

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

Волгоградский институт управления - филиал РАНХиГС

Факультет государственного и муниципального управления

Кафедра государственного управления и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления-
филиала РАНХиГС
Протокол № 3 от 21.09.2023 г.

ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

**"Управление обучением, конкурентоспособностью,
трудоустройством и профессиональной карьерой персонала"**

(наименование образовательной программы)

**АДАптированная рабочая программа дисциплины,
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и
обучающихся инвалидов**

Б1.В.ДВ.02.01 ИННОВАЦИИ В КАДРОВОМ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВЕ

(код и наименование дисциплины)

38.04.03 "УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ"

(код, наименование направления подготовки /специальности)

Очная, заочная
(форма(ы) обучения)

Год набора - 2024

Волгоград, 2023 г.

Автор–составитель:

к.юрид.н., доцент кафедры государственного управления и менеджмента Михнева
Светлана Владимировна (ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой

Государственного управления и менеджмента, к.э.н., доцент А.Н.Сырбу
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

РПД Б1.В.05 «Документационное обеспечение органов ГМУ» одобрена на заседании
кафедры государственного управления и менеджмента. Протокол от 30 августа 2023 года
№ 1.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
1.1. Осваиваемые компетенции.....	4
1.2. Результаты обучения.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	5
3. Содержание и структура дисциплины	6
3.1. Структура дисциплины.....	6
3.2. Содержание дисциплины.....	7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	8
4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.....	8
4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.....	9
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	16
5.1. Методы проведения экзамена.....	16
5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации.....	16
6. Методические материалы по освоению дисциплины	18
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет.....	23
7.1. Основная литература	23
7.2. Дополнительная литература	23
7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.....	23
7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы.....	24
7.5. Иные источники.....	24
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	24

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

1.1. Осваиваемые компетенции

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 «Инновации в кадровом делопроизводстве» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс - 2	Способен оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом государственной службы и корпораций	ПКс-2.2.1.	Способен осуществлять управленческую деятельность посредством разработки и применения инновационных технологий в системе кадровой документации в организации и в органах государственной и муниципальной власти

1.2. Результаты обучения

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
«Стратегическое управление персоналом организации» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н)	ПКс-2.2.1	НА УРОВНЕ ЗНАНИЙ Знает современные инновационные технологии при ведении кадрового делопроизводства, новые теоретические и правовые основы и принципы ведения кадрового документооборота
		НА УРОВНЕ УМЕНИЙ Выявляет особенности инновационной управленческой деятельности посредством введения новых кадровых документов в организации и в органах государственного и муниципального управления
		НА УРОВНЕ НАВЫКОВ Внедряет инновационные системы и технологии в процессе формирования и ведения кадровой документации применительно к каждой отдельной категории работников, применяет новые кадровые документационные технологии в системе управления персоналом организации с учетом специфики профессиональной деятельности в системе государственного и муниципального управления

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 «Инновации в кадровом делопроизводстве» принадлежит к блоку вариативная часть, дисциплины по выбору. В соответствии с учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается в 3 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 23Е (72 часа).

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономики, психологии, государственного управления, юриспруденции, документоведения, а также на приобретенные ранее умения и навыки в сфере государственного и муниципального управления, экономической теории, социологии организации, управления человеческими ресурсами.

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 «Инновации в кадровом делопроизводстве» используется при изучении курсов Современные технологии управления карьерой, Информационные технологии управления персоналом, Тайм-менеджмент

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 28 часов, в т.ч. 8 лекций, 20 семинаров, и на самостоятельную работу обучающихся – 44 часа.

По заочной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 12 часов, в т.ч. 4 лекций, 8 семинаров, и на самостоятельную работу обучающихся – 56 часов, 4 часа - контроль.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3.Содержание и структура дисциплины

3.1. 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	
Очная форма обучения						
1	Инновации в кадровом делопроизводстве при формировании документов по поиску, отбору и найму персонала	11	1	2	8	О
2	Трудовой договор с работником: содержание и порядок оформления. Инновации и технологии в современных трудовых отношениях.	12	2	4	6	О
3	Личное дело работника: содержание и порядок оформления.	13	1	4	8	О
4	Трудовая книжка работника: содержание и порядок оформления. Новое в ведении электронных трудовых книжек.	11	1	4	6	О
5	Приказы по персоналу и основной деятельности: содержание и порядок оформления. Нововведения	13	1	4	8	О
6	Документы по откомандированию и отпускам персонала: содержание и порядок оформления. Переписка и справки по персоналу: содержание и порядок оформления, инновации в регламентации	12	2	2	8	О
Промежуточная аттестация						Зачет
Всего:		72	8	20	44	2зет
Заочная форма обучения						
1	Инновации в кадровом делопроизводстве при формировании документов по поиску, отбору и найму персонала	11	1	1	10	О
2	Трудовой договор с работником: содержание и порядок оформления. Инновации и технологии в	12	1	1	8	О

	современных трудовых отношениях.					
3	Личное дело работника: содержание и порядок оформления.	13	1	1	8	0
4	Трудовая книжка работника: содержание и порядок оформления. Новое в ведении электронных трудовых книжек.	11	1	1	10	0
5	Приказы по персоналу и основной деятельности: содержание и порядок оформления. Нововведения.	13		2	10	0
6	Документы по откомандированию и отпускам персонала: содержание и порядок оформления. Переписка и справки по персоналу: содержание и порядок оформления, инновации в регламентации	12		2	10	0
Промежуточная аттестация		4				зачет
Всего:		72	4	8	56	2зет

3.2 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Инновации в кадровом делопроизводстве при формировании документов по поиску, отбору и найму персонала.

