

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС  
Экономический факультет  
Кафедра информационных систем и математического моделирования

УТВЕРЖДЕНА  
учёным советом  
Волгоградского института управления –  
филиала РАНХиГС  
Протокол № 2 от 22.09.2020 г.  
  
(с изм. протокол №1 от 31.08.2021г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья  
и обучающихся инвалидов

**Б1.В.ДВ.01.02 ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ОРГАНИЗАЦИИ**  
*(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)*

по направлению подготовки

38.04.03 Управление персоналом

---

*(код и наименование направления подготовки (специальности))*

Управление обучением, конкурентоспособностью, трудоустройством и профессиональной  
карьерой персонала

---

*направленность (профиль)*

*Магистр*

---

*квалификация*

*очная, заочная*

---

*форма(ы) обучения*

Год набора – 2021 г.

Волгоград, 2021 г.

**Автор(ы)-составитель(и):**

канд. экон. наук, доцент кафедры информационных систем  
и математического моделирования Борисова А.С.

Заведующий кафедрой информационных систем  
и математического моделирования Астафурова О.А.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения адаптированной образовательной программы .....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре адаптированной образовательной программы .....	6
3. Содержание и структура дисциплины .....	7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине .....	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	23
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	27
6.1. Основная литература .....	27
6.2. Дополнительная литература .....	27
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы .....	27
6.4. Нормативные правовые документы .....	27
6.5. Интернет-ресурсы .....	28
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	29

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения адаптированной образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Информационные ресурсы организации» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК - 1	способность разрабатывать системы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения	ПК – 1.2.1	Формирование трудовых функций, связанных с использованием информационных технологий управления персоналом
ПК - 2	способность администрирования процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работы структурного подразделения	ПК – 2.2.1	Формирование трудовых функций, связанных с использованием информационных технологий управления персоналом

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Стратегическое управление персоналом организации.</li> <li>- Операционное управление персоналом и подразделением организации.</li> </ul> <p>(Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом». Раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)</p>	ПК – 1.2.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Осуществляет выбор информационных технологий управления персоналом, подходящих для решения социально-экономических проблем организации.</li> <li>– Проводит настройку информационной системы в соответствии с предъявляемыми требованиями</li> <li>– Осуществляет количественный и валютный учет с помощью современных информационных технологий.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Стратегическое управление персоналом организации.</li> <li>- Деятельность по развитию персонала</li> <li>- Операционное управление персоналом и подразделением организации</li> </ul> <p>(Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом». Раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)</p>	ПК – 2.2.1	<p>Осуществляет выбор информационных технологий, подходящих для формирования и реализации информационной политики организаций, связанной с управлением персоналом и направленной на развитие персонала в организации.</p> <p>Проводит настройку информационной системы управления персоналом в соответствии с предъявляемыми требованиями</p> <p>Осуществляет кадровый учет организации с помощью современных информационных технологий.</p>



## **2. Объем и место дисциплины в структуре адаптированной образовательной программы**

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Информационные ресурсы организации» принадлежит к блоку вариативная часть и является дисциплиной по выбору. В соответствии с учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается в 3 семестре (заочной форме обучения дисциплина осваивается на 2 курсе сессия 5), общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 33Е (108 часов).

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области информатики, управления персоналом организации, а также на приобретенных ранее умениях и навыках в сфере управленческого учета и учета персонала. Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для организации автоматизированного кадрового учета в организации, выбора необходимых технологических средств при автоматизации бухгалтерского и кадрового учета предприятия.

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Информационные ресурсы организации» используется для изучения Инновации в кадровом делопроизводстве, Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом, HR – аналитика.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 44 часа, в т.ч. 16 лекций, 26 семинаров, 2 консультации, и на самостоятельную работу обучающихся – 28 часов.

По заочной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 12 часов, в т.ч. 2 лекции, 8 семинаров, 2 консультации, на самостоятельную работу обучающихся – 87 час, на контроль – 9 часов.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

## 2. Содержание и структура дисциплины

	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Работа обучающихся по видам учебных занятий			
			Л/ЭО, ДОТ	ПЗ/ЭО, ДОТ	СР	
<b>Очная форма обучения</b>						
1	Введение в дисциплину.	7	2	3	2	О
2	Программное средство автоматизации «1С: Предприятие».	7	2	3	2	О
3	Настройки конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом. Основные справочники, элементы регламентированного учета кадров	9	2	3	4	О
4	Управление персоналом: Кадровый план	9	2	3	4	О, СЗ
5	Управление персоналом: Элементы регламентированного учета кадров	9	2	3	4	О, СЗ
6	Управление персоналом: Обучение и развитие персонала	9	2	3	4	О
7	Управление персоналом: Мотивация	10	2	5	4	О, СЗ, Т
8	Управление персоналом: Охрана труда	9	2	3	4	
Консультация		2				
Промежуточная аттестация		36				Экзамен
<b>Всего:</b>		<b>108</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>Зет</b>
<b>Заочная форма обучения</b>						
1	Введение в дисциплину.	10,25	0,25		10	О
2	Программное средство автоматизации «1С: Предприятие».	10,25	0,25		10	О
3	Настройки конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом. Основные справочники, элементы регламентированного учета кадров	11,5	0,5		11	О
4	Управление персоналом: Кадровый план	12	1		11	О
5	Управление персоналом: Элементы регламентированного учета кадров	13		2	11	О, СЗ

6	Управление персоналом: Обучение и развитие персонала	13		2	11	0
7	Управление персоналом: Мотивация	14		2	12	0, СЗ
8	Управление персоналом: Охрана труда	13		2	11	0, СЗ
Консультация		2				
Промежуточная аттестация		9				Экзамен
<b>Всего:</b>		<b>108</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>87</b>	<b>Зет</b>

Самостоятельная работа (СР) по изучению дисциплины осуществляется с применением ДОТ. Доступ к ДОТ осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю/учетной записи предоставляется обучающемуся деканатом.

*Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), ситуационная задача (СЗ), разбор ситуаций (РС)*

Доступ к ДОТ осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://moodle.vlgr-ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю / учетной записи предоставляется обучающемуся в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения (далее - СДО).

### Содержание дисциплины

#### Тема 1. Введение в дисциплину.

Основные понятия, классификация информационных систем и информационных технологий. Автоматизированное рабочее место. Требования к аппаратному обеспечению компьютера пользователя. Понятия, связанные с локальными сетями: типы сетей, виды сетей, технологии передачи данных. Требования к аппаратному обеспечению сервера. Требования к программному обеспечению для развертывания ИС.

Теоретические и организационные принципы создания информационных систем.

Стадии и этапы создания, внедрения и функционирования информационных систем.

Методы проектирования информационных систем.

Требования к аппаратному и программному обеспечению для развертывания ИС. Локальные сети и идентификация в сети. Базы данных, СУБД.

#### Тема 2. Программное средство автоматизации «1С: Предприятие».

Платформа 1С:Предприятие как СУБД. Общая концепция программного комплекса «1С:Предприятие». Режимы запуска. Модули, входящие в состав программного комплекса "1С:Предприятие" и их взаимосвязь. Понятие Конфигурации. Средства конфигурирования. Комплексная конфигурация. Версии программ системы «1С:Предприятие». Типовая конфигурация, основные термины и понятия.

Запуск программы «1С: Предприятие», режимы работы. Путеводитель по конфигурации. Понятия «константа», «справочник», «операция», «проводка». План счетов. Виды счетов по отношению к балансу. Количественный и валютный учет.

#### Тема 3. Настройки конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом.



Конфигурация 1С: Зарплата и управление персоналом Основные понятия (пользователи и роли, интерфейс). Первоначальная настройка конфигурации. Обработки «Настройка программы», «Параметры учета». Основные справочники конфигурации: «Организации», «Графики работы», «Производственные календари», «Подразделения», «Должности организаций». Ввод первоначальных данных.

#### **Тема 4. Управление персоналом: Кадровый план**

Сравнительная характеристика ИС управления персоналом. Общие принципы автоматизации кадрового учета, общие приемы работы с программой «1С: Предприятие». Планирование потребности в персонале. Составление штатного расписания в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом. Формирование кадрового резерва.

#### **Тема 5. Управление персоналом: Элементы регламентированного учета кадров**

Прием на работу. Картотека сотрудников. Перемещение, увольнение персонала. Анализ текучести кадров. Подбор кандидатов. Расчет заработной платы сотрудников организации. Увольнение из организаций. Отпуска организаций. Оформление начислений и удержаний. Формирование отчетов.

#### **Тема 6. Управление персоналом: Обучение и развитие персонала**

Конфигурация 1С:ЗУП КОРП. Управление аттестацией сотрудников. Управление обучением персонала. Обработка анкет. Вытесняющие виды расчета. Отсутствие на работе, больничные, отпуска. Набор персонала. Разработка анкет, рассылка, анализ. Аттестация персонала. Разработка вопросов, показателей. Учет результатов. Переподготовка персонала. Планирование и учет выполнения.

#### **Тема 7. Управление персоналом: Мотивация**

Управление мотивацией сотрудников. Назначение и выплата заработной платы. Финансовая мотивация. Разработка мероприятий по защите персональных данных в ИС.

Мотивация по грейдам. Ключевые показатели эффективности. Мотивация льготами.

#### **Тема 8. Управление персоналом: Охрана труда.**

Планирование мероприятий по охране труда. Подготовка документов для спецоценки. Оформление расследования несчастных случаев.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.В.ДВ.01.02«Информационные ресурсы организации»выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма	Заочная форма
1	2	3	4	5
1	Введение в дисциплину.	Понятие информационной системы. Требования к аппаратному обеспечению компьютера пользователя. Понятия, связанные с локальными сетями: типы сетей, виды сетей, технологии передачи данных. Требования к аппаратному обеспечению сервера. Требования к программному обеспечению для развертывания ИС.	О	О

