66 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/176533>

Л2.1 Ребров А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии [Электронный ресурс]:учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 346 с. – Режим доступа: <http://new.znanium.com/go.php?id=1070320>

б) Методические материалы, разработанные преподавателями кафедры по дисциплине, в соответствии с профилем ОП.

Л3.1 Дуракова И. Б., Волкова Л. П., Кобцева Е. Н., Полякова О. Н. Управление персоналом [Электронный ресурс]:учебник; ВО - Бакалавриат, Магистратура, Специалитет. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 570 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=422733>

Л3.2 Коршикова М. В. Кадровое делопроизводство:учеб. пособие. - Ставрополь, 2018. - 1,50 МБ

Л3.3 Быкова Т. А., Вялова Л. М., Кукарина Ю. М., Санкина Л. В. Делопроизводство [Электронный ресурс]:учебник; ВО - Бакалавриат, Специалитет. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 403 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=429005>

Л3.4 Свистунова И. Г. Кадровое администрирование:учеб.-метод. пособие для организации самостоятельной работы студентов направления Менеджмент профиль «Управление бизнесом». - Ставрополь, 2023. - 371 КБ

Л3.5 Селищев Н. В. 1С:Управление торговлей 8.2 [Электронный ресурс]:практ. пособие ; ВО - Бакалавриат. - Москва: КноРус, 2024. - 389 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/950990>

Л3.6 Тебекин А. В. Стратегическое управление персоналом [Электронный ресурс]:учебник ; ВО - Бакалавриат. - Москва: КноРус, 2023. - 718 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/947037>

Л3.7 Анисимов А. Ю., Грабская Е. П., Андросова И. В. Технология ведения бухгалтерского и налогового учета в программе «1С: Бухгалтерия КОРП 8.3» (редакция 3.0) [Электронный ресурс]:учебник; ВО - Бакалавриат, Магистратура. - Санкт-Петербург: Лань, 2024. - 204 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/422600>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
1	Федеральный образовательный портал - Экономика, Социология, Менеджмент	https://web.archive.org/web/20090627024826/http://www.ecsocman.edu.ru/
2	КЭДО от Фирмы 1С	https://1c-kedo.1c.ru/?utm_source=yandex.search&utm_medium=cpc&utm_campaign=113631451&utm_term=ведения%20кадрового%20документооборота%20посредством%201c&utm_content=16822299734.premium.1&etext=2202.emlpS3mvu6lPBI53Xw9EMHPN2iIFjmHBJsRXBHdX2Zpoc1cHk8YYTd5cC1nwqceohollxP-25I03Xf5pdAha-XsG4NEIYMzRtKKLRZG-_Oh4oqzhZOjmP1hpV3kYIxppeXdza2lwZmFybHZjemFnYw.142bf03e0bf8a1597af4892f5d925143ab05e2dc&yclid=7203529803430363135

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Специфика изучения дисциплины «Кадровое делопроизводство» обусловлена формой обучения студентов, ее местом в подготовке бакалавра и временем, отведенным на освоение курса рабочим учебным планом.

Курс обучения делится на время, отведенное для занятий, проводимых в аудиторной форме (лекции, практические занятия) и время, выделенное на внеаудиторное освоение дисциплины, большую часть из которого составляет самостоятельная работа студента.

Лекционная часть учебного курса для студентов проводится в форме обзоров по основным темам. Практические занятия предусмотрены для закрепления теоретических знаний, углубленного рассмотрения наиболее сложных проблем дисциплины, выработки навыков структурно-логического построения учебного материала и отработки навыков самостоятельной подготовки.

Самостоятельная работа студента включает в себя изучение теоретического материала курса, выполнение практических заданий, подготовку к контрольно-обобщающим мероприятиям.

Для освоения курса дисциплины студенты должны:

- изучить материал лекционных и практических занятий в полном объеме по разделам курса;
- выполнить задание, отведенное на самостоятельную работу: подготовить и защитить реферат по утвержденной преподавателем теме, подготовиться к собеседованию, тестированию, контрольной работе;
- продемонстрировать сформированность компетенций, закрепленных за курсом дисциплины во время мероприятий текущего и промежуточного контроля знаний.

Посещение лекционных и практических занятий для студентов очной и очно-заочной формы является обязательным.

Уважительными причинами пропуска аудиторных занятий является:

- освобождение от занятий по причине болезни, выданное медицинским учреждением,
- распоряжение по деканату, приказ по вузу об освобождении в связи с участием в внутривузовских, межвузовских и пр. мероприятиях,
- официально оформленное свободное посещение занятий.

Пропуски отрабатываются независимо от их причины.

