УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
_____
Протокол заседания
кафедры № 7
от « 26 » февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Теория организации и организационное проектирование
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом в организации
Год набора	2024, 2025, 2026

Составитель:

к.псх.н., доц. Е.А. Багрова

Казань

Содержание

1.	Цели и задачи учебной дисциплины	3
2.	Место дисциплины в структуре ОПОП	4
3.	Требования к результатам освоения дисциплины	6
4.	Структура и содержание дисциплины	7
4.1	Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций	7
4.2	Содержание дисциплины по темам (разделам)	9
4.3	Планы практических и семинарских занятий	10
5.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	14
6.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	16
7.	Материально-техническое обеспечение дисциплины	17
8.	Оценка компетенций по изучаемой дисциплине	17
	Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	20
	Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	21

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Цель дисциплины – формировать способность применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) организационной теории, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях, участвовать в формировании способности проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

Задачи дисциплины:

Студент должен обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

Студент должен владеть алгоритмом проектирования организационных изменений

Студент должен организовать коллективную работу по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами, осуществляет контроль и мотивацию участников проектной и процессной деятельностью и подразделения организации

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать:

основные положения теории организации, принципы, формы и методы диагностики организационно-экономического развития и систем управления организацией

существующие передовые практики и результаты научных исследований организационной, управленческой и экономической науки, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом

методы, инструменты и алгоритм проектирования организационных изменений

способы организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами

способы осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельностью и подразделения организации

Уметь:

применять на практике технологии проведения диагностики и мониторинга состояния организационно-экономического развития и систем управления персоналом и смежных областей организации

анализировать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований организационной, управленческой и экономической науки, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом

разрабатывать и применять методы и инструменты проектирования организационных изменений в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

применять способы организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами

применять способы осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельности и подразделения организации

Владеть:

навыком научно-обоснованного решения практических задач организационного проектирования, построения систем управления персоналом организации и смежных областей с учетом их экономической эффективности

научно-обоснованными методами анализа и критической оценки технологий проведения диагностики и мониторинга состояния организационно-экономического развития и систем управления организацией в своей профессиональной деятельности

навыками проведения анализа результатов организационных изменений

навыком организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами

навыком осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельности и подразделения организации

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к обязательной части учебного плана (Блок 1) и находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины:

Теория организации (уровень бакалавриата)

Проектная деятельность в управлении персоналом (уровень бакалавриата)

↓

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

↓

Обеспечиваемые учебные дисциплины:

Разработка стратегии управления персоналом

Кадровый аудит и контролинг

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:

ОПК-1. способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ОПК-4. способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция ОПК-1	
ОПК-1.1 Решает профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой, социологической, психологической теории и права	ОПК-1.1 З.1 Знает основные положения теории организации, принципы, формы и методы диагностики организационно-экономического развития и систем управления организацией ОПК-1.1 У.1 Умеет применять на практике технологии проведения диагностики и мониторинга состояния организационно-экономического развития и систем управления персоналом и смежных областей организации ОПК-1.1 В.1 Владеет навыком научно-обоснованного решения практических задач организационного проектирования, построения систем управления персоналом организации и смежных областей с учетом их экономической эффективности
ОПК-1.2 Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.2 В.4 Владеет научно-обоснованными методами анализа и критической оценки технологий проведения диагностики и мониторинга состояния организационно-экономического развития и систем управления организацией в своей профессиональной деятельности ОПК-1.2 З.4 Знает существующие передовые практики и результаты научных исследований организационной, управленческой и экономической науки, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом ОПК-1.2 У.4 Умеет анализировать и критически оценивать существующие передовые практики и