		Базы данных, СУБД.		
2	Программное средство автоматизации бухучета «1С: Предприятие».	Общие принципы автоматизации бухучета. Общие приемы работы с программой «1С: Предприятие».	О	О
3	Настройки конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом. Основные справочники.	Объекты конфигурации. Ввод первоначальных данных. Обработка «Настройка программы», «Параметры учета». Справочники «Организации», «Графики работы», «Подразделения».	О	О
4	Управление персоналом: Кадровый план	Общие принципы автоматизации кадрового учета, общие приемы работы с программой «1С: Зарплата и управление персоналом».	О, СЗ	О, СЗ
5	Управление персоналом: Элементы регламентированного учета кадров	Сравнительная характеристика информационных систем управления персоналом по вопросам регламентированного учета кадров: Прием на работу в организацию, Кадровое перемещение организаций, Увольнение из организаций, Отпуска организаций.	О, СЗ	О, СЗ
6	Управление персоналом: Обучение и развитие персонала	Применение экспертных систем, систем поддержки принятия решений в управлении персоналом.	О	О
7	Управление персоналом: Мотивация	Обработка «Мотивация персонала». Режимы формирования схем мотивации. Регистр сведений «Схемы мотивации сотрудников».	О, СЗ, Т	О, СЗ, Т
8	Управление персоналом: Охрана труда.	Подготовка документов для спецоценки.	О	О

#### 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине

##### 4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 «Информационные ресурсы организации» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
<b>Очная форма</b>		
Тема 1	Введение в дисциплину.	Устный опрос
Тема 2	Программное средство автоматизации бухучета «1С: Предприятие».	Устный опрос
Тема 3	Настройки конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом. Основные справочники.	Устный опрос
Тема 4	Управление персоналом: Кадровый план	Устный опрос. Решение ситуационных задач
Тема 5	Управление персоналом: Элементы регламентированного учета кадров	Устный опрос. Решение ситуационных задач
Тема 6	Управление персоналом: Обучение и развитие персонала	Устный опрос
Тема 7	Управление персоналом: Мотивация	Устный опрос. Решение ситуационных задач. Письменный тест
Тема 8	Управление персоналом: Охрана труда.	Устный опрос
<b>Очная форма</b>		
Тема 1	Введение в дисциплину.	Устный опрос
Тема 2	Программное средство автоматизации бухучета «1С: Предприятие».	Устный опрос
Тема 3	Настройки конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом. Основные справочники.	Устный опрос
Тема 4	Управление персоналом: Кадровый план	Устный опрос. Решение ситуационных задач
Тема 5	Управление персоналом: Элементы регламентированного учета кадров	Устный опрос. Решение ситуационных задач
Тема 6	Управление персоналом: Обучение и развитие персонала	Устный опрос
Тема 7	Управление персоналом: Мотивация	Устный опрос. Решение ситуационных задач. Письменный тест
Тема 8	Управление персоналом: Охрана труда.	Устный опрос

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета методом устного опроса по перечню примерных вопросов из п.4.3. и практических заданий (ситуационные задачи из п.4.2.)

При подготовке к экзамену студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов

обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы, и практические навыки, освоенные при решении задач в течение семестра.

При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к зачёту, а также предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачёте. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

## **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.**

### **Типовые оценочные материалы**

#### **Тема 1. Введение в дисциплину.**

##### **Вопросы устного опроса:**

1. Основные понятия, классификация информационных систем и информационных технологий. Автоматизированное рабочее место. Теоретические и организационные принципы создания информационных систем.
2. Стадии и этапы создания, внедрения и функционирования информационных систем.
3. Методы проектирования информационных систем.
4. Требования к аппаратному и программному обеспечению для развертывания ИС. Локальные сети и идентификация в сети.
5. Понятия, связанные с локальными сетями: типы сетей, виды сетей, технологии передачи данных.
6. Требования к аппаратному обеспечению сервера.
7. Требования к программному обеспечению для развертывания ИС.
8. Базы данных, СУБД.

#### **Тема 2. Программное средство автоматизации бухучета «1С: Предприятие».**

##### **Вопросы для устного опроса:**

1. Общая концепция программного комплекса «1С:Предприятие».
2. Режимы запуска.
3. Понятие Конфигурации. Средства конфигурирования. Комплексная конфигурация. Типовая конфигурация
4. Версии программ системы «1С:Предприятие».

#### **Тема 3. Настройки конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом.**

##### **Вопросы для устного опроса:**

1. Конфигурация 1С: Зарплата и управление персоналом. Основные понятия (пользователи и роли, интерфейс).
2. Первоначальная настройка конфигурации.
3. Основные справочники конфигурации.

#### **Тема 4. Управление персоналом: Кадровый план**

##### **Вопросы для устного опроса:**

1. Сравнительная характеристика ИС управления персоналом.

2. Планирование потребности в персонале.
3. Составление штатного расписания в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом.

#### **Ситуационные задачи:**

**Задача 1:** С 01.01.2015 в ООО "Ромашка" в подразделении Администрация вводятся две новые ставки по должности водитель с 8 разрядом и окладом 17000 руб.

**Задача 2:** С 01.01.2015 в ООО "Ромашка" в подразделении Администрация вводится ставка по должности бухгалтер со 2 разрядом и окладом 20000 руб.

**Задача 3:** С 01.01.2015 в ООО "Ромашка" в подразделении Администрация вводится ставка по должности ведущий специалист со 2 разрядом и окладом 18000 руб.

**Задача 4:** С 01.04.2015 в ООО "Ромашка" в подразделении Администрация увеличивается количество ставок с одной до трех по должности бухгалтер и увеличивается оклад с 20 000 рублей до 22 000 рублей.

**Задача 5:** С 01.04.2015 в ООО "Ромашка" в подразделении Администрация сокращается одна штатная единица по должности ведущий специалист.