Заявление на поиск и отбор персонала. Квалификационные требования к соискателю вакансии. Объявление о вакансии. Резюме как документ. Требования к резюме. Виды резюме. Анкета. Требования к анкете. Лист беседы с соискателем вакансии. Заявление о приеме на работу. Правила оформления заявлений. Противоречия в подходах к оформлению заявлений. Автобиография.

Тема 2. Трудовой договор с работником: содержание и порядок оформления. Инновации и технологии в современных трудовых отношениях.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Договор как документ. Виды договоров. Общие вопросы заключения трудового договора. Содержание трудового договора. Обязательные условия трудового договора. Дополнительные условия трудового договора. Особенности подготовки трудовых договоров, содержащих специфические условия. Оформление трудового договора.

Тема 3. Личное дело работника: содержание и порядок оформления.

Содержание и порядок оформления личной карточки работника. Особенности содержания и оформления личной карточки государственного служащего. Особенности содержания и оформления личной карточки научного (научно-педагогического) работника. Содержание и порядок оформления личного дела работника. Правила хранения личных дел и личных карточек работников.

Тема 4. Трудовая книжка работника: содержание и порядок оформления. Новое в ведении электронных трудовых книжек.

Содержание трудовой книжки. Порядок оформления трудовой книжки при устройстве на работу. Правила ведения трудовых книжек. Порядок оформления сведений о приеме на работу, о переводе, о награждениях, об увольнении. Оформление в трудовой книжке записей о совместительстве. Исправление записей в трудовой книжке.

Тема 5. Приказы по персоналу и основной деятельности: содержание и порядок оформления. Нововведения. Приказ как документ. Типы приказов. Приказы по основной деятельности и по личному составу. Общие вопросы подготовки приказов по персоналу. Особенности содержания и порядка оформления отдельных видов приказов (распоряжений) по персоналу. Унифицированные формы первичной учётной документации. Приказ о приеме на работу. Приказ о переводе сотрудника. Приказ об увольнении.

Тема 6. Документы по откомандированию и отпускам персонала: содержание и порядок оформления. Переписка и справки по персоналу: содержание и порядок оформления, инновации в регламентации. Понятие командировки. Гарантии работникам при направлении в командировку. Служебное задание. Приказ о направлении работника в командировку. Командировочное удостоверение. Содержание и порядок оформления документов по откомандированию персонала. Содержание и порядок оформления документов по отпускам персонала. Понятие отпуска. Типы отпусков. Приказ о предоставлении отпуска. График отпусков. Внесение изменений в график отпусков. Документирование отзыва из отпуска. Учебный отпуск.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Управление кадровым делопроизводством» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Инновации в кадровом делопроизводстве при формировании документов по поиску, отбору и найму персонала	Устный опрос
Тема 2	Трудовой договор с работником: содержание и порядок оформления. Инновации и технологии в современных трудовых отношениях.	Устный опрос
Тема 3	Личное дело работника: содержание и порядок оформления.	Устный опрос
Тема 4	Трудовая книжка работника: содержание и порядок оформления. Новое в ведении электронных трудовых книжек.	Устный опрос
Тема 5	Приказы по персоналу и основной деятельности: содержание и порядок оформления. Нововведения.	Устный опрос
Тема 6	Документы по откомандированию и отпускам	Устный опрос

персонала: содержание и порядок оформления. Переписка и справки по персоналу: содержание и порядок оформления, инновации в регламентации	
---	--

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1: Инновации в кадровом делопроизводстве при формировании документов по поиску, отбору и найму персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Для чего разрабатывается Регламент подбора персонала?
2. Каков порядок формирования заявок на подбор персонала?
3. Как правильно составить объявление о вакансии?
4. Правила составления и оформления резюме.
5. Как правильно написать заявление о приеме на работу?

Тема 2: Трудовой договор с работником: содержание и порядок оформления.

Инновации и технологии в современных трудовых отношениях.

Вопросы для обсуждения:

1. Перечислите документы, предъявляемые при устройстве на работу.
2. В каких случаях при приеме на работу требуется справка об отсутствии судимости?
3. Поясните, почему ТК РФ запрещает заключение срочных трудовых договоров?
4. Охарактеризуйте обязательные условия трудового договора.
5. Назовите основания заключения срочного трудового договора.
6. Определите понятия «режим рабочего времени» и «время отдыха». Как они регулируются в Трудовом кодексе РФ?
7. Охарактеризуйте дополнительные условия трудового договора.
8. Какие документы являются основанием для издания приказа работодателя о приеме на работу?

Тема 3: Личная (учетная) карточка и личное дело работника предприятия: содержание и порядок оформления

Вопросы для обсуждения:

1. На какие категории работников заполняется личная карточка (форма Т-2)?
2. Каким работникам присваивают табельный номер?
3. Как вносятся изменения в личную карточку работника?
4. Как формируются личные дела?
5. Каков срок хранения личных дел?
6. Особенности формирования личных дел государственных и муниципальных служащих?