	результаты научных исследований организационной, управленческой и экономической науки, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом
Компетенция ОПК-4	
ОПК-4.1 Владеет алгоритмом проектирования организационных изменений	ОПК-4.1 З.1 Знает методы, инструменты и алгоритм проектирования организационных изменений ОПК-4.1 У.1 Умеет разрабатывать и применять методы и инструменты проектирования организационных изменений в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов ОПК-4.1 В.1 Владеет навыками проведения анализа результатов организационных изменений
ОПК-4.2 Организует коллективную работу по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами, осуществляет контроль и мотивацию участников проектной и процессной деятельностью и подразделения организации	ОПК-4.2 З.2 Знает способы организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами ОПК-4.2 З.3 Знает способы осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельностью и подразделения организации ОПК-4.2 У.2 Умеет применять способы организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами ОПК-4.2 У.3 Умеет применять способы осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельности и подразделения организации ОПК-4.2 В.2 Владеет навыком организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами ОПК-4.2 В.3 Владеет навыком осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельности и подразделения организации

Этапы формирования выбранных компетенций (или их частей - ЗУВов) можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов).

Модульная разбивка курса «Теория организации и организационного проектирования»					
Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самост работа.	Всего часов.	Индикаторы компетенции/ЗУВы
	Лекции	Практ.			
Модуль 1:					
Тема 1. Организация как объект управления.	2/2	2/-	7/9	11/11	ОПК-1.1 З.1 ОПК-1.2 З.4 ОПК-4.1 З.1 ОПК-4.2 З.2 ОПК-4.2 З.3
Тема 2. Организация и система	2/-	2/2	7/9	11/11	
Тема 3. Законы организации	2/-	2/-	7/10	11/10	
Тема 4. Принципы организации	2/-	2/-	7/10	11/10	
Модуль 2:					
Тема 5. Организационная структура	2/2	2/-	8/10	12/12	ОПК-1.1 У.1 В.1 ОПК-1.2 У.4 В.4 ОПК-4.2 З.2 ОПК-4.2 З.3
Тема 6. Организационное проектирование в системе организационных отношений	2/-	2/2	8/10	12/12	
Модуль 3:					
Тема 7. Оценка эффективности организационного проекта.	2/2	2/2	8/10	12/14	ОПК-4.1 У.1 ОПК-4.1 В.1 ОПК-4.2 У.2 ОПК-4.2 У.3 ОПК-4.2 В.2 ОПК-4.2 В.3
Тема 8. Проектирование эффективной кадровой политики	1/-	1/-	8/10	10/10	
Экзамен			18/18	18/18	
ИТОГО	15/6	15/6	78/96	108/108	3

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций

Данный модульный курс состоит из 3 модулей, порядок освоения которых включает траекторию и этапы формирования заявленных компетенций (или их составляющих).

1 модуль включает в себя четыре учебные темы.

Для усвоения и сдачи 1 модуля студентам необходимо:

Знать:

основные положения теории организации, принципы, формы и методы диагностики организационно-экономического развития и систем управления организацией

существующие передовые практики и результаты научных исследований организационной, управленческой и экономической науки, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом

методы, инструменты и алгоритм проектирования организационных изменений

способы организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами

способы осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельностью и подразделения организации

По результатам освоения модуля проводится устный, тестовый опрос и решаются практические задачи.

2 модуль. Для усвоения и сдачи 2 модуля студентам необходимо:

Знать:

способы организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами

способы осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельностью и подразделения организации

Уметь:

применять на практике технологии проведения диагностики и мониторинга состояния организационно-экономического развития и систем управления персоналом и смежных областей организации

анализировать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований организационной, управленческой и экономической науки, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом

Владеть:

навыком научно-обоснованного решения практических задач организационного проектирования, построения систем управления персоналом организации и смежных областей с учетом их экономической эффективности

научно-обоснованными методами анализа и критической оценки технологий проведения диагностики и мониторинга состояния организационно-экономического развития и систем управления организацией в своей профессиональной деятельности

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется решением практических задач.

3 модуль. Для усвоения и сдачи 3 модуля студентам необходимо:

Уметь:

разрабатывать и применять методы и инструменты проектирования организационных изменений в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

применять способы организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами

применять способы осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельности и подразделения организации

Владеть:

навыками проведения анализа результатов организационных изменений

навыком организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами

навыком осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельности и подразделения организации

Уровень освоения полученных умений и навыков проверяется решением практических задач.