**Задача 6:** Создайте в штатном расписании в подразделении Администрация должности (директора 1 разряд 1, оклад 35000; главного бухгалтера разряд 1, оклад 25000; кассира разряд 2, оклад 15000; и начальника отдела продаж разряд 3, оклад 20000;).

#### **Тема 5. Управление персоналом: Элементы регламентированного учета кадров**

##### **Вопросы для устного опроса:**

1. Прием на работу.
2. Перемещение, увольнение персонала.
3. Формирование отчетов.
4. Расчет заработной платы сотрудников организации.
5. Оформление командировки.
6. Отсутствие на работе, больничные, отпуска.

#### **Ситуационные задачи:**

**Задача 1:** С 01.04.2015 в ООО "Ромашка" примите на работу в подразделение Администрация директора, главного бухгалтера, кассира.

**Задача 2:** Создайте «Ведомость в кассу» и начислите аванс за текущий месяц Директору, Главному бухгалтеру, Кассиру.

**Задача 3:** Увольте 22.05.2015 года Кассира по собственному желанию с последующим начислением сотруднику компенсации за неиспользованный отпуск.

**Задача 4:** Выдайте заработную плату за апрель 2015 года директору, главному бухгалтеру и кассиру.

**Задача 5:** Создайте таблицу рабочего времени для сотрудников ООО «Ромашка» за май 2015 г.

**Задача 6:**Оформите командировку для сотрудника Афанасьева с 01.05.2016 по 15.05.2016 в г. Москва для согласования договора с ООО «Прометей». Финансирование – внебюджетное.

**Задача 7:**Начислите зарплату за май 2015 г. всем сотрудникам.

**Задача 8:**Оформите выплату командировочных.

**Задача 9:**Определить согласно штатному расписанию вакантные должности и принять на них сотрудников. Персональные данные придумать.

**Задача 10:**Оформите командировку на группу сотрудников (гл. бухгалтер, бухгалтер) с 09.05.2016 по 15.05.2016 года в организацию ООО «Айлант» г. Волгоград с целью обмена опытом. Финансирование – внебюджет.

**Задача 11:** Работнику организации(водитель), занятому на работе с вредными условиями труда, представляется основной ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней (с 01.06.2015 по 29.06.2015) и дополнительный отпуск, предусмотренные условиями коллективного договора, за вредные условия труда – продолжительностью 4 календарных дня (с 30.06.2015), присоединяемый к основному отпуску. Опишите порядок заполнения документа кадрового учета на отпуск для этого работника.

**Задача 12:**Зарегистрируйте предоставление работнику (бухгалтер) отпуска без сохранения зарплаты с 05.06.2015 по 15.06.2015 по семейным обстоятельствам.

**Задача 13:**Зарегистрируйте больничный для главного бухгалтера с 20.06.2015 по 30.06.2016 в связи с заболеванием. Выплата по больничному будем произведена с зарплатой.

**Задача 14:** Сотрудница пошла в отпуск с 01.06.15 по 15.06.15г. С 14.06.15 она заболела и открыла больничный по 27.06.15, выход на работу 28.06.15г., но она продлила свой отпуск на дни больничного (т.е. 2 дня, которые совпадали с отпуском) и вышла на работу 30.06.15 г.

**Задача 15:** Зарегистрируйте предоставление главному бухгалтеру с 08.06.2015 отпуска на 10 дней без сохранения зарплаты.

**Задача 16:**Зарегистрируйте предоставление с 08.06.2015 одному из водителей (не Иванову) учебного отпуска на 14 дней.

## **Тема 6.Управление персоналом: Обучение и развитие персонала**

### **Вопросы для устного опроса:**

1. Управление аттестацией сотрудников.
2. Управление обучением персонала.
3. Обработка анкет.
4. Набор персонала.Разработка анкет, рассылка, анализ.
5. Аттестация персонала.Разработка вопросов, показателей.Учет результатов.
6. Переподготовка персонала.Планирование и учет выполнения.

## **Тема 7. Управление персоналом: Мотивация**

### **Вопросы для устного опроса:**

1. Управление мотивацией сотрудников.
2. Назначение и выплата заработной платы. Финансовая мотивация.
3. Разработка мероприятий по защите персональных данных в ИС.

### **Ситуационные задачи:**

**Задача 1:** Создайте с 01.07.2015 подразделение «Комплексная бригада», добавьте две штатные единицы – разнорабочий с вилкой оклада от 10000 до 20000 и начислением *Сдельный заработок (для работающих по окладу)*.

**Задача 2:** с 01.07.2015 примите на работу двух новых сотрудников (Васильев Иван Петрович с окладом 10000, Петров Юрий Викторович с окладом 20000) в подразделение «Комплексная бригада» и назначьте им вид расчета Сдельный заработок (для работающих по окладу).

**Задача 3:** Сотрудники бригады собирали столы. За 1 стол установлена расценка 1 200 руб. Количество собранных бригадой столов – 100. Сумма выработки бригады – 120 000 руб. Внести информацию в программу о том, сколько выработала бригада, состоящая из сотрудников бригады, за июль месяц.

**Задача 4:** Переоформите документ Сдельные работы так, чтобы учет велся не по каждому сотруднику, а для бригады, причем учитывались коэффициенты трудового участия (КТУ) каждого сотрудника согласно тарифным ставкам.