Тема 4: Трудовая книжка работника предприятия: содержание и порядок оформления. Новое в ведении электронных трудовых книжек.

Вопросы для обсуждения:

1. Кто приобретает бланк трудовой книжки в организации?
2. Срок и условия хранения трудовых книжек.
3. Записи в трудовых книжках.

4. Зачем нужна трудовая книжка.
5. Обязанности по правильному ведению трудовых книжек.

Тема 5: Приказы (распоряжения) по персоналу: содержание и порядок оформления. Нововведения.

Вопросы для обсуждения:

1. Для каких целей издаются приказы по личному составу?
2. Формирование дел с приказами по личному составу.
3. Сроки и условия хранения приказов по личному составу.
4. Оформление приказов по личному составу.
5. Использование унифицированных форм при оформлении приказов по личному составу.

Тема 6: Документы по откомандированию и отпускам персонала: содержание и порядок оформления. Инновации в регламентации

Вопросы для обсуждения:

1. Оформление командировок.
2. Правила оформления очередных отпусков.
3. Право на дополнительный отпуск и оформление документов.
4. Оформление продления и перенесения отпуска.
5. Составление и оформление графика отпусков.

Тематические тесты

Тема 1: Документы по поиску, отбору и найму персонала

1. Продолжите название вида документа, относящегося к сфере отбора и найма персонала (например: заявка на подбор персонала)
 - а) лист
 - б) объявление
 - в) заявление
 - г) приказ
2. Кто составляет заявку на подбор персонала:
 - а) руководитель организации
 - б) руководитель подразделения
 - в) руководитель службы ДОУ
 - г) главный бухгалтер
3. Каким **не** должно быть резюме:
 - а) унифицированным
 - б) лаконичным
 - в) самокритичным
 - г) структурированным
4. Каким не бывает резюме:
 - а) комбинированное
 - б) функциональное
 - в) хронологическое
 - г) профессиональное
5. Какую информацию **не** следует включать в анкету при приеме на работу:
 - а) семейное положение
 - б) черты характера
 - в) материальное положение
 - г) хобби

Тема 2: Трудовой договор с работником: содержание и порядок оформления

1. Какие документы не требуются при заключении трудового договора?

- а) паспорт
 - б) трудовая книжка
 - в) сберегательная книжка
 - г) диплом
2. Какая информация не включается в текст трудового договора:
- а) об оплате труда
 - б) о трудовом распорядке
 - в) о нематериальном стимулировании
 - г) о правах работника
3. Найдите несуществующий вид трудового договора:
- а) срочный
 - б) бессрочный
 - в) сверхсрочный
 - г) по совместительству
4. Нужно ли устанавливать испытательный срок для работника при оформлении договора на временную работу:
- а) да
 - б) нет
 - в) иногда
 - г) на усмотрение работодателя
5. С какого возраста допускается заключение трудового договора?
- а) с 13 лет
 - б) с 16 лет
 - в) с 18 лет
 - г) с 21 года

Тема 3: Личная (учетная) карточка и личное дело работника предприятия: содержание и порядок оформления

1. Личная карточка (Форма Т-2) заполняется:
- а) на всех работников
 - б) на административно-управленческий аппарат
 - в) на всех, принятых на основании приказа о приеме на работу
 - г) на всех, с кем заключен бессрочный контракт
2. Какой документ не нужен при заполнении личной карточки работника:
- а) СНИЛС
 - б) паспорт
 - в) ИНН
 - г) водительское удостоверение
3. Кому в организации присваивают табельный номер:
- а) каждому работающему
 - б) каждому уволенному
 - в) каждому, работающему по срочному договору
 - г) каждому, работающему по бессрочному договору
4. По какому классификатору кодируется профессия в личной карточке?
- а) ОКИН
 - б) ОКПДТР
 - в) ОКПО
 - г) ОКУД
5. Как вносить изменения в личную карточку работника?
- а) завести вторую карточку
 - б) зачеркнуть старые сведения, внести новые
 - в) ничего не предпринимать

г) заменить старую карточку на новую

Тема 4: Трудовая книжка работника предприятия: содержание и порядок оформления

1. Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника в случае, если работа в этой организации является для работника основной, проработавшего в организации:

- а) свыше одного дня
- б) свыше месяца
- в) свыше пяти дней
- г) свыше 1 года

2. Кто должен приобретать бланк трудовой книжки:

- а) работник
- б) работодатель
- в) вышестоящая организация
- г) законом не определено

3. Срок хранения невостребованных трудовых книжек в организации:

- а) 5 лет
- б) 10 лет
- в) 75 лет
- г) постоянно

4. Надо ли делать запись в трудовой книжке сотрудника, работающего по совместительству?

- а) обязательно
- б) по желанию работника
- в) по желанию работодателя
- г) законом не определено

5. Если изменились данные работника или в трудовую была внесена неверная запись, кадровик должен:

- а) зачеркнуть неверную запись, а рядом написать правильную
- б) ничего не предпринимать
- в) признать неверную запись недействительной и внести правильную запись

Тема 5: Приказы (распоряжения) по персоналу: содержание и порядок оформления

Вопросы для обсуждения:

1. К какому виду документации относятся приказы:

- а) организационной
- б) распорядительной
- в) информационно-справочной
- г) научно-технической

2. Для каких целей издаются приказы по личному составу?