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Организация как объект управления.

Теория организации в системе наук. Понятие и сущность организации. Организация как система. Организация в менеджменте. Организация как система управления. Организация как объект, субъект, посредник. Организация и среда. Понятие социальной организации. Управление организациями. Жизненный цикл организации. Типология организаций. Методология анализа организаций.

Тема 2. Организация и система

Общее и особенное в соотношении понятий «организация» и «система». Классификация систем и организаций по уровням сложности. Открытые и замкнутые системы; естественные и искусственные; детерминированные и стохастические системы. Целостность. Целое. Гомеостазис. Управляющая и управляемая системы организации. Комплексный, системный, функциональный и исторический подходы в теории организации

Тема 3. Законы организации

Понятие закона, закономерности, зависимости. Отличия и сходства между законами и закономерностями. Общие и специфичеческие законы организации. Закон синергии. Закон наименьших. Закон самосохранения. Закон информированности - упорядоченности. Закон единства анализа и синтеза. Закон онтогенеза. Закон композиции. Закон пропорциональности. Синергетический эффект. Адаптация. Виды устойчивости. Классификация адаптационных процессов и механизм их действия. Понятие порядка и информации - их взаимосвязь. Понятие энтропии. Связь между энтропией и информацией. Специфика проявления законов организации.

Тема 4. Принципы организации

Классификация принципов организации. Научные и обыденные принципы (по степени обоснованности). Универсальные, специфические и ситуационные принципы. Принцип цепной связи. Принцип ингрессии. Принцип подбора (отбора). Принцип подвижного равновесия. Принцип слабого звена. Принципы организационной статики и динамики.

Тема 5. Организационная структура**.**

Понятие структуры. Содержание структуры. Рационализация структуры. Классификация межкомпонентных связей организации. Виды связей между элементами организации. Основа строения организационной структуры. Простые структуры. Сложные структуры. Типы конфигурации структур. Организационно - управленческая структура. Экономическая структура. Социально психологическая структура. Гибкие и жесткие структуры. Технологические и продуктовые структуры. Линейная структура. Линейно-штабная структура. Дивизиональная структура. Матричная структура. Функциональная структура.

Тема 6. Организационное проектирование в системе организационных отношений.

Понятие «проектирование». Организационное проектирование - как функция организации. Цели и задачи проектирования. Процесс проектирования. Этапы проектирования. Моделирование. Виды моделирования: мысленное аналоговое моделирование и мысленное гипотетическое моделирование, математическое и аналитическое моделирование, экономико-математическое моделирование. Моделирование функций и моделирование структуры организационных систем, и моделирование развития организации.

Тема 7. Оценка эффективности организационного проекта**.**

Необходимость оценки эффективности организационного проекта, критерии эффективности системы управления, показатели оценки эффективности на основе функционального анализа.

Тема 8 Проектирование эффективной кадровой политики

Сущность, задачи, принципы и приоритетные направления кадровой политики. Моделирование функций и моделирование структуры организационных систем, и моделирование развития организации в области управления персоналом и соотнесение их с кадровой политикой организации..

.

4.3. Планы практических и семинарских занятий

Тема 1. Организация как объект управления.

Вопросы для обсуждения:

1. Теория организации в системе наук.
2. Понятие и сущность организации.
3. Организация в менеджменте.
4. Организация и среда. Понятие социальной организации.
5. Жизненный цикл организации.
6. Типология организаций.
7. Методология анализа организаций.

