

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:14:33
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

**Б1.В.ДВ.01.02 Организация документационного обеспечения
управления персоналом**

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом

(наименование образовательной программы)

Магистр

(квалификация)

Заочная форма обучения

(форма обучения)

Год набора – 2024

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Казанцева Л.С., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Организация документационного обеспечения управления персоналом»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом»
Количество разделов учебной дисциплины	3
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Б1.В.ДВ.01.02
Формы текущего контроля	устный опрос, тестовое задание, доклад (сообщение), дискуссия, практическое задание, контроль знаний по разделу.
Показатели	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	3
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная контактная работа:	12
Лекционные занятия	4
Семинарские занятия	4
Консультации	4
Самостоятельная работа	92
Контроль	4
Форма промежуточной аттестации	Зачет с оценкой

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПКс-7: Способен администрировать процессы документооборота стратегическому операционному управлению персоналом	ПКс-7.2: Знает виды, содержание и порядок составления документов, обеспечивающих документационное сопровождение основных процессов в сфере управления персоналом, понимает важность и необходимость документационного сопровождения оперативного управления персоналом, умеет составлять и вести документы по учету кадров и их трудовой деятельности	Знать:	
		виды, содержание и порядок составления документов, обеспечивающих документационное сопровождение основных процессов в сфере управления персоналом	ПКс-7.2 3-1
		требования действующего трудового законодательства относительно документационного сопровождения оперативного управления персоналом	ПКс-7.2 3-2
		порядок разработки локальных нормативно-правовых актов регламентирующих кадровое делопроизводство и кадровый документооборот в организации	ПКс-7.2 3-3
		Уметь:	
		составлять и вести документы по учету кадров и их трудовой деятельности	ПКс-7.2 У-1
		Владеть:	
		навыками составления и ведения документов обеспечивающих сопровождение основных процессов в сфере управления персоналом	ПКс-7.2 В-1
ПКо ОС-2: Способен	ПКо ОС-2.3:	Знать:	

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
осуществлять процессы кадрового планирования, администрировать работу в сфере управления персоналом и ее документообеспечения, учитывая внутреннюю и внешнюю среду организации	Способен организовывать документационное обеспечение управления персоналом с учетом внешних и внутренних факторов	сущность, содержание и порядок разработки, внедрения хранения управленческой и кадровой документации, в соответствии с требованиями действующего законодательства	ПКо ОС-2.3 3-1
		Уметь:	
		организовывать работу связанную с документационным обеспечением процессов обеспечения организации персоналом и его движения	ПКо ОС-2.3 У-1
		организовывать работу связанную с документированием основных операций, обеспечивающих соблюдение требований трудового законодательства при работе с персоналом	ПКо ОС-2.3 У-2
		Владеть:	
		навыками организации работы по составлению основных документов, обеспечивающих процесс управления персоналом в организации с учетом внешних и внутренних факторов	ПКо ОС-2.3 В-1

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной
образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Общие вопросы организации документационного обеспечения управления персоналом				
1	Тема 1.1. Понятие и виды документов в сфере управления персоналом	3	ПКо ОС-2.3 3-1 ПКс-7.2 3-1	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
2	Тема 1.2. Сущность и порядок составления локальных актов организации	3	ПКо ОС-2.3 3-1 ПКс-7.2 3-3 ПКс-7.2 У-1 ПКо ОС-2.3 В-1	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
3	Тема 1.3. Приказы и сопутствующие документы, которые готовит кадровая служба	3	ПКо ОС-2.3 3-1 ПКс-7.2 3-2 ПКс-7.2 У-1 ПКо ОС-2.3 В-1	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, практическое задание, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Документирование процессов обеспечения организации персоналом и его движения				
4	Тема 2.1. Документирование рекрутинга и приема персонала	3	ПКо ОС-2.3 3-1 ПКс-7.2 В-1 ПКо ОС-2.3 У-1 ПКо ОС-2.3 В-1	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, практическое задание
5	Тема 2.2. Документирование перевода сотрудника на другую работу	3	ПКо ОС-2.3 3-1 ПКс-7.2 В-1 ПКо ОС-2.3 У-1 ПКо ОС-2.3 В-1	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, практическое задание
6	Тема 2.3. Документирование увольнения сотрудников	3	ПКо ОС-2.3 3-1 ПКс-7.2 В-1 ПКо ОС-2.3 У-1 ПКо ОС-2.3 В-1	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 3. Документирование основных операций, обеспечивающих соблюдение требований трудового законодательства				
7	Тема 3.1. Документирование отпусков сотрудников	3	ПКо ОС-2.3 3-1 ПКс-7.2 В-1 ПКо ОС-2.3 У-2 ПКо ОС-2.3 В-1	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, практическое