**Задача 5:** На 03.08.2015 изменить штатное расписание для разнорабочего, выполнить изменение плановых начислений для Васильева, удалив предыдущий вид начисления и добавив два новых Оплата по окладу и Сдельный заработок (только сделка).

**Задача 6:** Сотрудники бригады в августе собирали столы. За 1 стол установлена расценка 1 200 руб. Количество собранных бригадой столов – 100. Сумма выработки бригады – 12 000 руб. Внести информацию в программу о том, сколько выработала бригада, состоящая из сотрудников бригады, за июль месяц.

**Задача 7:** Начислите и выплатите зарплату за июнь всем работникам организации.

**Задача 8:** Сотруднику Афанасьеву И.А с 03.08.2015 назначается еще один вид планового начисления – Премия процентом от его оклада (20%).

**Задача 9:** У водителя в графике не предусмотрена работа в выходные и праздничные дни, но в связи с производственной необходимостью он выходит на работу в свой выходной день. 14.06.2015 у работника выходной, но в этот день по письменному согласию его вызывают на работу. Зарегистрируйте в программе факт работы 14.06.2015.

## **Тема 8. Управление персоналом: Охрана труда**

### **Вопросы для устного опроса:**

1. Планирование мероприятий по охране труда.
2. Подготовка документов для спецоценки.
3. Оформление расследования несчастных случаев.

### **Итоговый тест**

1. При работе с разделом «Кадры» программы «1С:Зарплата и управление персоналом» имеются возможности:
  - а. Вести кадровый учет сотрудников и учет штатного расписания

- b. Вести кадровый учет сотрудников, учет штатного расписания, расчет зарплаты
- c. Вести кадровый учет и расчет зарплаты
- d. Вести кадровый учет сотрудников

**2. Как ввести из журнала документ?**

- a. Нажать на кнопку на панели инструментов окна журнала.
- b. Нажать Действия Новый.
- c. Оба ответа верны.

**3. Счета «Общехозяйственные расходы» номер:**

- a. 68
- b. 26
- c. 25
- d. 001-11

**4. При приеме на работу трудовой договор создается :**

- a. При создании новой должности в справочнике «Должности».
- b. При создании нового сотрудника в справочнике «Сотрудники».
- c. При создании нового физического лица в справочнике «Физические лица».

**5. Счета «Расчеты с персоналом по оплате труда» номер:**

- a. 70
- b. 73
- c. 71
- d. 75

**6. Для чего нужны справочники**

- a. Для хранения условно-постоянной информации, для формирования списка возможных значений.
- b. Для хранения информации.
- c. Для удобства заполнения форм.

**7. Счета «Расчеты с персоналом по прочим операциям» номер:**

- a. 73
- b. 75
- c. 71
- d. 76

**8. Для чего нужен «Стартовый помощник»**

- a. Для работы с заданным учреждением.
- b. Для ввода сведений об учреждении.

**9. Какие из параметров можно учесть при расчете сдельного наряда:**

- a. Коэффициент трудового участия.
- b. Образование сотрудника.
- c. Трудовой стаж.

**10. Счета «Валютные счета» номер:**

- a. 57
- b. 59
- c. 52
- d. 55



**11. Счета «Основное производство» номер:**

- a. 15
- b. 21
- c. 19
- d. 20

**12. В одной информационной базе программы «1С:Зарплата и управление персоналом 8» можно вести учет**

- a. Только для одной организации – юридического лица или индивидуального предпринимателя.
- b. Для нескольких организация – юридических лиц или индивидуальных предпринимателей.
- c. Для нескольких организаций, но только юридических лиц.
- d. Только для одной организации и ее филиалов и представительств.

**13. Какая кнопка означает «Изменить текущий элемент»?**

- a. Лист с зеленым плюсом.
- b. Зеленый карандаш.
- c. Красный крестик.

**14. Как добавить новую позицию в штатное расписание в ЗУП 3.0?**

- a. Добавить новый элемент в справочник «Штатное расписание».
- b. Ввести документ «Изменение штатного расписания», в котором добавить новую позицию штатного расписания.
- c. Добавить новый элемент в справочник «Штатное расписание», а затем ввести документ «Изменение штатного расписания».

**15. В программе ЗУП 3.0 аванс сотрудникам может выплачиваться:**

- a. Фиксированной суммой или процентом от оклада.
- b. По расчету за первую половину месяца.
- c. Фиксированной суммой или по расчету за первую половину месяца.
- d. Фиксированной суммой, процентом от ФОТ или по расчету за первую половину месяца.

**16. К чему приведет попытка пометить на удаление объект, который уже помечен на удаление?**

- a. К физическому удалению объекта.
- b. Ничего не изменится.
- c. Снимется пометка на удаление.

**17. Как произвести окончательное удаление помеченных на удаление объектов**

- a. Раздел Сервис.
- b. Раздел Настройка.
- c. Раздел Кадры.

**18. Организация оплатила за работника абонемент на посещение фитнес-центра. В программе данный факт регистрируется с помощью документа:**

- a. Разовое начисление.
- b. Материальная помощь.

- c. Регистрация прочих доходов.
- d. Доход в натуральной форме.