Тема 2. Организация и система

Вопросы для обсуждения:

1. Общее и особенное в соотношении понятий «организация» и «система».
2. Классификация систем и организаций по уровням сложности.
3. Открытые и замкнутые системы; естественные и искусственные; детерминированные и стохастические системы.
4. Целостность. Целое. Гомеостазис.
5. Управляющая и управляемая системы организации.
6. Комплексный, системный, функциональный и исторический подходы в теории организации

Тема 3. Законы организации

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие закона, закономерности, зависимости. Отличия и сходства между законами и закономерностями.
2. Общие и специфические законы организации.
3. Закон синергии. Закон наименьших. Закон самосохранения. Закон информированности - упорядоченности. Закон единства анализа и синтеза. Закон онтогенеза. Закон композиции. Закон пропорциональности.
4. Синергетический эффект. Адаптация. Виды устойчивости. Классификация адаптационных процессов и механизм их действия.
5. Понятие порядка и информации - их взаимосвязь.
6. Понятие энтропии. Связь между энтропией и информацией.
7. Специфика проявления законов организации.

Тема 4. Принципы организации

Вопросы для обсуждения:

1. Классификация принципов организации.
2. Научные и обыденные принципы (по степени обоснованности).
3. Универсальные, специфические и ситуационные принципы.
4. Принцип цепной связи. Принцип ингрессии. Принцип подбора (отбора).
5. Принцип подвижного равновесия. Принцип слабого звена. Принципы организационной статики и динамики.

Тема 5. Организационная структура**.**

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие структуры. Содержание структуры. Рационализация структуры.
2. Классификация межкомпонентных связей организации. Виды связей между элементами организации.
3. Основа строения организационной структуры. Простые структуры. Сложные структуры.
4. Типы конфигурации структур.
5. Организационно - управленческая структура. Экономическая структура. Социально психологическая структура. Гибкие и жесткие структуры. Технологические и продуктовые структуры.
6. Линейная структура. Линейно-штабная структура. Дивизиональная структура. Матричная структура. Функциональная структура.

Тема 6. Организационное проектирование в системе организационных отношений.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие «проектирование». Организационное проектирование - как функция организации.
2. Цели и задачи проектирования.

3. Процесс проектирования. Этапы проектирования.
4. Моделирование. Виды моделирования: мысленное аналоговое моделирование и мысленное гипотетическое моделирование, математическое и аналитическое моделирование, экономико-математическое моделирование. Моделирование функций и моделирование структуры организационных систем, и моделирование развития организации.

Тема 7. Оценка эффективности организационного проекта**.**

Вопросы для обсуждения:

1. Необходимость оценки эффективности организационного проекта.
2. Критерии эффективности системы управления.
3. Показатели оценки эффективности.

Тема 8

Вопросы для обсуждения:

1. Проектирование эффективной кадровой политики
2. Сущность, задачи, принципы и приоритетные направления кадровой политики.
3. Моделирование функций и моделирование структуры развития организации в области управления персоналом и соотнесение их с кадровой политикой организации.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;
- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов, которые оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий.

На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент должен проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

1. Диалектика организационных форм современных предприятий.
2. Диалектика организационно-правовых форм современных предприятий.
3. Современная фирма как система (на конкретном примере).
4. Система управления современной организацией (на конкретном примере).
5. Основные модели организации финансово-трудовых отношений в современной России: сравнительный анализ.
6. Законы организации: общая характеристика и практическое значение.
7. Закон самосохранения и его реализация на внутрифирменном уровне.
8. Закон развития и его реализация на внутрифирменном уровне.
9. Закон синергии и его реализация на внутрифирменном уровне.
10. Закон единства анализа и синтеза и его реализация внутрифирменном уровне.
11. Закон информированности – упорядоченности и его реализация на внутрифирменном уровне.
12. Закон композиции и пропорциональности (гармонии) и его реализация на внутрифирменном уровне.
13. Реализация законов социальной организации на внутрифирменном уровне.
14. Реализация принципов организационно-управленческой деятельности на внутрифирменном уровне (на конкретном примере).
15. Методы управления персоналом (на конкретном примере).
16. Организационная культура современной фирмы (на конкретном примере).
17. Реализация административно-правовых методов управления на внутрифирменном уровне (на конкретном примере).
18. Актуальные проблемы и перспективы развития теории организации.
19. Основные этапы организационного проектирования (на конкретном примере).
20. Методы организационного проектирования (на конкретном примере).
21. Проектирование организационных систем (на конкретном примере).
22. Проектирование и корректировка организационной структуры предприятия (на конкретном примере).
23. Проектирование организационной структуры системы управления персоналом.
24. Современные направления и тенденции развития организации.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература

1. *Фролов, Ю. В.* Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09522-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538639

2. Гуров, В. В. Основы теории и организации ЭВМ : учебное пособие / В. В. Гуров, В. О. Чуканов. — 5-е изд. — Москва : Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 173 с. — ISBN 978-5-4497-1646-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/160025.html

Дополнительная:

1. Елкин С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие для СПО / Елкин С.Е.. — 2-е изд. — Саратов : Профобразование, 2026. — 242 с. — ISBN 978-5-4488-0951-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/153359.html

2. Елкин С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / Елкин С.Е.. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 233 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/153358.html

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы и интернет-ресурсы

1. www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система IPR books
2. https://elibrary.ru/ - Научная электронная библиотека
3. https://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант»
4. https://e.hr-director.ru/ - Электронный журнал «Директор по персоналу»
5. https://www.hr-director.ru/ - Практический журнал по управлению человеческими ресурсами
6. http://www.aup.ru/ - Административно-управленческий портал
7. https://hr-portal.ru/ - сообщество HR-менеджеров
8. http://neohr.ru/ сетевое издание для HRспециалистов
9. https://www.businessstudio.ru/ Современные технологии управления
10. www.top-personal.ru/ - электронная версия журнала «Управление персоналом»
11. http://www.pfrf.ru/ Пенсионный фонд РФ
12. https://www.rostrud.ru/ Федеральная служба по труду и занятости РФ
13. https://er.kdelo.ru/ Реестр Всероссийского Союза Профессиональных Кадровиков и HR-специалистов
14. http://nasoup.ru/ Национальный союз Управление персоналом

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучение данной дисциплины используется учебная аудитория, кабинет для самостоятельной работы студентов, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

Оценка уровня сформированности компетенции
ОПК-1. способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	**Пороговый уровень(как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Знает основные положения теории организации, принципы, формы и методы диагностики организационно-экономического развития и систем управления организацией (фрагментарные знания) Умеет применять на практике технологии проведения диагностики и мониторинга состояния организационно-экономического развития и систем управления персоналом и смежных областей организации (фрагментарные умения) Владеет навыком научно-обоснованного решения практических задач организационного проектирования, построения систем управления персоналом организации и смежных областей с учетом их экономической эффективности(фрагментарные навыки)	выступление на семинаре индивидуальные домашние задания кейс задания экзамен
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня) (**От 71 до 85 баллов**)**	Знает основные положения теории организации, принципы, формы и методы диагностики организационно-экономического развития и систем управления организацией (обобщенные знания) Умеет применять на практике технологии проведения диагностики и мониторинга состояния организационно-экономического развития и систем управления персоналом и смежных областей организации (обобщенные умения) Владеет навыком научно-обоснованного решения практических задач организационного	выступление на семинаре индивидуальные домашние задания кейс задания экзамен

		проектирования, построения систем управления персоналом организации и смежных областей с учетом их экономической эффективности (обобщенные навыки)	
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Знает основные положения теории организации, принципы, формы и методы диагностики организационно-экономического развития и систем управления организацией Умеет применять на практике технологии проведения диагностики и мониторинга состояния организационно-экономического развития и систем управления персоналом и смежных областей организации Владеет навыком научно-обоснованного решения практических задач организационного проектирования, построения систем управления персоналом организации и смежных областей с учетом их экономической эффективности	выступление на семинаре индивидуальные домашние задания кейс задания экзамен

Оценка уровня сформированности компетенции
ОПК-4. способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	**Пороговый уровень(как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Знает методы, инструменты и алгоритм проектирования организационных изменений (фрагментарно) Умеет разрабатывать и применять методы и инструменты проектирования организационных изменений в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов(фрагментарно) Владеет навыками проведения анализа результатов организационных изменений(фрагментарно) Знает способы организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами(фрагментарно) Знает способы осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельностью и подразделения организации(фрагментарно) Умеет применять способы организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами(фрагментарно) Умеет применять способы осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельности и подразделения организации(фрагментарно) Владеет навыком организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами Владеет навыком осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельности и подразделения	выступление на семинаре индивидуальные домашние задания кейс задания экзамен