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
				задание
8	Тема 3.2. Документационное сопровождение оценки (аттестации) персонала	3	ПКо ОС-2.3 З-1 ПКс-7.2 В-1 ПКо ОС-2.3 У-2 ПКо ОС-2.3 В-1	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
9	Тема 3.3. Документационное обеспечение ведения военно- учетного стола	3	ПКо ОС-2.3 З-1 ПКс-7.2 В-1 ПКо ОС-2.3 У-2 ПКо ОС-2.3 В-1	Устный опрос, контроль знаний по разделу (тестовые задания)

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины (модуля).

Таблица 2.1

Распределение баллов по видам учебной деятельности

Сумма баллов по разделу	Раздел 1				Раздел 2			
Темы	T. 1.1	T.1.2	T.1.3	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5	T.2.1	T.2.2	T.2.3	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5
Виды работ: Лекции (ведение конспекта)	-	-	-		-	-	-	
Семинарские занятия (устный опрос, учебная дискуссия)	4	4	-		-	-	-	
Индивидуальные задания * (доклады, реферат, тезисы, статья)	-	-	-		-	-	-	
Самостоятельная работа (практические задания)	4	-	4		4	4	-	

Сумма баллов по разделу	Раздел 3				Итого	Сумма баллов за дисциплину - 100
Темы	T.3.1	T.3.2	T.3.3	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5		
Виды работ: Лекции (ведение конспекта)	-	-	-			
Семинарские занятия (устный опрос, учебная дискуссия)	-	-	-			
Индивидуальные задания * (доклад, реферат, тезисы, статья)	-	-	-			
Самостоятельная работа (практические задания)	4	-	-			

**индивидуальное задание выполняется в виде творческого задания, предусматривающее написание доклада, реферата, тезисов доклада, статьи, является элементом научной составляющей и оценивается в составе последней.*

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» (2 б.) - ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «хорошо» (1 б.) ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» (0,5 б.) - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины</i>
РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	
Тема 1.1. Понятие и виды документов в сфере управления персоналом	<p>Состав и значение кадровой документации</p> <p>Понятие и виды кадровой документации</p> <p>Специфика кадровых документов</p> <p>Классификация кадровой документации</p> <p>Основные способы организации регистрации кадровых документов</p> <p>Журналы регистрации кадровых документов, которые обязательно должны вестись в организации</p> <p>Журналы учета на факультативной основе</p> <p>Оформление регистрационного журнала</p> <p>Возможности применения программных специализированных кадровых компьютерных программ</p>
Тема 1.2. Сущность и порядок составления локальных актов организации	<p>Обязательные локальные нормативные акты и документы</p> <p>Факультативные локальные нормативные акты и документы</p> <p>Штатное расписание и график отпусков</p>
Тема 1.3. Приказы и сопутствующие документы, которые готовит кадровая служба	<p>Виды приказов, подготавливаемых кадровой службой</p> <p>Приказы по личному составу</p> <p>Документы, сопутствующие изданию приказов: командировочное удостоверение (форма Т-10)</p> <p>служебное задание (форма Т-10а)</p> <p>записка-расчет о предоставлении отпуска работнику</p> <p>записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)</p> <p>акт о приеме работ, выполненных по срочному</p>

Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины
	<p>трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы.</p> <p>Документы, служащие основанием для издания приказов: заявления работников об отпуске и увольнении по собственному желанию,</p> <p>Документы, предоставляемые по запросу работника</p>
РАЗДЕЛ 2. ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛОМ И ЕГО ДВИЖЕНИЯ	
Тема 2.1. Документирование рекрутинга и приема персонала	<p>Сущность рекрутинга и основные документы его сопровождающие</p> <p>Документы обеспечивающие этап поиска персонала:</p> <p>заявка на поиск и отбор персонала;</p> <p>квалификационные требования к соискателю вакансии;</p> <p>объявление о вакансии.</p> <p>Документы обеспечивающие этап отбора персонала:</p> <p>резюме;</p> <p>анкета;</p> <p>автобиография;</p> <p>личное заявление работника.</p>
Тема 2.2. Документирование перевода сотрудника на другую работу	<p>Документы, предъявляемые при заключении трудового договора</p> <p>Трудовой договор</p> <p>Приказ о приеме на работу</p> <p>Сущность и причины перевода сотрудника на другую работу</p> <p>Документирование временного перевода сотрудника</p> <p>Документирование постоянного перевода сотрудника</p>
Тема 2.3. Документирование увольнения сотрудников	<p>Сущность и обстоятельства увольнения сотрудника</p> <p>Особенности прекращения трудовых отношений в зависимости от вида обстоятельств увольнения сотрудника:</p> <p>расторжение трудового договора по соглашению сторон;</p> <p>прекращение срочного трудового договора;</p> <p>расторжение трудового договора по инициативе работника;</p> <p>расторжение трудового договора по инициативе работодателя;</p> <p>расторжение трудового договора в связи с изменением его условий;</p> <p>увольнение по медицинским показаниям;</p> <p>увольнение по обстоятельствам, не зависящим</p>

Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины
	от воли сторон; увольнение вследствие нарушения правил заключения трудового договора. Общий порядок оформления прекращения трудового договора
РАЗДЕЛ 3. ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ ОСНОВНЫХ ОПЕРАЦИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ СОБЛЮЖДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	
Тема 3.1. Документирование отпусков сотрудников	Виды отпусков работника и основные документы, регламентирующие их предоставление. Документационное оформление ежегодного дополнительного отпуска Документационное оформление отпуска без сохранения заработной платы Документационное оформление учебного отпуска Документационное оформление отзыва из отпуска
Тема 3.2. Документационное сопровождение оценки (аттестации) персонала	Аттестация: понятие, цель, задачи и правовое регулирование Критерии оценки работников Порядок проведения аттестации Аттестация работников аппарата управления Реализация результатов аттестации
Тема 3.3. Документационное обеспечение ведения военно-учетного стола	Нормативно-правовое регулирование воинского учета работников (обязанности организации по ведению ВУР) Состав документов военно-учетного подразделения (военно-учетного стола), создаваемого в организации для ведения воинского учета (вариант) Организация первичного ведения ВУС

2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится тестирование.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателем и представлено в таблице 2.1.

Оценка соответствует следующей шкале:

Баллы	% правильных ответов	Оценка (государственная)
5	75-100	Отлично
4	51-75	Хорошо
3	25-50	Удовлетворительно
2	менее 25	Неудовлетворительно

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Организация документационного обеспечения управления персоналом».

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Выберите один верный ответ

Задание 1.1. Перечень документов, обеспечивающий кадровый учет в организации:

- а) не зависит от ее организационно-правовой формы и формы собственности;
- б) зависит от ее организационно-правовой формы и формы собственности;
- в) зависит от способа ведения документооборота в организации;
- г) зависит от сферы деятельности организации.

Задание 1.2. В состав документов по оформлению и учету труда работников не входит:

- а) личная карточка работника;
- б) приказы по личному составу: «о приеме на работу», «переводе на другую работу», «предоставлении отпуска», «об увольнении»;
- в) должностные (рабочие) инструкции и регламенты;
- г) трудовые книжки.

Задание 1.3. В состав документов отражающих порядок организации труда, а также регламентирующих закрепление и реализацию функций управления персоналом не входит:

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) положения о структурных подразделениях;
- г) личные карточки работников;
- д) штатное расписание».

Задание 1.4. Движение кадровых документов в организации с момента их создания или получения до завершения исполнения: отправки и (или) направления в дело, это:

- а) кадровое делопроизводство;
- б) кадровое администрирование;
- г) кадровый документооборот;
- д) кадровое документирование.

Задание 1.5. Фиксация фактов и событий, связанных с обеспечением организации персоналом, его движением, т.е. документальное оформление всех кадровых процедур является:

- а) целью составления кадровой документации;
- б) порядком составления кадровой документации;
- в) условием функционирования кадровой службы;
- г) обязанностью каждого сотрудника организации.