**19. Документ пересчет НДФЛ используется:**

- a. Для камеральной проверки заполнения формы 2-НДФЛ.
- b. Для перерасчета суммы налога за указанный месяц налогового периода.
- c. Для перерасчета суммы налога за указанный налоговый период.
- d. Во всех вышеназванных случаях.

**20. В терминах программы 1С:ЗУП раздатчик – это:**

- a. Физическое лицо уполномоченное на передачу денег сотрудникам.
- b. Бухгалтер-кассир, выплачивающий зарплату сотрудникам.
- c. Генеральный директор.
- d. Администратор системы, который раздает права пользователям.

Ответы на вопросы теста: 1.b; 2.c; 3.b; 4.b; 5.c; 6.a; 7.a; 8.b; 9.a; 10.c; 11.d; 12.b; 13.b; 14.b; 15.d; 16.c; 17.a; 18. d; 19. c; 20.a.

### Шкала оценивания

#### Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «Отлично»/ «Хорошо»/ «Удовлетворительно»/ «Неудовлетворительно».

В Волгоградском институте управления – филиале РАНХиГС принята следующая шкала соответствия рейтинговых оценок пятибалльным оценкам:

- 90 – 100% – «отлично» (5);
- 75 – 89% – «хорошо» (4);
- 60 – 74 – «удовлетворительно» (3);
- менее 60% – «неудовлетворительно» (2).

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации информации.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% – 95%	студент глубоко понимает пройденный материал, отвечает четко и всесторонне, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает, отличается способностью обосновывать выводы, разьяснять их в логической последовательности;
94% – 90%	студент глубоко понимает пройденный материал, отвечает четко и всесторонне, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает, отличается способностью обосновывать выводы, разьяснять их в логической последовательности, но допускает отдельные неточности;
89% – 85%	студент глубоко понимает пройденный материал, отвечает четко и всесторонне, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает, отличается

	способностью обосновывать выводы, разъяснять их в логической последовательности, но допускает некоторые ошибки общего характера;
84% – 80%	студент хорошо понимает пройденный материал, но не может теоретически обосновать некоторые выводы;
79% – 75%	студент отвечает в основном правильно, но чувствуется механическое заучивание материала;
74% – 70%	в ответе студента имеются существенные недостатки, материал охвачен неполно, в рассуждениях допускаются ошибки;
69% – 65%	ответ студента правилен лишь частично, при разъяснении материала допускаются серьезные ошибки;
64% – 60%	студент имеет общее представление о теме, но не умеет логически обосновать свои мысли;
Менее 60%	студент имеет лишь частичное представление о теме.

### Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\% ,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

Материалы текущего контроля успеваемости предоставляются в формах, адаптированных к конкретным ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся:

для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла, в печатной форме на языке 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.

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 ВИУ РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий.

### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

#### 4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК - 1	способность разрабатывать системы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения	ПК – 1.2.1	Формирование трудовых функций, связанных с использованием информационных технологий управления персоналом
ПК - 2	способность администрирования процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работы структурного подразделения	ПК – 2.2.1	Формирование трудовых функций, связанных с использованием информационных технологий управления персоналом

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<i>ПК – 1.2.1</i>	Осуществляет выбор информационных технологий управления персоналом, подходящих для решения социально-экономических проблем организации.	Предъявляет требования к аппаратному обеспечению сервера. Предъявляет требования к программному обеспечению для развертывания ИС в рамках решаемой задачи.
	Проводит настройку информационной системы в соответствии с предъявляемыми требованиями	Осуществляет первоначальную настройку программного средства автоматизации бухучета «1С: Предприятие» и конфигурации «1С: Бухгалтерия». Создает и заполняет информационную базу данных.
	Осуществляет количественный и валютный учет с помощью современных информационных технологий.	Заполняет справочники учета хозяйственных операций. Осуществляет учет расчетов с подотчетными лицами. Формирует и проводит анализ журнала хозяйственных операций.
<i>ПК - 2.2.1</i> Формирование трудовых функций, связанных с использованием информационных технологий управления персоналом	Осуществляет выбор информационных технологий, подходящих для формирования и реализации информационной политики организаций, связанной с управлением персоналом и направленной на развитие персонала в организации.	Классифицирует информационные системы и информационные технологии управления персоналом. Оценивает и выделяет информационные системы управления персоналом в соответствии с предъявляемыми требованиями
	Проводит настройку информационной	Осуществляет первоначальную

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
	системы управления персоналом в соответствии с предъявляемыми требованиями	настройку конфигурации «1С: Зарплата и управление персоналом». Создает и заполняет информационную базу данных.
	Осуществляет кадровый учет организации с помощью современных информационных технологий.	Планирует потребность в персонале для конкретной организации. Составляет штатное расписание в конфигурации «1С: Зарплата и управление персоналом». Регистрирует приемы на работу, перемещение, увольнение персонала. Проводит анализ текучести кадров.

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 или могут использоваться собственные технические средства;

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий.

Инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме на языке Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика).

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).

Доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно на языке Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов 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.

#### 4.3.2 Типовые оценочные средства

##### Вопросы к экзамену

1. Понятие «информации». Понятие информационной системы.
2. Подходы к построению информационных систем (ИС).
3. Понятие информационной технологии управления.
4. Принципы разработки информационных технологий управления.
5. Информационные технологии управления персоналом.
6. Информационные технологии поддержки принятия управленческих решений.