		организации(фрагментарно)	
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	Знает методы, инструменты и алгоритм проектирования организационных изменений (обобщенно) Умеет разрабатывать и применять методы и инструменты проектирования организационных изменений в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов(обобщенно) Владеет навыками проведения анализа результатов организационных изменений(обобщенно) Знает способы организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами Знает способы осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельностью и подразделения организации(обобщенно) Умеет применять способы организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами(обобщенно) Умеет применять способы осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельности и подразделения организации(обобщенно) Владеет навыком организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами Владеет навыком осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельности и подразделения организации(обобщенно)	выступление на семинаре индивидуальные домашние задания кейс задания экзамен
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Знает методы, инструменты и алгоритм проектирования организационных изменений Умеет разрабатывать и применять методы и	выступление на семинаре индивидуальные домашние задания кейс задания экзамен

		инструменты проектирования организационных изменений в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов Владеет навыками проведения анализа результатов организационных изменений Знает способы организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами Знает способы осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельностью и подразделения организации Умеет применять способы организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами Умеет применять способы осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельности и подразделения организации Владеет навыком организации коллективной работы по определению цели, задач, способов обеспечения ресурсами Владеет навыком осуществления контроля и мотивации участников проектной и процессной деятельности и подразделения организации	

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины; с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций. А также ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины «Бизнес-планирование»: теория менеджмента, маркетинг, основы предпринимательства, информационные технологии в менеджменте, учет и анализ, логистика

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на выявление основных причинно-следственных связей, понимания их логики и грамотной формулировки ответа, а также – ориентацию на выработку стратегических решений с позиции маркетингового синтеза для достижения намеченных результатов в бизнесе.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую информационную базу. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы в различных формах, активизирующих работу студента.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа или разбивается на команды или студенты работают индивидуально. Каждая команда или студент обеспечивается необходимой информацией. Занятие проводится в основном в виде решения ситуационных заданий (кейсов), позволяющих освоить методику и приобрести необходимые навыки по разработке бизнес-плана. Только после приобретения навыков по решению ситуационных заданий, можно говорить о формировании желаемых компетенций у студентов.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации

по дисциплине
«Теория организации и организационное проектирование»

направление подготовки: Управление персоналом

профиль подготовки: Управление персоналом в организации

Год набора: 2024, 2025, 2026

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля
      2.1.1 Выступление на семинаре
      2.1.2 Индивидуальные домашние задания
      2.1.3 Кейс задания

   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля
      2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к экзамену)
      2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к экзамену)

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / Формируемые компетенции и индикаторы	ОПК-1.1	ОПК-1.2	ОПК-4.1	ОПК-4.2
выступление на семинаре	З.1	З.4	З.1	З.2 З.3
индивидуальные домашние задания	У.1	У.4	У.1	У.2 У.2
кейс задания	В.1	В.4	В.1	В.2 В.3
экзамен	З.1 У.1 В.1	З.4 У.4 В.4	З.1 У.1 В.1	З.2 З.3 У.2 У.2 В.2 В.3

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля

2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, выполненных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам темы.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути организационной структуры.

Вопросы на проверку знаний:

1. Понятие структуры. Содержание структуры. Рационализация структуры.
2. Классификация межкомпонентных связей организации. Виды связей между элементами организации.
3. Основа строения организационной структуры. Простые структуры. Сложные структуры.
4. Типы конфигурации структур.
5. Организационно - управленческая структура. Экономическая структура. Социально психологическая структура. Гибкие и жесткие структуры. Технологические и продуктовые структуры.
6. Линейная структура. Линейно-штабная структура. Дивизиональная структура. Матричная структура. Функциональная структура.

