

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.ДВ.04.01
(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровый документооборот
(наименование дисциплины)

по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль)
Управление персоналом

Форма обучения: очная

Год набора: 2020

Общая трудоемкость: 5 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

| Семестр | 7 | Итого |
|--|------------|------------|
| Форма контроля | экзамен | |
| Вид занятий | | |
| Лекции | 12 | 12 |
| Лабораторные | | |
| Практические | 12 | 12 |
| Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР | | |
| Промежуточная аттестация | 0,35 | 0,35 |
| Контактная работа | 24,35 | 24,35 |
| Самостоятельная работа | 120 | 120 |
| Контроль | 35,65 | 35,65 |
| Итого | 180 | 180 |

Рабочую программу составил(и):

доцент, к.п.н. Л.Л. Кифа

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:



Отсутствует



Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки

38.03.03.Управление персоналом

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании департамента бакалавриата (экономических и управленческих программ)

(протокол заседания № 1 от «01» сентября 2020 г.).

1. Цель освоения дисциплины

Цель: заключается в овладении основами правильного и своевременного оформления кадровой документации и надлежащей организацией документооборота в соответствии с трудовым законодательством и нормативно-правовыми актами делопроизводства.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина: Менеджмент, Управление персоналом, Организация предпринимательской деятельности

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: преддипломная практика, выполнение выпускной квалификационной работы

3. Планируемые результаты обучения

| Формируемые и контролируемые компетенции | Индикаторы достижения компетенций (код и наименование) | Планируемые результаты обучения |
|--|---|---|
| Способен пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом ПК-2 | ПК-2.2 Пользуется поисковыми системами | Знать: источники поиска информации |
| | | Уметь: получать и обрабатывать информацию |
| | | Владеть: способностью поиска информации в области обеспечения персоналом |
| | ПК-2.3 Использует информационные ресурсы для обеспечения организации персоналом | Знать: принципы работы на поисковых платформах Уметь: искать необходимых кандидатов по запросам работодателей Владеть: навыком использования информационных ресурсов для обеспечения персоналом организации |
| Способен применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой, в том числе и с использованием поисковых систем и информационных ресурсов в области обеспечения персоналом ПК-3 | ПК-3.4 Способен осуществлять подбор персонала | Знать: методики поиска персонала |
| | | Уметь: применять технологии поиска персонала |
| | | Владеть: способностью подбора персонала |
| | ПК-3.5 Способен подобрать кандидата на вакансию | Знать: специфику подбора и отбора персонала Уметь: применять методику и технологию отбора кандидатов Владеть: способностью подбора и отбора кандидатов на вакантные должности с использованием поисковых систем и информационных ресурсов в области обеспечения персоналом |

4 Структура и содержание дисциплины

| Модуль (раздел) | Вид учебной работы | Наименование тем занятий (учебной работы) | Семестр | Объем, ч. | Баллы | Интерактив, ч. | Формы текущего контроля (наимено- вание оценочного средства) |
|--------------------|--------------------------|--|---------|-----------|-------|----------------|---|
| | Лек 1 | Тема 1. Состав и содержание кадровой до- кументации | 7 | 2 | | - | |
| | Пр1 | | 7 | 2 | | - | Задания проверяемые вручную. Творческое задание1 |
| | Ср1 | | 7 | 30 | | - | |
| | Лек 2 | Тема 2. Правила оформления документов | 7 | 2 | | | |
| | Пр2 | | 7 | 2 | | - | Тестовые вопросы эл. учебника |
| | Лек3 | Тема 3. Порядок оформления документов при работе с персоналом | 7 | 2 | | - | |
| | Пр3 | | 7 | 2 | | - | Задания проверяемые вручную. Кейс-задача 1 |
| | Ср2 | | 7 | 30 | | - | |
| | Лек 4 | Тема 3. Порядок оформления документов при работе с персоналом (продолжение) | 7 | 2 | | - | |
| | Пр4 | | 7 | 2 | | - | Задания, проверяе- мые вручную - Кейс-задача 2 |
| | Лек 5 | Тема 4. Порядок учета кадров | 7 | 2 | | - | |