- а) для решения оперативных вопросов
- б) для руководства текущей деятельностью организации
- в) для регулирования трудовых отношений
- г) для того, чтобы показать работникам, что о них думает начальник

3. Можно ли при оформлении приказа по личному составу не использовать унифицированную форму?

- а) да
- б) нет

- в) иногда
 - г) законом не определено
4. Срок хранения приказов по личному составу?
- а) 5 лет
 - б) 10 лет
 - в) 75 лет
 - г) постоянно
5. Какое из этих дел сформировано правильно?
- а) Приказы генерального директора по основной деятельности и личному составу
 - б) Приказы генерального директора по приему и переводу персонала
 - в) Приказы генерального директора по приему, увольнению и командировкам
 - г) Приказы генерального директора по увольнению и отпускам

Тема 6: Документы по откомандированию и отпускам персонала: содержание и порядок оформления

1. Надо ли выписывать сотруднику командировочное удостоверение?
- а) да
 - б) нет
 - в) иногда
 - г) на усмотрение руководства организации
2. Организация **не** возмещает командированному сотруднику:
- а) оплату проезда
 - б) оплату проживания
 - в) стоимость украденных или потерянных вещей
 - г) средний заработок за время командировки
3. В отношении каких командированных сотрудников действуют вышеперечисленные компенсации и гарантии?
- а) всех
 - б) оформленных по трудовому договору
 - в) оформленных по совместительству
 - г) на усмотрение руководства организации
4. Надо ли оформлять служебное задание на командировку?
- а) да
 - б) нет
 - в) иногда
 - г) на усмотрение руководства организации
5. Какими документами подтвердить время фактического пребывания работника в командировке?
- а) командировочным удостоверением
 - б) приказом по командировке
 - в) служебным заданием
 - г) проездными документами

Шкала оценивания

Устный опрос

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 в области документационного обеспечения.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками анализа и систематизации информации в области кадрового делопроизводства
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области кадрового делопроизводства
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области кадрового делопроизводства
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками анализа и систематизации информации в области кадрового делопроизводства

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.

Проверка кейса

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке кейса во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке кейса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов решения кейса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений,
------------	---

	практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.

Решение задач

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при решении задач во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при решении задач, является количество верно решенных задач. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам решения задач, используется следующая формула:

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

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам решения задач;

В – количество верно решенных задач;

О – общее количество задач.

Решение ситуационной задачи

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при выполнении ситуационной задачи во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания является сбор и обобщение необходимой информации, правильное выполнение необходимых расчетов, достоверность и обоснованность выводов.

При оценивании результатов решения ситуационной задачи используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, умеет собирать и обобщать необходимую информацию, правильно осуществляет расчеты, делает обоснованные выводы
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, может собрать большую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом незначительные ошибки
74% - 60%	Учащийся демонстрирует знание некоторой части основных теоретических положений, может собрать некоторую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом ошибки
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, умений и навыков в рамках осваиваемой компетенции.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Методы проведения зачета

Зачет проводится с применением следующих методов: метод устного опроса по вопросам из перечня примерных вопросов из п.5.2.

При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к промежуточной аттестации. 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.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПКс-2.2.1	Способен осуществлять управленческую деятельность посредством разработки и применения инновационных технологий в системе кадровой документации в организации и в органах государственной и муниципальной власти Выявляет особенности инновационных кадровых процессов в части разработки, обоснования и принятия кадровых решений Классифицирует делопроизводственные инновационные кадровые технологии в сфере мотивации и развития персонала, подбора, расстановки, оценки персонала, планирования карьеры с учетом специфики профессиональной деятельности в системе государственного и муниципального управления	– Характеризует инновационные технологии в ведении кадровой документации, связанные с поиском и отбором кадров, т. е. с формированием нового и эффективного кадрового потенциала;
		– Характеризует нововведения в кадровых управленческих действиях по работе с документами в процессе труда (аттестация кадров, новое распределение трудовых функций и полномочий, методы продвижения и перемещения работников)
		– Характеризует новации в кадровых документах, связанные с переподготовкой и повышением квалификации кадров.
		– Характеризует кадровые нововведения, связанные с обеспечением (кадровым сопровождением) целевых научных и научно-технических программ — набор и подготовка кадров для разработки и реализации программы или проекта.

Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Вопросы к зачету по дисциплине «Инновации в кадровом делопроизводстве»