Задание 1.6. Что не относится к составу организационно-правовой документации:

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) штатное расписание;
- в) трудовая книжка;

г) график отпусков.

Задание 1.7. Что не относится к составу персональной документации:

- а) трудовая книжка;
- б) личное дело;
- в) график отпусков;
- г) личная карточка работника.

Задание 1.8. Что не относится к составу локальных документов организации:

- а) Коллективный договор;
- б) Правила внутреннего трудового распорядка;
- г) Положение об аттестации персонала;
- д) Типовая инструкция по организации делопроизводства в органах государственной власти и местно самоуправления Донецкой Народной Республики.

Задание 1.9. К какому виду можно отнести документы, которые заполняются на основании личных документов сотрудников:

- а) производные документы по учету кадров;
- б) исходные документы по учету кадров;
- в) распорядительные документы;
- г) документы, подтверждающие трудовую деятельность работника.

Задание 1.10. Какие из перечисленных видов документов не относятся к составу информационно-расчетных документов:

- а) личная карточка работника;
- б) личное дело сотрудника;
- в) должностная инструкция;
- г) табель учета рабочего времени.

РАЗДЕЛ 2. ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛОМ И ЕГО ДВИЖЕНИЯ

Выберите один верный ответ

Задание 2.1. Какой документ может считаться основанием для внесения в учетные документы работника сведений об увольнении:

- а) заявление;
- б) приказ о прекращении трудового договора;
- в) докладная записка;
- г) акт.

Задание 2.2. Какой из нижеперечисленных видов отказа в заключении трудового договора являются незаконными:

- а) в связи с отсутствием регистрации по месту пребывания;
- б) в связи с низкой квалификацией;
- в) в связи с несоответствием уровня квалификации;
- г) в связи с отсутствием соответствующих знаний и опыта работы.

Задание 2.3. Какое из нижеперечисленных действий не является обязательным при приеме гражданина на работу:

- а) заключение трудового договора;

- б) издание приказа (распоряжения) о приеме на работу;
- в) оформление трудовой книжки;
- г) оформление личного дела.

Задание 2.4. Какие из перечисленных ниже действий не являются обязательными при увольнении работника:

- а) издание приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора;
- б) выдача работнику копии приказа о прекращении трудового договора без его просьбы;
- в) заполнение соответствующего раздела личной карточки (форма № Т-2);
- г) внесение записи об увольнении в трудовую книжку.

Задание 2.5. Куда заносятся сведения о приеме на работу:

- а) в трудовую книжку;
- б) в книгу учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним;
- в) в табель учета рабочего времени;
- г) на информационный стенд организации в виде приказа;

Задание 2.6. Основанием для оформления приказа о прекращении трудового договора по соглашению сторон является:

- а) заявление работника;
- б) соглашение сторон, оформленное в письменной форме;
- в) устная договоренность между сторонами трудового договора;
- г) докладная записка руководителя структурного подразделения.

Задание 2.7. Изменения в технике и технологии производства осуществляются:

- а) работодателем по своему усмотрению;
- б) работодателем по согласованию с органом первичной профсоюзной организации;
- в) работодателем с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации;
- г) работодателем с разрешения государственной инспекции по труду.

Задание 2.8. Каким документом должен работник предупредить работодателя о своем желании уволиться:

- а) телефонограммой;
- б) докладной запиской;
- в) заявлением;
- г) служебной запиской.

Задание 2.9. Каким документом работодатель должен предупредить работника о его увольнении по причине сокращения штата:

- а) докладной запиской;
- б) уведомлением;
- в) актом;
- г) распоряжением.

Задание 2.10. В каких случаях должно выплачиваться выходное пособие при расторжении трудового договора по инициативе работодателя:

- а) сокращения численности или штата работников организации;
- б) несоответствия работника занимаемой должности;
- в) прогула;
- г) увольнение работника по переводу в другую организацию.

РАЗДЕЛ 3. ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ ОСНОВНЫХ ОПЕРАЦИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Выберите один верный ответ

Задание 3.1. Отметьте документы, которые не относятся к составу основных документов, регламентирующих предоставление отпуска работнику:

- а) график отпусков;
- б) заявление о предоставлении отпуска;
- в) служебная записка о предоставлении отпуска;
- г) приказ о предоставлении отпуска.