| Модуль (раздел) | Вид учебной работы | Наименование тем занятий (учебной работы) | Семестр | Объем, ч. | Баллы | Интерактив, ч. | Формы текущего контроля (наимено- вание оценочного средства) |
|--------------------|--------------------------|--|---------|------------|-------|----------------|---|
| | Пр5 | | 7 | 2 | | - | Тестовые вопросы эл. учебника |
| | Ср3 | | 7 | 30 | | - | |
| | Лек 6 | Тема 5. Организация документооборота | 7 | 2 | | - | |
| | Пр6 | | 7 | 2 | | - | Тестовые вопросы эл. учебника |
| | Ср4 | | 7 | 30 | | - | |
| | | Подготовка к экзамену | 7 | 36 | | | |
| Итого: | | | | 180 | | | |

5. Образовательные технологии

С целью формирования компетенций у студентов в учебном процессе используется технология традиционного обучения

6. Методические указания по освоению дисциплины

| Вид учебных занятий | Организация деятельности студента |
|-----------------------|---|
| Лекция | Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, отметить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. |
| Практические занятия | Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио – и видеоматериалов по заданной теме, решение кейс-задач, выполнение творческих заданий и др. |
| Подготовка к экзамену | При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, материалы профильных сайтов и др. |

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

| Семестр | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Наименование оценочного средства |
|---------|---|---|
| 7 | ПК – 2 | Задание, проверяемое вручную – творческое задание, Вопросы промежуточной аттестации №№ 1-13, 24-40 Задание, проверяемое вручную – кейс-задача, Тест |
| 7 | ПК – 3 | Задание, проверяемое вручную – творческое задание, Тест Вопросы промежуточной аттестации №№ 14-23 |

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1. Творческое задание «СОСТАВЛЕНИЕ И ОФОРМЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ДОКУМЕНТОВ ПО ЛИЧНОМУ СОСТАВУ»

Цель:

- понимать суть документов по личному составу, знать их структуру;
- умение составлять организационные документы по личному составу
- навык конструирования, творчества;

Теоретические сведения:

К документам, регламентирующим управление персоналом, относятся организационные документы: структура и штатная численность, штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, положения о структурных подразделениях, положение о персонале, должностные инструкции, графики отпусков и др.

На основании устава организации (в котором, помимо основных правил, регулирующих ее деятельность, быть определены права и обязанности учредителей и другие положения о персонале), разрабатывается ее (указываются структурные подразделения) и определяется штатная численность (должности, количество единиц).

В документе **«Штатное расписание»** закрепляются должностной, численный состав организации, указываются сведения о должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы организации в целом, штатное расписание утверждается руководителем организации.

На основании Трудового Кодекса РФ трудовой распорядок в организации определяется **«Правилами внутреннего распорядка»**. В настоящее время каждая конкретная организация с учетом специфики деятельности, формы собственности, на которой она основана, организационно-правовой формы, численности работников, наличия или отсутствия структурных подразделений вправе утверждать свои правила. В то же время существуют определенные нормы, которые организация не вправе изменить: гарантии работникам, продолжительность рабочего времени, меры дисциплинарного взыскания и другие. Таким образом, организация не может ухудшать условия работников по сравнению с законодательством РФ.

Правила внутреннего распорядка составляет администрация организации (в частности, этой работой может заниматься кадровая служба), визирует юрист; эти правила обсуждаются на общем собрании (конференции) работников и утверждаются руководителем организации.

В правилах внутреннего трудового распорядка указываются следующие разделы:

- общее положение;
- порядок приема, перевода и увольнения служащих;
- основные обязанности администрации;
- рабочее время и его использование;
- поощрения за успехи в работе;
- ответственность за нарушения трудовой дисциплины;
- внутриобъектный режим;
- организация работы.

Современные коммерческие структуры разрабатывают в качестве организационного документа **«Положение о персонале»**, в котором, помимо общих вопросов развития трудового коллектива, могут рассматриваться и важные вопросы: повышения квалификации персонала, участия персонала в прибылях, правила делового общения персонала и др.