1. Понятие инновационной деятельности в системе управления персоналом.
2. Важность и актуальность введения новаций в системе кадрового делопроизводства.
3. Принципы инновационной деятельности в современной системе управления персоналом.
4. Документы по поиску, отбору и найму персонала. Новации в системе документации.
5. Резюме как документ. Требования к резюме. Виды резюме. Новые требования, предъявляемые к резюме.
6. Объективные и субъективные причины введения новаций в систему кадрового делопроизводства.
7. Анкета. Требования к анкете. Современные новые требования и их причины.
8. Лист беседы с соискателем вакансии. Инновации в этом процессе.
9. Заявление о приеме на работу. Правила оформления заявлений. Противоречия в подходах к оформлению заявлений.
10. Трудовой договор с работником: содержание и порядок оформления. Новации в содержании трудового договора.
11. Виды договоров. Оформление трудового договора.
12. Трудовая книжка как документ. Содержание трудовой книжки. Оформление трудовой книжки.
13. Новые особенности в ведении электронной трудовой книжки. Правовое регулирование.
14. Делопроизводство по трудовым книжкам: получение, учет, хранение, выдача работнику при увольнении.
15. Личная (учетная) карточка и личное дело работника предприятия. Содержание и порядок оформления личной карточки работника.
16. Особенности содержания и оформления личной карточки государственного служащего. Особенности содержания и оформления личной карточки научного (научно-педагогического) работника.
17. Содержание и порядок оформления личного дела работника.
18. Приказ как документ. Виды приказов. Правила работы с приказами.
19. Особенности содержания и порядка оформления отдельных видов приказов (распоряжений) по персоналу.
20. Технологии издания приказов. Процедуры отмены и аннулирования приказов. Хранение приказов.
21. Содержание и порядок оформления документов по откомандированию персонала. Технология подготовки командировочных документов.
22. Содержание и порядок оформления документов по отпускам персонала. График отпусков. Заявление об отпуске. Приказ об отпуске.
23. Содержание и порядок оформления писем по персоналу.
24. Содержание и порядок оформления служебно-деловых записок по персоналу.
25. Справки по персоналу: содержание и порядок оформления.
26. Технологии регистрации документов, контроля исполнения документов.
27. Построение номенклатуры дел.
28. Архивное хранение документов
29. Язык и стиль документов. Редактирование документов.
30. Унификация, формализация, стандартизация документа.
31. Работа с конфиденциальной информацией
32. Перспективы и прогнозы развития инновационных технологий в кадровом делопроизводстве.

Шкала оценивания

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «Отлично» / «Хорошо»/ «Удовлетворительно»/ «Неудовлетворительно». Критериями оценивания на зачете с оценкой является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации информации в области финансов.

Для дисциплин, формой промежуточной аттестации которых является зачет с оценкой, приняты следующие соответствия:

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

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные 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 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 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 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.

Фонды оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине представлены в приложении 1.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Реферат должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости). Требования к оформлению рефератов: шрифт – 14, поля – по 2 см, интервал – 1, объем – не менее 10 стр.

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

Методические рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

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, умения решать практические задачи. 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 вопросами для устного опроса,
- 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.

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.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.В.ДВ.02.01 «Инновации в кадровом делопроизводстве» выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма	Заочная форма
1	2	3	4	5
Тема 1	Инновации в кадровом делопроизводстве при формировании документов по поиску, отбору и найму персонала	Противоречия в подходах к оформлению заявлений. Автобиография.	0	0
Тема 2	Трудовой договор с работником: содержание и порядок оформления. Инновации и технологии в современных трудовых отношениях.	Особенности подготовки трудовых договоров, содержащих специфические условия. Оформление трудового договора.	0	0
Тема 3	Личное дело работника: содержание и порядок оформления.	Дополнительные условия трудового договора. Особенности подготовки трудовых договоров, содержащих специфические условия. Оформление трудового договора.	0	0
Тема 4	Трудовая книжка работника: содержание и порядок оформления. Новое в ведении электронных трудовых книжек.	Оформление в трудовой книжке записей о совместительстве. Исправление записей в трудовой книжке.	0	0
Тема 5	Приказы по персоналу и основной деятельности: содержание и порядок оформления. Нововведения.	Приказ о приеме на работу. Приказ о переводе сотрудника. Приказ об увольнении.	0	0
Тема 6	Документы по откомандированию и отпускам персонала: содержание и порядок оформления. Переписка и справки по персоналу: содержание и порядок оформления, инновации в регламентации	Документирование отзыва из отпуска. Учебный отпуск.	0	0

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.

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 «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.

Рекомендации для подготовки к экзамену

При подготовке к экзамену студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи экзамена студентом является изучение конспектов лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы в течение семестра.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература

1. *Абуладзе, Д. Г.* Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряхкина, В. М. Маслова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 374 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16669-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531461>

2. *Инновационная политика : учебное пособие для вузов / К. Н. Назин [и др.] ; под редакцией К. Н. Назина, Д. И. Кокурина, С. И. Агабекова.* — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 232 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10445-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/517470> .

7.2. Дополнительная литература

1. *Кольшикина, Т. Б.* Деловые коммуникации, документооборот и делопроизводство : учебное пособие для вузов / Т. Б. Кольшикина, И. В. Шустина. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 145 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14216-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513409>

2. *Алексеева, М. Б.* Анализ инновационной деятельности : учебник и практикум для вузов / М. Б. Алексеева, П. П. Ветренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 337 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14499-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511527>

7.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации
2. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.

7.4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. *Бахтигулова, Л. Б.* Методика профессионального обучения : учебное пособие для вузов / Л. Б. Бахтигулова, П. Ф. Калашников. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 194 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10591-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/517840>

2. *Пугачев, В. П.* Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516032>

7.5. Интернет-ресурсы, справочные системы.

Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – <http://rosmintrud.ru>

1. www.nnir.ru / – Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / – Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / – Российская государственная библиотека
4. www.busineslearning.ru / – Система дистанционного бизнес образования
5. <http://www.consultant.ru/> – Консультант плюс
6. <http://www.garant.ru/> – Гарант
7. www.isras.rssi.ru (официальный сайт журнала «Социологические исследования»)
8. www.mintrud.ru (сайт Министерства труда и социального развития Российской Федерации)
9. www.AUP.ru (Административно-управленческий портал)
10. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
11. <http://www.hrm.ru> (специализированный сайт для HR-менеджеров)
12. <http://www.jod-today.ru> (сайт газеты «Работа для Вас»)
13. <http://www.personal-mix.ru> (научно-практический журнал по управлению персоналом «Персонал МИКС»)
14. <http://www.kadrovik.ru> (электронная версия журнала «Справочник кадровика»)
15. www.top-personal.ru (электронная версия журнала «Управление персоналом»)
16. www.uptp.ru (сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления»)
17. www.chelt.ru (сайт журнала «Человек и труд»)

7.6. Иные источники

1. Кабашов С.Ю., Асфандиярова И.Г. Делопроизводство и архивное дело в определениях и терминах [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Кабашов С.Ю. – М.: Флинта, 2012. <http://e.lanbook.com/view/book/20181/page1/>. — Загл. с экрана.
2. Кузнецов И.Н. Делопроизводство [Электронный ресурс]: учебно-справочное пособие/ Кузнецов И.Н.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 460 с.— <http://www.iprbookshop.ru/586>
3. Куняев Н.Н., Уралов Д.Н., Фабричнов А.Г. Документоведение: учебник / Куняев Н.Н. – М.: Логос, 2011. <http://www.iprbookshop.ru/9082>. — ЭБС «IPRbooks». ek-lit.agava.ru/books.htm - Библиотека экономической и деловой литературы. Читальня.

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекторным 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:

- 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.

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

Волгоградский институт управления - филиал РАНХиГС

Факультет государственного и муниципального управления

Кафедра государственного управления и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления-
филиала РАНХиГС
Протокол № 3 от 21.09.2023 г.

ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

**"Управление обучением, конкурентоспособностью,
трудоустройством и профессиональной карьерой персонала"**

(наименование образовательной программы)

**ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.В.ДВ.02.01 ИННОВАЦИИ В КАДРОВОМ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВЕ

(код и наименование дисциплины)

38.04.03 "УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ"

(код, наименование направления подготовки /специальности)

Очная, заочная

(форма(ы) обучения)

Год набора - 2024

Волгоград, 2023 г.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

33. Понятие инновационной деятельности в системе управления персоналом.
34. Важность и актуальность введения новаций в системе кадрового делопроизводства.
35. Принципы инновационной деятельности в современной системе управления персоналом.
36. Документы по поиску, отбору и найму персонала. Новации в системе документации.
37. Резюме как документ. Требования к резюме. Виды резюме. Новые требования, предъявляемые к резюме.
38. Объективные и субъективные причины введения новаций в систему кадрового делопроизводства.
39. Анкета. Требования к анкете. Современные новые требования и их причины.
40. Лист беседы с соискателем вакансии. Инновации в этом процессе.
41. Заявление о приеме на работу. Правила оформления заявлений. Противоречия в подходах к оформлению заявлений.
42. Трудовой договор с работником: содержание и порядок оформления. Новации в содержании трудового договора.
43. Виды договоров. Оформление трудового договора.
44. Трудовая книжка как документ. Содержание трудовой книжки. Оформление трудовой книжки.
45. Новые особенности в ведении электронной трудовой книжки. Правовое регулирование.
46. Делопроизводство по трудовым книжкам: получение, учет, хранение, выдача работнику при увольнении.
47. Личная (учетная) карточка и личное дело работника предприятия. Содержание и порядок оформления личной карточки работника.
48. Особенности содержания и оформления личной карточки государственного служащего. Особенности содержания и оформления личной карточки научного (научно-педагогического) работника.
49. Содержание и порядок оформления личного дела работника.
50. Приказ как документ. Виды приказов. Правила работы с приказами.
51. Особенности содержания и порядка оформления отдельных видов приказов (распоряжений) по персоналу.
52. Технологии издания приказов. Процедуры отмены и аннулирования приказов. Хранение приказов.
53. Содержание и порядок оформления документов по откомандированию персонала. Технология подготовки командировочных документов.
54. Содержание и порядок оформления документов по отпускам персонала. График отпусков. Заявление об отпуске. Приказ об отпуске.
55. Содержание и порядок оформления писем по персоналу.
56. Содержание и порядок оформления служебно-деловых записок по персоналу.
57. Справки по персоналу: содержание и порядок оформления.
58. Технологии регистрации документов, контроля исполнения документов.
59. Построение номенклатуры дел.
60. Архивное хранение документов
61. Язык и стиль документов. Редактирование документов.
62. Унификация, формализация, стандартизация документа.

63. Работа с конфиденциальной информацией

64. Перспективы и прогнозы развития инновационных технологий в кадровом делопроизводстве.

ТЕСТОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Тема 1: Документы по поиску, отбору и найму персонала

2. Продолжите название вида документа, относящегося к сфере отбора и найма персонала (например: заявка на подбор персонала)
 - а) лист
 - б) объявление
 - в) заявление
 - г) приказ
2. Кто составляет заявку на подбор персонала:
 - а) руководитель организации
 - б) руководитель подразделения
 - в) руководитель службы ДОУ
 - г) главный бухгалтер
3. Каким **не** должно быть резюме:
 - а) унифицированным
 - б) лаконичным
 - в) самокритичным
 - г) структурированным
4. Каким не бывает резюме:
 - а) комбинированное
 - б) функциональное
 - в) хронологическое
 - г) профессиональное
5. Какую информацию **не** следует включать в анкету при приеме на работу:
 - а) семейное положение
 - б) черты характера
 - в) материальное положение
 - г) хобби

Тема 2: Трудовой договор с работником: содержание и порядок оформления

1. Какие документы не требуются при заключении трудового договора?
 - а) паспорт
 - б) трудовая книжка
 - в) сберегательная книжка
 - г) диплом
2. Какая информация не включается в текст трудового договора:
 - а) об оплате труда
 - б) о трудовом распорядке
 - в) о нематериальном стимулировании
 - г) о правах работника
3. Найдите несуществующий вид трудового договора:
 - а) срочный
 - б) бессрочный
 - в) сверхсрочный

- г) по совместительству
- 4. Нужно ли устанавливать испытательный срок для работника при оформлении договора на временную работу:
 - а) да
 - б) нет
 - в) иногда
 - г) на усмотрение работодателя
- 5. С какого возраста допускается заключение трудового договора?
 - а) с 13 лет
 - б) с 16 лет
 - в) с 18 лет
 - г) с 21 года

Тема 3: Личная (учетная) карточка и личное дело работника предприятия: содержание и порядок оформления

1. Личная карточка (Форма Т-2) заполняется:
 - а) на всех работников
 - б) на административно-управленческий аппарат
 - в) на всех, принятых на основании приказа о приеме на работу
 - г) на всех, с кем заключен бессрочный контракт
2. Какой документ не нужен при заполнении личной карточки работника:
 - а) СНИЛС
 - б) паспорт
 - в) ИНН
 - г) водительское удостоверение
3. Кому в организации присваивают табельный номер:
 - а) каждому работающему
 - б) каждому уволенному
 - в) каждому, работающему по срочному договору
 - г) каждому, работающему по бессрочному договору
4. По какому классификатору кодируется профессия в личной карточке?
 - а) ОКИН
 - б) ОКПДТР
 - в) ОКПО
 - г) ОКУД
5. Как вносить изменения в личную карточку работника?
 - а) завести вторую карточку
 - б) зачеркнуть старые сведения, внести новые
 - в) ничего не предпринимать
 - г) заменить старую карточку на новую

Тема 4: Трудовая книжка работника предприятия: содержание и порядок оформления

1. Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника в случае, если работа в этой организации является для работника основной, проработавшего в организации:
 - а) свыше одного дня
 - б) свыше месяца
 - в) свыше пяти дней
 - г) свыше 1 года

2. Кто должен приобретать бланк трудовой книжки:
 - а) работник
 - б) работодатель
 - в) вышестоящая организация
 - г) законом не определено
3. Срок хранения невостребованных трудовых книжек в организации:
 - а) 5 лет
 - б) 10 лет
 - в) 75 лет
 - г) постоянно
4. Надо ли делать запись в трудовой книжке сотрудника, работающего по совместительству?
 - а) обязательно
 - б) по желанию работника
 - в) по желанию работодателя
 - г) законом не определено
5. Если изменились данные работника или в трудовую была внесена неверная запись, кадровик должен:
 - а) зачеркнуть неверную запись, а рядом написать правильную
 - б) ничего не предпринимать
 - в) признать неверную запись недействительной и внести правильную запись

Тема 5: Приказы (распоряжения) по персоналу: содержание и порядок оформления

1. К какому виду документации относятся приказы:
 - а) организационной
 - б) распорядительной
 - в) информационно-справочной
 - г) научно-технической
2. Для каких целей издаются приказы по личному составу?
 - а) для решения оперативных вопросов
 - б) для руководства текущей деятельностью организации
 - в) для регулирования трудовых отношений
 - г) для того, чтобы показать работникам, что о них думает начальник
3. Можно ли при оформлении приказа по личному составу не использовать унифицированную форму?
 - а) да
 - б) нет
 - в) иногда
 - г) законом не определено
4. Срок хранения приказов по личному составу?
 - а) 5 лет
 - б) 10 лет
 - в) 75 лет
 - г) постоянно
5. Какое из этих дел сформировано правильно?
 - а) Приказы генерального директора по основной деятельности и личному составу
 - б) Приказы генерального директора по приему и переводу персонала
 - в) Приказы генерального директора по приему, увольнению и командировкам
 - г) Приказы генерального директора по увольнению и отпускам

Тема 6: Документы по откомандированию и отпускам персонала: содержание и порядок оформления

1. Надо ли выписывать сотруднику командировочное удостоверение?
 - а) да
 - б) нет
 - в) иногда
 - г) на усмотрение руководства организации
2. Организация **не** возмещает командированному сотруднику:
 - а) оплату проезда
 - б) оплату проживания
 - в) стоимость украденных или потерянных вещей
 - г) средний заработок за время командировки
3. В отношении каких командированных сотрудников действуют вышеперечисленные компенсации и гарантии?
 - а) всех
 - б) оформленных по трудовому договору
 - в) оформленных по совместительству
 - г) на усмотрение руководства организации
4. Надо ли оформлять служебное задание на командировку?
 - а) да
 - б) нет
 - в) иногда
 - г) на усмотрение руководства организации
5. Какими документами подтвердить время фактического пребывания работника в командировке?
 - а) командировочным удостоверением
 - б) приказом по командировке
 - в) служебным заданием
 - г) проездными документами