Пропущенные темы лекционных занятий должны быть законспектированы в тетради для лекций, конспект представляется преподавателю для ликвидации пропуска. Пропущенные практические занятия отрабатываются в виде устной защиты практического занятия во время консультаций по дисциплине.

Контроль сформированности компетенций в течение семестра проводится в форме устного опроса на практических занятиях, выполнения контрольных работ, выполнения практических заданий и тестового контроля по теоретическому курсу дисциплины.

Курс обучения делится на время, отведенное для занятий, проводимых в аудиторной форме (лекции, практические занятия) и время, выделенное на внеаудиторное освоение дисциплины, большую часть из которого составляет самостоятельная работа студента.

Лекционная часть учебного курса для студентов проводится в форме обзоров по основным темам. Практические занятия предусмотрены для закрепления теоретических знаний, углубленного рассмотрения наиболее сложных проблем дисциплины, выработки навыков структурно-логического построения учебного материала и отработки навыков самостоятельной подготовки.

Самостоятельная работа студента включает в себя изучение теоретического материала курса, выполнение практических заданий, подготовку к контрольно-обобщающим мероприятиям.

Для освоения курса дисциплины студенты должны:

- изучить материал лекционных и практических занятий в полном объеме по разделам курса;
- выполнить задание, отведенное на самостоятельную работу: подготовить и защитить реферат по утвержденной преподавателем теме, подготовиться к собеседованию, тестированию, контрольной работе;
- продемонстрировать сформированность компетенций, закрепленных за курсом дисциплины во время мероприятий текущего и промежуточного контроля знаний.

Посещение лекционных и практических занятий для студентов очной и очно-заочной формы является обязательным.

Уважительными причинами пропуска аудиторных занятий является:

- освобождение от занятий по причине болезни, выданное медицинским учреждением,
- распоряжение по деканату, приказ по вузу об освобождении в связи с участием в внутривузовских, межвузовских и пр. мероприятиях,
- официально оформленное свободное посещение занятий.

Пропуски отрабатываются независимо от их причины.

Пропущенные темы лекционных занятий должны быть законспектированы в тетради для лекций, конспект представляется преподавателю для ликвидации пропуска. Пропущенные практические занятия отрабатываются в виде устной защиты практического занятия во время консультаций по дисциплине.

Контроль сформированности компетенций в течение семестра проводится в форме устного опроса на практических занятиях, выполнения контрольных работ, выполнения практических заданий и тестового контроля по теоретическому курсу дисциплины.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства и информационных справочных систем (при необходимости).

11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Kaspersky Total Security - Антивирус
2. Microsoft Windows Server STDCORE AllLngLicense/Software AssurancePack Academic OLV 16Licenses LevelE AdditionalProduct CoreLic 1Year - Серверная операционная система
3. OPERA - Система управления отелем

11.3 Перечень программного обеспечения отечественного производства

1. Kaspersky Total Security - Антивирус

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Номер аудитории	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебная аудитория для проведения занятий всех типов (в т.ч. лекционного, семинарского, практической подготовки обучающихся), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Э-160	Специализированная мебель на 180 посадочных мест, персональный компьютер – 1 шт., проектор Panasonic EX620 X6A – 1 шт., интерактивная доска SMART Board 690 – 1 шт., трибуна для лектора – 1 шт., микрофон – 1 шт., мониторы - 3 шт., плазменная панель - 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.
		Э-167	Специализированная мебель на 77 посадочных мест, стол президиума – 1 шт., трибуна для преподавателя – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., мультимедийный проектор – 1 шт., интерактивная доска Starboard Hitachi FX-77 – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, тематические плакаты, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.
2	Помещение для самостоятельной работы обучающихся, подтверждающее наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования		

13. Особенности реализации дисциплины лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

а) для слабовидящих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения промежуточной аттестации оформляются увеличенным шрифтом;

- задания для выполнения на промежуточной аттестации зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- студенту для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

в) для глухих и слабослышащих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- промежуточная аттестация проводится в письменной форме;

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по желанию студента промежуточная аттестация может проводиться в письменной форме;

д) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по желанию студента промежуточная аттестация проводится в устной форме.

Рабочая программа дисциплины «1С: Кадровое делопроизводство» составлена на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970).

Автор (ы)

_____ доц. , кэн Звягинцева О.С.

Рецензенты

_____ доц. КМиУР, кэн Грудина Ольга Николаевна

Рабочая программа дисциплины «1С: Кадровое делопроизводство» рассмотрена на заседании Кафедра менеджмента и устойчивого развития территорий протокол № 24 от 25.03.2025 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Заведующий кафедрой _____ Звягинцева Ольга Сергеевна

Рабочая программа дисциплины «1С: Кадровое делопроизводство» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Институт экономики, финансов и управления в АПК протокол № 2 от 22.04.2025 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Руководитель ОП _____