Организации, состоящие из нескольких структурных подразделений, обязаны работать **«Положение о структурном подразделении»**, в котором определены задачи, функции, права и обязанности подразделения. Текст положения об отделе кадров должен содержать следующие основные разделы:

- общие положения;
- основные задачи;
- структура и функции;
- взаимоотношения с другими подразделениями организации;
- права и обязанности;
- ответственность.

Положение о структурном подразделении после согласования с юристом, с другими должностными лицами утверждается руководителем организации.

Должностная инструкция - документ, регламентирующий правовое положение работника в организации.

В должностной инструкции определяются задачи, устанавливаются функции, права и обязанности работника согласно занимаемой должности.

Форма документа «Структура и штатная численность организации»

Наименование организации

**СТРУКТУРА И ШТАТНАЯ
ЧИСЛЕННОСТЬ**

УТВЕРЖДАЮ

Наименование должности

_____ Расшифровка подписи

00.00.202__

00.00.202__

№ _____

Место издания

Аппарата управления

| Наименование структурных подразделений | Штатная численность |
|--|---------------------|
| | |

Наименование должности

подпись

И.О. Фамилия

Визы согласования

Форма документа «Правила внутреннего трудового распорядка»

Наименование организации

УТВЕРЖДАЮ

ПРАВИЛА

Наименование должности

_____ Расшифровка подписи

00.00.202__

00.00.202__

№ _____

Место издания

внутреннего трудового распорядка

Структура текста

Общие положения
 Порядок приема, перевода и увольнения служащих
 Основные обязанности служащих
 Основные обязанности администрации
 Рабочее время и его использование
 Поощрения за успехи в работе
 Взыскания за нарушение трудовой дисциплины
 Внутриобъектный режим

Визы
 СОГЛАСОВАНО
 Наименование документа
 00.00.202__ № _____

Форма документа «Штатное расписание»

Наименование организации

УТВЕРЖДАЮ
 штат в количестве _____ единиц
 с месячным фондом
 заработной платы _____ рублей
 Наименование должности _____
 _____ Расшифровка подписи
 00.00.202__

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

00.00.202__ № ____
 Место издания

Аппарата организации на год

| Код и наименование структурного подразделения | Код и наименование должности | Количество штатных единиц | Должностные оклады | Надбавки | | Месячный фонд заработной платы | Примечание |
|---|------------------------------|---------------------------|--------------------|--------------|--------|--------------------------------|------------|
| | | | | персональные | прочие | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |

Наименование должности

подпись

И.О. Фамилия

Визы согласования

ЗАДАНИЕ: Составить три документа, отражающие работу с кадрами Вашей организации.

Критерии оценки:

- 6 – задание выполнено
- 4 – задание выполнено с замечаниями
- 1 – задание выполнено с существенными недостатками
- 0 – не выполнено

7.2.1. Кейс «Путаница с трудовыми книжками»

Ознакомьтесь с ситуацией и письменно изложите ответы на поставленные вопросы. Укажите, какими нормативно-правовыми актами вы при этом пользовались (название, статья).

В ООО «Горизонт» приняли двух сотрудников. Владимир А. оформлялся на должность инженера-сметчика в планово-экономический отдел, а Юрий П. – на должность технического писателя в конструкторское бюро. Но кадровик перепутала трудовые книжки работников. В книжке Владимира она сделала запись о приеме на должность технического писателя, а в документе Юрия – на должность инженера-сметчика. В то же время в приказе о приеме на работу по списочной форме № Т-1а должности работников и структурные подразделения были указаны правильно.