ОТКРЫТЫЕ ЗАДАНИЯ

Теоретические задания с открытыми вопросами

1 вариант

1. В чем отличие инновационного кадрового делопроизводства от документооборота? (укажите качественные и процедурные особенности)
2. Какие основные кадровые документы вы знаете на уровне гор. Волгограда? (укажите виды и наименование). Какие возможны инновации в этой сфере?
3. В чем отличие кадровых документов, издаваемых органами государственной власти субъекта РФ от кадровых документов, издаваемых органами местного самоуправления? (обоснуйте позицию, исходя из правового регулирования системы государственного и муниципального управления, а также рассматривая особенности делопроизводства и виды документов государственного и муниципального уровня)
4. Правом разработки кадровой документации обладают: (дописать в соответствии с нормами Конституции РФ)

5. Какие функции выполняет руководитель организации в процессе кадрового делопроизводства? (рассмотреть классификацию функций по разным основаниям)
6. К законам в сфере кадрового делопроизводства относятся: Конституция РФ, Устав Волгоградской области, Устав гор. Волгограда, Указ Президента, акты главы Волгограда, акты губернатора (выбрать нужное и аргументировать)
7. Какие права имеет руководитель организации в процессе кадрового делопроизводства ?
8. Какие вы знаете принципы составления, оформления и издания кадрового личного документа? (указать и охарактеризовать)
9. В чем сущность и назначение кадровых документов, издаваемых исполнительной системой органов государственной власти? (привести пример органа исполнительной власти и издаваемых им документов)
10. В чем разница понятий: кадровые документы уровня государственной власти и кадровые документы публичной власти?

2 вариант

1. Какие стадии проходит каждый кадровый документ в процессе делопроизводства в государственном управлении и в организации?
2. В чем отличие кадрового документа от носителя информации?
3. Являются ли документом кадрового делопроизводства : информационные письма, трудовые книжки, трудовые договора, служебные записки, акты Президента, лекции, учебники, записи студентов, переписанные нормы Конституции РФ ? (ответ аргументировать).
4. Кадровое Делопроизводство органов государственной власти Волгоградской области и кадровое делопроизводство органов гор. Волгограда схожи тем, что ... (дописать) и различны тем, что ... (дописать)
5. Руководитель службы управления персоналом как должностное лицо участвует в кадровом делопроизводстве и издает ... (укажите каким образом и виды нормативно-правовых актов)
6. В кадровом делопроизводстве организации издаются следующие виды документов: (напишите с учетом уровней власти)
7. Сотрудник организации подписывает какие акты в области кадрового делопроизводства? (аргументированно ответить)
8. Какие реквизиты указываются чаще всего на кадровых документах?
9. В чем преимущества электронного документооборота в управлении персоналом?
10. Повлияет ли реформа ГМУ и формирование единой системы публичной власти на кадровое делопроизводство в системе ГМУ? (продемонстрировать особенности и отличия ГМУ от публичной власти)

3 вариант

1. Какие кадровые документы являются основой каждого работника в современной организации? (назвать виды, наименования, названия, даты вступления в силу и принятия документов)

2. Документы, определяющие трудовой статус должностного лица как работника – это: (указать и перечислить)
3. Структуру любого кадрового документа составляют: (укажите, какие элементы)
4. Какая структура в любой организации, в органе власти занимается кадровым делопроизводством?
5. Главная цель, задачи и функции кадрового документа в организации: (указать, расшифровать)
6. В соответствии с Федеральным законом, какие виды кадровых документов используются в государственном органе?
7. Какие документы лежат в основе формирования и функционирования современного кадрового делопроизводства в органах местного самоуправления в РФ? (указать документ и его роль)
8. Мэр гор. Волгограда участвует в процессе кадрового делопроизводства? (аргументируйте свою позицию, исходя из правовых норм и принципов)
9. Реквизитами любого кадрового документа являются (напишите определение и укажите виды в соответствии с ГОСТом Р 2016 г.)
10. Должностная инструкция как кадровый и организационный документ является документом : (выбрать правильный ответ и обосновать его)
 - местного уровня
 - регионального уровня
 - государственного уровня
 - федерального уровня
 - системы публичной власти
 - локального уровня

Практические задания (задачи)

1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ сформируйте и составьте проект трудового договора с руководителем структурного подразделения организации.
2. С учетом ГОСТ России 2016 года составить кадровый документ организационно-распорядительной группы государственного уровня с использованием действующей системы реквизитов.
3. На сайте органа местного самоуправления - Волгоградской городской Думы найти кадровый документ распорядительного характера и определить следующие его характеристики: 1) структурное подразделение, издавшее данный документ, 2) наименование и статус документа, 3) даты издания и юридического действия документа, 4) организационные и правовые последствия действия данного документа.

4. Какие способы, меры и методы совершенствования кадрового делопроизводства в органах государственной власти и местного самоуправления вы можете предложить в условиях современной оптимизации деятельности властных структур в связи с формированием единой системы публичной власти в РФ. Какие новации здесь уместны и возможны?