Задание 3.2. Отметьте вариант, который наиболее полно соответствует выражению: «При определении очередности предоставления отпусков нужно соблюдать следующие правила»:

- а) начальник и заместитель начальника подразделения не должны уходить в отпуск одновременно;
- б) в отделе должны постоянно оставаться, по крайней мере, один два сотрудника;
- в) одновременно не должны планировать свой отпуск специалисты, занимающие одинаковые должности(например, не могут отдыхать сразу все бухгалтеры);
- г) должны быть соблюдены все вышеперечисленные правила.

Задание 3.3. Какая из нижеперечисленных унифицированных форм оформляется для оформления и учета отпусков:

- а) унифицированная форма Т-2;
- б) унифицированная форма Т-1;
- в) унифицированная форма Т-3 (ДНР) Т-6 (РФ);
- г) унифицированная форма Т-4.

Задание 3.4. Выберите категорию сотрудников организации, которые не подлежат аттестации или не обязаны ее проходить:

- а) сотрудники, с которыми заключен срочный трудовой договор;
- б) сотрудники, замещающие должности меньше года,
- в) сотрудники, достигшие предельного возраста, установленного для замещения должностей, беременные женщины;
- г) все вышеперечисленные категории сотрудников.

Задание 3.5. Какое из нижеперечисленных решений, изменяющее или сохраняющее аттестуемому занимаемую должность, может быть вынесено по результатам аттестации аттестационной комиссией:

- а) соответствует замещаемой должности;
- б) соответствует замещаемой должности и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности в порядке должностного роста;
- в) не соответствует замещаемой должности;
- г) все вышеперечисленные варианты решений

Задание 3.6. Каким основным локальным нормативно-правовым актом организации регламентируется процедура аттестации сотрудников:

- а) Положение об аттестации сотрудников;
- б) Коллективный договор;

- в) Правила внутреннего трудового распорядка;
- д) Все вышеперечисленные документы.

Задание 3.7. Кем утверждается Положение об аттестации сотрудников организации:

- а) Руководителем кадровой службы;
- б) руководителем организации;
- в) руководителем профсоюзной организации;
- г) руководителем структурного подразделения.

Задание 3.8. В положении об аттестации сотрудников организации должны быть прописаны:

- а) порядок проведения аттестации сотрудников;
- б) критерии оценки результатов работы сотрудников;
- в) состав аттестационной комиссии;
- г) все вышеперечисленное.

Задание 3.9. Выберите ответ, наиболее полно раскрывающий функции организаций и обязанности их должностных лиц в области обороны:

- а) выполнение мобилизационных заданий по подготовке и созданию на военное время специальных формирований;
- б) обеспечение и участие в выполнении мероприятий по гражданской и территориальной обороне;
- в) осуществление воинского учета работников и в соответствии с законодательством;
- г) все вышеперечисленные функции.

Задание 3.10. Выберите ответ, наиболее полно раскрывающий обязанности должностных лиц организаций независимо от форм собственности:

- а) исполнение своих обязанностей в области обороны, предусмотренные для них действующим законодательством;
- б) создание работникам необходимых условий для исполнения ими воинской обязанности в соответствии с действующим законодательством;
- в) оказание содействия в создании организаций, деятельность которых направлена на укрепление обороны;
- г) все вышеперечисленные обязанности.

2.3. Рекомендации по оцениванию дискуссионных вопросов

Максимальное количество баллов*	Критерии
2 (отлично)	<ul style="list-style-type: none"> - полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1 (хорошо)	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий

Максимальное количество баллов*	Критерии
	и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
0,5 (удовлетворительно)	- отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
(неудовлетворительно)	- содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

* Представлено в таблице 2.1.

ТЕМЫ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Общие вопросы организации документационного обеспечения управления персоналом

Тема 1.1. Понятие и виды документов в сфере управления персоналом

1. Почему для кадровой службы особенно важно правильно оформлять документы?
2. Преимущества и недостатки применения унифицированных форм документов
3. Поясните взаимосвязь между кадровым документооборотом, кадровым делопроизводством, и кадровым делом
4. В чем заключается основная цель классификация кадровых документов?