Критерии оценивания

Результат	Баллы
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами.	90-100
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может.	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, ответы не всегда последовательны.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику.	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы.	Менее 60

2.1.2. Индивидуальное домашнее задание

Индивидуальное домашнее задание позволит студентам самостоятельно закрепить полученные теоретические знания по дисциплине и отработать практические навыки в оргпроектировании.

Задание выполняется в рамках проведения практических занятий по дисциплине «Теория организации и организационного проектирования» в ходе всего курса. Кроме того, оно может проводиться для студентов, изучивших данную дисциплину, как возможное дополнительное практическое задание с целью закрепления данного курса.

Контроль знаний проводится в виде защиты организационного проекта.

Преподаватель объясняет последовательность проведения, сроки выполнения работы и результаты, которые студенты должны получить.

Итоговая работа каждого студента оценивается преподавателем при защите оргпроекта в ходе проведения заключительного занятия.

Критерии оценивания

Критерии оценивания	Баллы
Студент хорошо знает теоретический материал и может его применить на практике, обладает коммуникативными навыками. Умеет структурировать материал, анализировать информацию, делать логические выводы и на их основе предлагать свои решения, отстаивать свою точку зрения, проявлять знания, умения и навыки при защите проекта. У студента прослеживаются творческие подходы к решению проблемы, способности к генерированию новых идей. Требования к оформлению бизнес- плана соблюдены.	90-100
Студент знает теоретический материал и может его применить на практике. Умеет анализировать информацию, делать логические выводы, обоснованно отстаивать свою точку зрения, генерировать новые идеи. При защите проекта отвечает на задаваемые вопросы. Требования к оформлению бизнес- плана соблюдены.	80-89
Студент владеет теоретическим материалом, но затрудняется с анализом информации, с выводами. При защите проекта не всегда отвечает на задаваемые вопросы. Требования к оформлению бизнес-плана в основном соблюдены.	70-79
Студент плохо владеет теоретическим материалом, не всегда может применить его к конкретной ситуации. При защите проекта не может ответить на поставленные вопросы. Требования к оформлению бизнес-плана в основном соблюдены.	60-69

2.1.3. Решение ситуационных заданий (кейс-задания)

Решения ситуационных заданий (кейсов) необходимы для получения практических умений и навыков, нужных для наработки необходимых компетенций. Ситуация дается на самом семинаре или заранее. Она может предоставляться как группе студентов (3-5 человек), так и индивидуально каждому студенту. После изучения ситуации студентами происходит ее обсуждение (анализ, предложение рекомендаций) с преподавателем.

Пример ситуационного задания (кейса)

1. Рассчитать плановую численность работников службы управления персоналом и каждой подсистемы этой службы на машиностроительном заводе, используя: а) данные по трудоемкости, б) нормы обслуживания. Исходные данные: численность работников завода 4300 человек. Полезный фонд рабочего времени одного работника за год – 1940 часов. Коэффициент дополнительных затрат времени, не учтенных в плановой трудоемкости – 1,15. Годовая трудоемкость функций для каждой подсистемы (чел.-ч): управление наймом и учетом персонала – 11510; управление развитием персонала -8230; планирование и маркетинг персонала – 13600; управление мотивацией – 10110; управление трудовыми отношениями – 5108; обеспечение нормальных условий труда – 6120; управление социальным развитием – 1380; правовое обеспечение системы управления персоналом – 2070.Методические указания. Численность работников службы управления персоналом определяется как соотношение трудоемкости выполняемых работ, умноженное на коэффициент неучтенных затрат времени к фонду полезного времени одного работника за год.

По методу норм обслуживания: В США на одного кадровика приходится 100 работающих, в Германии – 130 -150; во Франции – 130; в России – 120-150; в Японии – 38.

2. Определить, какова будет генеральная стратегия работы с персоналом в организации, находящейся на стадии стабилизационного развития. В чем заключается специфика функциональной персонал-стратегии на этой стадии.