Полный комплект оценочных материалов для промежуточной аттестации представлен в приложении 1 РПД.

### **Шкала оценивания**

При оценивании результатов обучения используется следующая шкала оценок:

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные адаптированной образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач.
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные адаптированной образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные адаптированной образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные адаптированной образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

#### **4.4.Методические материалы**

Процедура оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС.

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

### Методические рекомендации по написанию рефератов

По дисциплине рефератов не предусмотрено.

### Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

#### Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

#### Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Практическое (семинарское) занятие – одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

## **Рекомендации по изучению методических материалов**

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине, словарь основных терминов дисциплины.

## **Рекомендации по самостоятельной работе студентов**

Неотъемлемым элементом учебного процесса является самостоятельная работа студента. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине: написание конспектов, подготовка ответов к вопросам, написание рефератов, решение задач, исследовательская работа, выполнение контрольной работы.

Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов, предлагаемых в п.6.4 «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

## **Рекомендации по работе с литературой**

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы.



Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников**.

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфа, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как?

Конспект – это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая **заголовки**. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, – так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отработывая логическое мышление, учиться

выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

- Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписать на поля** значение отмеченных понятий.

- При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.

- При повторном чтении текста выделять **систему доказательств** основных положений работы автора.

- Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.

- При конспектировании нужно стремиться **выразить мысль автора своими словами**, это помогает более глубокому усвоению текста.

- В рамках работы над первоисточником важен умелый **отбор цитат**. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1. Основная литература.**

1. Васильев Р.Б. Стратегическое управление информационными системами [Электронный ресурс]: учебник . БИНОМ. Лаборатория знаний, Интернет-ун-т Информационных Технологий, 2010. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16098>.
2. Блюмин А.М. Мировые информационные ресурсы [Электронный ресурс]: учебное пособие. Дашков и К, 2015 . Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/5244.html>.

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Силич В.А., Силич М.П. Теория систем и системный анализ [Электронный ресурс]: учебное пособие Томский гос. ун-т систем управления и радиоэлектроники, 2011. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/13987>.
2. Саак А.Э. Информационные технологии управления: учебник СПб.: Питер 2012
3. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы. Реинжиниринговая технология [Электронный ресурс]: практикум.— 256 с. М.: Финансы и статистика 2013 Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18855>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
4. П.Э. Шлендер [и др.]. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом». - ЮНИТИ-ДАНА. – 2012. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8597.html>.
5. Васильев Р.Б. Управление развитием информационных систем [Электронный ресурс] Интернет-ун-т Информационных Технологий (ИНТУИТ) , 2016. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62828.html>.
6. Информационные технологии в экономике и управлении: Учебник. Т. 1, 2/ Ред. Трофимов В.В. М.: Юрайт, 2015
7. Чистов Д.В., Харитонов С.А. Хозяйственные операции в компьютерной бухгалтерии. М.: 1С-Паблишинг, 2012
8. Харитонов С.А. 1С:Бухгалтерия 8 для начинающих. М.: 1С-Паблишинг, 2012
9. Сергеев, А.Н. Создание сайтов на основе WordPress [Электронный ресурс]: Учебное пособие М.: – 128с. — издательство Лань, 2015. Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=68457](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=68457)

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.**

1. Трофимов В. В. Информационные системы и технологии в экономике и управлении: учебник. Санкт-Петербург. гос. ун-т экономики и финансов. Изд-во Юрайт 2012, 160 с.
2. Харламов М.П. Информационные технологии в управлении персоналом: учеб.-метод. пособие . /М.П. Харламов, И.И. Харламова/– , 2013. – 51 с. Волгоград, Изд-во ВФ ФГБОУ ВПО РАНХиГС.
3. Мумладзе Р.Г. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие. - 2016. - М.: Русайнс. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48929.html>.

### **6.4. Нормативные правовые документы.**

1. Конституция Российской Федерации. — М.: Б.и., 1993.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации.
3. Налоговый кодекс РФ от 05.08.2000 № 117-ФЗ. Ч. 2. (ред. от 28.12.2016) Глава 25. Налог на прибыль организаций (введена Федеральным законом от 06.08.2001 N 110-ФЗ)

4. Федеральный закон "О бухгалтерском учете" от 06.12.2011 N 402-ФЗ.
5. Положение о порядке ведения кассовых операций с банкнотами и монетой Банка России на территории Российской Федерации (утв. Банком России 12.10.2011 N 373-П) (Зарегистрировано в Минюсте РФ 24.11.2011 N 22394)
6. Федеральный закон "О национальной платежной системе" от 27.06.2011 N 161-ФЗ.
7. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 N 34н (ред. от 24.12.2010, с изм. от 08.07.2016) "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 27.08.1998 N 1598).
8. Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 N 49 (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств"