Тема 1.2. Сущность и порядок составления локальных актов организации

1. Роль и назначение локальных нормативно-правовых актов организации
2. Преимущества и недостатки наличия локальных нормативно-правовых актов организации

Тема 1.3. Приказы и сопутствующие документы, которые готовит кадровая служба

1. Чем отличается служебная командировка от служебной поездки?
2. Что компенсируется работнику, направленному в служебную командировку?
3. В каких случаях сотруднику, направленному в служебную командировку, не выплачиваются суточные.

Раздел 2. Документирование процессов обеспечения организации персоналом и его движения

Тема 2.1. Документирование рекрутинга и приема персонала

1. Чем отличаются документы «резюме», «анкета» и «автобиография»?
2. Необходимо ли заявление работника о приеме на работу?
3. В каких случаях при приеме на работу требуется справка об отсутствии судимости?

Тема 2.2. Документирование перевода сотрудника на другую работу

1. В чем документирование перевода сотрудника отличается от документирования его перемещения

Раздел 3. Документирование основных операций, обеспечивающих соблюдение требований трудового законодательства

Тема 3.1. Документирование отпусков сотрудников

1. Как регламентируется предоставление отпуска по совместительству?
2. При каких условиях допускается отзыв из отпуска, и как он регламентируется?
3. По каким основаниям предоставляется отпуск без сохранения заработной платы?

Тема 3.2. Документационное сопровождение оценки (аттестации) персонала

1. Влияние качества документационного обеспечения аттестации персонала на эффективность ее организации и проведения

2.4. Рекомендации по оцениванию докладов (сообщений)

Максимальное количество баллов*	Критерии□
2 (отлично)	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
0,7 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
(неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы.

	Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.
--	---

* Представлено в таблице 2.1.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ (СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Общие вопросы организации документационного обеспечения управления персоналом

Тема 1.1. Понятие и виды документов в сфере управления персоналом

1. Перечень знаний, которыми должно владеть должностное лицо, отвечающее за организацию и осуществление кадрового документооборота.
2. Негативные последствия для организации-работодателя и ее сотрудников, руководство которой не уделяет должного внимания организации кадрового документооборота.
3. Специфика кадровых документов
4. Регистрация и индексация документации по управлению персоналом, контроль исполнения.
5. Возможности использования современных информационных систем, программных средств обработки деловой информации для оптимизации кадрового документооборота в организации.
6. Возможности использования современных специализированных кадровых компьютерных программ для оптимизации кадрового документооборота в организации

Тема 1.2. Сущность и порядок составления локальных актов организации

1. Роль и назначение локальных нормативно-правовых актов организации.
2. Штатное расписание: структура, процедура разработки, утверждения, внесения изменений и дополнений.

Тема 1.3. Приказы и сопутствующие документы, которые готовит кадровая служба

1. Состав и характеристика основных документов, регламентирующие направление сотрудников в служебные командировки.
2. Документы, служащие основанием для издания приказов
3. Документы, предоставляемые по запросу работника

Раздел 2. Документирование процессов обеспечения организации персоналом и его движения

Тема 2.1. Документирование рекрутинга и приема персонала

1. Технология разработки и структура документа «заявка на поиск и отбор персонала».
2. Правила оформления документа «квалификационные требования к соискателю вакансии» и составления объявления о вакансии.
3. Дополнительные условия трудового договора
4. Документы по рекрутингу персонала: понятие, виды, общая характеристика.
5. Документирование процедуры изменения трудового договора.
6. Документы по рекрутингу персонала, формируемые на этапе отбора персонала.
7. Документы по рекрутингу персонала, формируемые на этапе поиска персонала.

Тема 2.2. Документирование перевода сотрудника на другую работу

1. Основные причины перевода сотрудника.
2. Порядок документирования временного перевода сотрудника.
3. Порядок документирования постоянного перевода сотрудника.

Тема 2.3. Документирование увольнения сотрудников

1. Порядок расторжения трудового договора по различным основаниям.
2. Документы, являющиеся основанием для издания приказа работодателя об увольнении работника
3. Документирование процесса прекращения трудовых отношений с работником.

Раздел 3. Документирование основных операций, обеспечивающих соблюдение требований трудового законодательства

Тема 3.1. Документирование отпусков сотрудников

1. Состав и характеристика основных документов, регламентирующих предоставление отпуска работникам
2. Нормативно-правовое регулирование предоставления удлиненного основного отпуска категориям работников, имеющих на это право.