Ошибку заметили только через год. За это время Юрий успел уволиться с неправильной записью в трудовой книжке. Он-то и указал бывшему работодателю на допущенную неточность. Владимир остался работать в ООО «Горизонт», но был переведен на другую должность. О неправильной записи он пока ничего не знает. Трудовые книжки работников сейчас выглядят так:

Трудовая книжка Юрия П.

| | | | | СВЕДЕНИЯ | О РАБОТЕ |
|----------|-------|-------|------|--|---|
| № записи | Дата | | | Сведения о приеме на работу, об увольнении (с указанием на статью, пункт закона) | На основании чего внесена запись (документ, его дата и номер) |
| | число | месяц | год | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | | | Общество с ограниченной ответственностью «Горизонт» ООО «Горизонт» | |
| 1 | 11 | 11 | 2007 | Принят в планово-экономический отдел на должность инженера-сметчика | Приказ от 11.11.2007 № 198-ок |
| 2 | 20 | 11 | 2008 | Трудовой договор расторгнут по инициативе работника (собственному желанию), статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации, часть первая, пункт 3. | Приказ от 18.11.2008 № 90-ок |
| | | | | Инженер отдела кадров Ежова А.М. Ежова Петров | |

Трудовая книжка Владимира А.

1. Гриф утверждения
2. Адресат
3. Резолюция
4. Все перечисленное

4 Назовите правильное расположение реквизита «дата» на документе

1. Перед подписью автора
2. В правом верхнем углу
3. На бланке – в левом верхнем углу под наименованием автора документа
4. Произвольно на свободном месте

5 Что такое «виза» на документе?

1. Согласование заинтересованных в исполнении письма лиц
2. Подпись автора
3. Распоряжение руководителя
4. Отметка об исполнении документа

6 Объясните назначение реквизита «резолюция»

1. Указание о выполнении непосредственному исполнителю или создание другого документа
2. Согласование с текстом заинтересованных в документе лиц
3. Подпись автора
4. Директива (распоряжение) руководства

7 В каких случаях надо заполнять реквизит «ссылка на индекс и дату документа»?

1. При составлении любого письма
2. Только в случае составления дубликата письма
3. При ответе на письмо
4. При составлении первоначального письма (инициативного)

8 Дайте определение документа

1. Бланк с реквизитами
2. Текст с печатью
3. Трафаретный текст, содержащий вопросы по определенной теме и место для ответа на них
4. Информация на материальном носителе, имеющая юридическую силу

9 Охарактеризуйте с точки зрения реквизитов документа следующий фрагмент:

«Зам.директора В.Иванову. Обеспечить выполнение условий поставок (личная подпись директора, подпись, дата)»

1. Гриф утверждения
2. Виза согласования
3. Резолюция
4. Распоряжение

10 Автор письма – лицо юридическое, которому понадобилось составить письмо личного характера. Воспользуется ли автор бланком для письма?

1. Да, в случае доказательства полномочий автора
2. Нет, официальные бланки предназначены только для служебных писем
3. Зависит от адресата
4. Да, так как юридическое лицо ведет свою документацию только на бланках

Критерии оценки:

«отлично» - 80-100 баллов

«хорошо» - 60–59 баллов

«удовлетворительно» 40-59 баллов

«неудовлетворительно» 0-39 баллов

Темы письменных работ

Учебным планом дисциплины не предусмотрено

7.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации**Семестр 7

| № п/п | Вопросы к экзамену |
|-------|--|
| 1 | Понятие документа и его классификация. |
| 2 | Системы документации, применяемые в кадровой службе. |
| 3 | Основные документы, регламентирующие управление персоналом: правила внутреннего трудового распорядка |
| 4 | Основные документы, регламентирующие управление персоналом: штатное расписание |
| 5 | Основные документы, регламентирующие управление персоналом: должностные инструкции. |
| 6 | Основные документы, регламентирующие управление персоналом: трудовые договоры (контракты). |
| 7 | Правила оформления документов: состав реквизитов, требования к их оформлению. |
| 8 | Правила оформления документов: требования к бланкам документов и их оформлению. |
| 9 | Порядок оформления документов при приеме на работу; |
| 10 | Порядок оформления документов при переводе; |
| 11 | Расторжение трудового договора (контракта); |
| 12 | Порядок подготовки приказов по личному составу; |
| 13 | Порядок оформления документов при командировании; |
| 14 | Порядок оформления документов при объявлении поощрения. |
| 15 | Порядок оформления документов при объявлении взыскания. |
| 16 | Основные правила ведения трудовых книжек. |
| 17 | Ведение личных дел. |
| 18 | Организация документооборота. |
| 19 | Систематизация документов |
| 20 | Хранение кадровой документации. |
| 21 | Документирование процессов подготовки к найму персонала |
| 22 | Документирование процессов найма персонала |
| 23 | Документирование процессов адаптации работников |
| 24 | Документирование процессов обучения работников |
| 25 | Документирование процессов прохождения испытательного срока |
| 26 | Документирование процессов обучения работников |
| 27 | Документирование процессов привлечения обучающего персонала |
| 28 | Документирование процессов управления карьерой сотрудников |
| 29 | Работа по защите персональных данных |
| 30 | Номенклатура дел |
| 31 | Правила заполнения личной карточки (Т-2) |
| 32 | Документирование процессов при увольнении по инициативе работников |
| 33 | Документирование процессов при увольнении по инициативе работодателя |
| 34 | Документирование процессов увольнения по не зависящим от сторон причинам |
| 35 | Основные документы, регламентирующие управление персоналом: положение о кадровой службе |
| 36 | Основные документы, регламентирующие управление персоналом: положение о персонале |
| 37 | Основные документы, регламентирующие управление персоналом: положение об аттестации |

| | |
|----|---|
| 38 | Основные документы, регламентирующие управление персоналом: положение о премировании |
| 39 | Основные документы, регламентирующие управление персоналом: положение об оплате труда |
| 40 | Основные документы, регламентирующие управление персоналом: положение о найме персонала |

7.3.2. Критерии и нормы оценки

| Семестр | Форма проведения промежуточной аттестации | Критерии и нормы оценки | |
|---------|---|-------------------------|----------------|
| 7 | экзамен | «отлично» | 80-100 баллов |
| | | «хорошо» | 60 – 79 баллов |
| | | «удовлетворительно» | 40-59 баллов |
| | | «неудовлетворительно» | 0-39 баллов |

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Обязательная литература

| № п/п | Авторы, составители | Заглавие (заголовок) | Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.) | Год издания | Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС |
|-------|---------------------|---------------------------------------|---|-------------|--|
| 1 | Суслов Г.В. | Управление персоналом организации | учеб. пособие | 2020 | ЭБС «ZNANIUM.COM» |
| 2 | Гаджиева Е.Ю. | Современное кадровое делопроизводство | практикум | 2017 | ЭБС «IPRbooks» |
| 3 | Егоршин А.П. | Основы управления персоналом | учеб. пособие | 2020 | «ZNANIUM.COM» https://znanium.com/catalog/document?pid=1067790 |

8.2. Дополнительная литература

| № п/п | Авторы, составители | Заглавие (заголовок) | Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.) | Год издания | Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС |
|-------|---------------------|--|---|-------------|--|
| 4 | Сотникова С. И. | Управление персоналом [Электронный ресурс] : Деловая карьера | Учеб. пособие | 2016 | ЭБС «ZNANIUM.COM» |
| 5 | Степанова Е.Н. | Система электронного документооборота | учебное пособие | 2018 | ЭБС «IPRbooks» |

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- Кадровое сообщество и публикации - Режим доступа: <http://hr-portal.ru>
- Кадровое дело. Практический журнал по кадровой работе - Режим доступа: <http://www.kdelo.ru>
- Министерство экономического развития РФ [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://economy.gov.ru/minec/main>
- Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://trud.samregion.ru/home/slugba.aspx>
- Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/>

8.4. Перечень программного обеспечения

| № п/п | Наименование ПО | Реквизиты договора (дата, номер, срок действия) |
|-------|-----------------|---|
| 1 | Windows | Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно |
| 2 | Office Standart | Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно; Договор № 727 от 20.07.2016г., срок действия - бессрочно |

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

| № п/п | Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории) | Перечень основного оборудования |
|-------|---|---|
| 1 | Аудитория вебконференций. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-301) | Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть Интернет |
| 2 | Аудитория вебконференций. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-314а) | Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть Интернет |
| 3 | Помещение для самостоятельной работы студентов (Г-401) | Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть Интернет |