## **6.5. Интернет-ресурсы**

1. <http://base.garant.ru/> - справочно-поисковая система «Гарант»
2. <http://www.consultant.ru/> - справочно-поисковая система «Консультант Плюс»
3. <http://www.1c.ru> – сайт фирмы 1С.
4. <http://edu.1c.ru/dist-training/> – подготовка к тестированию на сертификат 1С:Профессионал.
5. <http://konkurs.1c.ru/> – студенческие соревнования по 1С.
6. <http://market-pages.ru/infteh/index.html> – курс лекций «Информационные технологии в экономике»
7. [http://abc.vvsu.ru/Books/inform\\_tehnolog/page0001.asp](http://abc.vvsu.ru/Books/inform_tehnolog/page0001.asp) - Курс лекций «Информационные технологии в экономике». Авторы: Моисеенко Е.В., Лаврушина Е.Г., редактор: Л.З. Анипко
8. <http://www.intuit.ru/department/itmngt/itmangt/>– Курс лекций «Информационные технологии в управлении». Авторы: О.Н. Граничин, В.И. Кияев
9. Управление персоналом на платформе 1С:Предприятие 8. Общее описание // Источник <http://www.1c.ru>.
10. [http://window.edu.ru/catalog/resources?p\\_rubr=2.2.76.2.12](http://window.edu.ru/catalog/resources?p_rubr=2.2.76.2.12) – Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам», раздел «Управление человеческими ресурсами»

## **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроеционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- систему 1С:Предприятие с конфигурациями 1С:Бухгалтерия и 1С:Зарплата и управление персоналом
- программный пакет для статистического анализа Statistica;
- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.

Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория располагается на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов с разными видами ограничений здоровья:

- с нарушениями зрения:
  - Принтер Брайля braille embosser everest-dv4
  - Электронный ручной видеувелечитель САНЭД
- с нарушениями слуха:
  - средства беспроводной передачи звука (FM-системы);
  - акустический усилитель и колонки;
  - тифлофлешплееры, радиоклассы.
- с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - передвижные, регулируемые эргономические парты с источником питания для индивидуальных технических средств;
  - компьютерная техника со специальным программным обеспечением;
  - альтернативные устройства ввода информации;
  - других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по адаптационной дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

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

Для обучающихся с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Содержание адаптационной дисциплины размещено на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет: Ссылка: <http://vlgr.ranepa.ru/sveden/education/> ...

Информационные средства обучения, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся:

электронные учебники, учебные фильмы по тематике дисциплины, презентации, интерактивные учебные и наглядные пособия, технические средства предъявления информации (мультимедийный комплекс) и контроля знаний (тестовые системы).

ЭБС «Айбукс», Информационно-правовые базы данных («Консультант Плюс», «Гарант»).

Мультимедийный комплекс в лекционной аудитории.

**Фонды оценочных средств  
промежуточной аттестации  
по дисциплине «Информационные технологии управления персоналом»**

**Вопросы к экзамену**

**Вопросы по программе 1С:Зарплата и управление персоналом**

1. Учет персональных данных работника для оформления личной карточки в 1С: Зарплата и управление персоналом.
2. Оформление приема на работу в 1С: Зарплата и управление персоналом.
3. Ведение штатного расписания в 1С: Зарплата и управление персоналом.
4. Учет заработной платы в 1С: Зарплата и управление персоналом.
5. Особенности учета ученых степеней и званий в 1С: Зарплата и управление персоналом.
6. Особенности приема на работу военнослужащих (в том числе военных проходивших службу в условиях боевых действий) в 1С: Зарплата и управление персоналом.
7. Прием на работу по совместительству в 1С: Зарплата и управление персоналом.
8. Оформление перевода на другое место работы в 1С: Зарплата и управление персоналом.
9. Перевод на другую должность или в другое структурное подразделение в 1С: Зарплата и управление персоналом.
10. Перевод на работу в другую местность вместе с работодателем в 1С: Зарплата и управление персоналом.
11. Оформление увольнения сотрудника в 1С: Зарплата и управление персоналом.
12. Оформление командировки сотрудника в 1С: Зарплата и управление персоналом.
13. Оформление листов нетрудоспособности в 1С: Зарплата и управление персоналом.
14. Оформление отпусков в 1С: Зарплата и управление персоналом.
15. Оформление начислений в 1С: Зарплата и управление персоналом на примере премирования сотрудников.
16. Оформление удержаний в 1С: Зарплата и управление персоналом на примере исполнительного листа.
17. Увольнение из-за истечения срока действия трудового договора в 1С: Зарплата и управление персоналом.
18. Увольнение в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя в 1С: Зарплата и управление персоналом.
19. Учет стажей общего характера в 1С: Зарплата и управление персоналом.
20. Страховой стаж и его подсчет в 1С: Зарплата и управление персоналом.
21. Планирование потребностей в персонале.
22. Работа с вакансиями, размещение вакансий на популярных интернет-сайтах и загрузка резюме кандидатов по заданным требованиям.
23. Поиск и отбор кандидатов.
24. Формирование кадрового резерва.
25. Мотивация по грейдам.
26. Ключевые показатели эффективности.
27. Мотивация льготами.
28. Обучение и развитие персонала.
29. Аттестация и оценка персонала.
30. Мероприятия по охране труда.
31. Подготовка документов для спецоценки.
32. Расследование несчастных случаев.

33. Самообслуживание сотрудников: самостоятельное получение сведений о своей зарплате, остатках отпусков, предлагаемых льготах.

### **Вопросы общего характера**

7. Понятие «информации». Понятие информационной системы.
8. Подходы к построению информационных систем (ИС).
9. Понятие информационной технологии управления.
10. Принципы разработки информационных технологий управления.
11. Информационные технологии управления персоналом.
12. Информационные технологии поддержки принятия управленческих решений.