Тема 3.2. Документационное сопровождение оценки (аттестации) персонала

1. Документирование процесса проведения аттестации.
2. Состав и структура документов, регламентирующих порядок подготовки и проведения аттестации персонала.
3. Документационное обеспечение работы аттестационной комиссии

2.5. Рекомендации по оцениванию письменных практических заданий

Максимальное количество баллов*	Критерии
4 (отлично)	Задание выполнено правильно, проект документа оформлен правильно, содержит все обязательные реквизиты, оформлен в соответствии с установленными требованиями. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет навыками составления и оформления кадровых документов.
3 (хорошо)	Задание выполнено правильно, проект документа оформлен правильно, однако не содержит все обязательные реквизиты, имеются неточности в оформлении. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, однако недостаточно свободно владеет навыками составления и оформления кадровых документов.
2 (удовлетворительно)	Задание выполнено, проект документа составлен, однако не содержит все обязательные реквизиты, имеются неточности в оформлении. Обучающийся имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при составлении и оформлении кадровых документов.
1 (неудовлетворительно)	Задание не выполнено, проект документа не составлен, Обучающийся имеет теоретические знания, не владеет

	навыками составления и оформления кадровых документов.
--	--

* Представлено в таблице 2.1.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Общие вопросы организации документационного обеспечения управления персоналом

Практическое задание 1 к теме 1.1. Виды и порядок составления основных документов по учету кадров и их трудовой деятельности

Распределите нижеприведенный перечень кадровых документов по их видам, заполнив графу 2 таблицы

Вид кадровых документов	Название документа
Документация по приему на работу	
Документация по переводу на другую работу	
Документация по увольнению с работы	
Документация по оформлению отпусков	
Документация по оформлению поощрений	
Документация по оформлению дисциплинарных взысканий	

заявление о приеме на работу;
 трудовой договор;
 приказ о приеме на работу;
 протокол общего собрания трудового коллектива о приеме на работу.
 заявление о переводе на другую работу;
 представление о переводе на другую работу;
 приказ о переводе на другую работу.
 заявление об увольнении;
 приказ об увольнении;
 протокол общего собрания трудового коллектива об увольнении.
 график отпусков;
 заявление о предоставлении отпуска;
 приказ о предоставлении отпуска.
 представление о поощрении;
 приказ о поощрении;
 протокол общего собрания трудового коллектива о поощрении.
 докладная записка о нарушении трудовой дисциплины;
 объяснительная записка о нарушении трудовой дисциплины;
 приказ о наложении дисциплинарного взыскания;
 протокол общего собрания трудового коллектива о наложении дисциплинарного взыскания.

Тема 1.3. Приказы и сопутствующие документы, которые готовит кадровая служба

1. Подготовьте приказ о направлении работника в командировку.
2. Подготовьте командировочное удостоверение для пребывания работника в служебной командировке по образцу формы № Т-10 (все поля подлежат обязательному заполнению).

Раздел 2. Документирование процессов обеспечения организации персоналом и его движения

Тема 2.1. Документирование рекрутинга и приема персонала

1. Нарисуйте схему составления документов при приеме на работу.
2. А.М. Кручинин оформляется в ООО «Торнадо» бухгалтером.
В письменном виде:
 - а) раскройте порядок оформления документов при приеме на работу;
 - б) укажите, какие документы он должен предоставить в отдел кадров, если учесть, что он устраивается на основное место работы, а также в течение двух лет нигде не работал;
 - в) составьте трудовой договор для данного сотрудника;
 - г) составьте приказ о приеме на работу для данного сотрудника.на этапе поиска персонала.

Тема 2.2. Документирование перевода сотрудника на другую работу

1. Составьте схему составления документов при переводе сотрудника на другую работу внутри организации.
2. Составьте приказ о переводе работника В.П. Трушкина на работу внутри организации (выбор наименования и других реквизитов организации осуществляется студентом самостоятельно).

Раздел 3. Документирование основных операций, обеспечивающих соблюдение требований трудового законодательства

Тема 3.1. Документирование отпусков сотрудников

1. Нарисуйте схему составления документов по предоставлению отпуска по беременности и родам.
2. Нарисуйте схему составления документов по предоставлению отпуска работникам, усыновившим ребенка.
3. Нарисуйте схему составления документов по предоставлению отпуска по уходу за ребенком.

2.6. Рекомендации по оцениванию индивидуальных заданий (реферат, тезисы статья)

Максимальное количество баллов*	Критерии□
67 (отлично)	Выставляется обучающемуся если он подготовил к публикации научную статью
60 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если он подготовил к публикации тезисы доклада на конференцию
50 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если он подготовил реферат, в котором он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и

Максимальное количество баллов*	Критерии□
	зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
30 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если он подготовил реферат, в котором студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
10 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ

- 1.Штатное расписание: структура, процедура разработки, утверждения, внесения изменений и дополнений.
- 2.Документы по рекрутингу персонала: понятие, виды, общая характеристика.
- 3.Документирование процедуры изменения трудового договора.
- 4.Документирование процесса прекращения трудовых отношений с работником.
- 5.Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору: понятие, содержание, процедура заключения.
- 6.Документы по рекрутингу персонала, формируемые на этапе отбора персонала.
- 7.Документы по рекрутингу персонала, формируемые на этапе поиска персонала.
- 8.Приказы по движению кадров: понятие, виды, содержание.
- 9.Документирование процесса проведения аттестации.
- 10.Отчетные документы по движению кадров: понятие, виды, структура, процедура разработки и утверждения.
- 11.Документы по движению кадров: состав, общая характеристика.
- 13.Документы к приказам по движению кадров: понятие, виды, общая характеристика

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

- 1.Состав и значение кадровой документации
- 2.Понятие и виды кадровой документации
- 3.Специфика кадровых документов
- 4.Классификация кадровой документации
- 5.Понятие организационно-управленческого документа в сфере управления персоналом, виды, правовая основа разработки и принятия

6. Понятие информационно-справочного документа в сфере управления персоналом, виды.
7. Специфика документационного обеспечения управления персоналом в организациях государственной службы
8. Возможности использования современных информационных систем, программных средств обработки деловой информации для оптимизации кадрового документооборота в организации
9. Возможности использования современных специализированных кадровых компьютерных программ для оптимизации кадрового документооборота в организации
10. Назначение виды, правовая основа разработки и принятия локальных нормативных актов в сфере управления персоналом
11. Обязательные локальные нормативные акты и документы организации: виды, порядок составления и утверждения
12. Факультативные локальные нормативные акты и документы : виды, порядок составления и утверждения
13. Штатное расписание: назначение, порядок подготовки и утверждения
14. Виды приказов, подготавливаемых кадровой службой
15. Приказы по личному составу: виды, характерные особенности
16. Документы, сопутствующие изданию приказов виды, назначение, порядок составления
17. Сущность рекрутинга и основные документы его сопровождающие
18. Документы обеспечивающие этап поиска персонала
19. Документирование приема персонала на работу
20. Сущность и причины перевода сотрудника на другую работу
21. Документирование временного перевода сотрудника
22. Документирование постоянного перевода сотрудника
23. Сущность и обстоятельства увольнения сотрудника
24. Документационное обеспечение расторжения трудового договора по соглашению сторон
25. Документационное обеспечение прекращения срочного трудового договора
26. Документационное обеспечение расторжения трудового договора по инициативе работника
27. Документационное обеспечение расторжения расторжения трудового договора в связи с изменением его условий
28. Документационное обеспечение увольнения сотрудника по медицинским показаниям
29. Документационное обеспечение увольнение сотрудника по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
30. Документационное обеспечение увольнения сотрудника вследствие нарушения правил заключения трудового договора
31. Общий порядок оформления прекращения трудового договора
32. Виды отпусков работника и основные документы, регламентирующие их предоставление
33. Документационное сопровождение предоставления сотруднику ежегодного дополнительного отпуска
34. Документационное сопровождение предоставления сотруднику отпуска без сохранения заработной платы
35. Документационное сопровождение предоставления сотруднику учебного отпуска
36. Документационное сопровождение отзыва сотрудника из отпуска
37. Аттестация персонала: понятие, цель, задачи и правовое регулирование
38. Порядок проведения аттестации персонала
39. Документационное обеспечение процедуры аттестации работников аппарата управления
40. Документационное обеспечение реализации результатов аттестации

- 41. Нормативно-правовое регулирование воинского учета работников организации
- 42. Состав документов военно-учетного подразделения (военно-учетного стола), создаваемого в организации для ведения воинского учета
- 43. Организация первичного ведения военно-учетного стола