Критерии оценивания

Критерии оценивания	Баллы
Ситуация понята и интересна студенту. Имеется навык решения кейсов и к ситуации правильно применен инструментарий по бизнес-планированию. Обозначена проблема, представлены практические пути ее решения, логично и обоснованно изложена собственная позиция; сформулированы выводы и предложения.	90-100
Ситуация понята студентом; теоретический материал связан с практикой, но студент недостаточно владеет инструментарием по бизнес-планированию, в связи с чем ситуационная задача решена не совсем эффективно	80-89
Ситуация – изучена и понята студентом. В ответе имеются существенные отступления от требований к выполнению ситуационной задачи. Студент знает теорию, но слабо ее применяет на практике в данной ситуации.	70-79
Ситуация – изучена студентом. Ответ не дает решения ситуационной задачи (только общее представление); обнаруживается существенное незнание теоретического материала, что не позволяет студенту связать теорию с практикой.	60-69

2.2. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1. Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений

Вопросы к экзамену

1. Диалектика организационных форм современных предприятий.
2. Диалектика организационно-правовых форм современных предприятий.
3. Современная фирма как система (на конкретном примере).
4. Система управления современной организацией (на конкретном примере).
5. Основные модели организации финансово-трудовых отношений в современной России: сравнительный анализ.
6. Законы организации: общая характеристика и практическое значение.
7. Закон самосохранения и его реализация на внутрифирменном уровне.
8. Закон развития и его реализация на внутрифирменном уровне.
9. Закон синергии и его реализация на внутрифирменном уровне.
10. Закон единства анализа и синтеза и его реализация внутрифирменном уровне.
11. Закон информированности – упорядоченности и его реализация на внутрифирменном уровне.
12. Закон композиции и пропорциональности (гармонии) и его реализация на внутрифирменном уровне.
13. Реализация законов социальной организации на внутрифирменном уровне.
14. Реализация принципов организационно-управленческой деятельности на внутрифирменном уровне (на конкретном примере).
15. Методы управления персоналом (на конкретном примере).
16. Организационная культура современной фирмы (на конкретном примере).
17. Реализация административно-правовых методов управления на внутрифирменном уровне (на конкретном примере).
18. Актуальные проблемы и перспективы развития теории организации.
19. Основные этапы организационного проектирования (на конкретном примере).
20. Методы организационного проектирования (на конкретном примере).
21. Проектирование организационных систем (на конкретном примере).

22. Проектирование и корректировка организационной структуры предприятия (на конкретном примере).
23. Проектирование организационной структуры системы управления персоналом.
24. Современные направления и тенденции развития организации.

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков

Экзаменационные задачи для проверки
сформированности умений и навыков студентов

Все задачи на зачете и экзамене – это ситуационные задания.

1. Разработайте должностную инструкцию для специалиста по управлению персоналом на основе предложенного образца:

1. **Образец должностной инструкции**

Название компании
(с указанием юридической формы)
Должностная инструкция
Дата_____ № _____

Название должности

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор _____

_____

_____
(подпись) *(дата)*

1. Общие положения

1.1. Настоящая должностная инструкция определяет должностные обязанности, требования к уровню квалификации, права и ответственность *должности название компании с указанием юридической формы* (далее – «Общество»).
1.2. На *должность* назначается лицо, имеющее *(указать уровень квалификации, образование и практический опыт работы)*.
1.3. *Должность* должен знать:
- *нормативную базу законодательства РФ, на основе которой должность реализует свою трудовую функцию,* методические материалы по ведению документации по направлению деятельности;
- локальные нормативные акты Общества;
- правила и нормы охраны труда;
- правила техники противопожарной безопасности;
- виды ПО (уточнить какие);
- специфические знания, необходимые для реализации трудовой функции.

1.4. *Должность* назначается на должность и освобождается от должности в установленном действующим трудовым законодательством порядке после заключения трудового договора приказом генерального директора.
1.5. *(Должность)* подчиняется *(должности)*.
1.6. В период временного отсутствия должности его обязанности возлагаются на *(должность)*.

2. Должностные обязанности

2.1. *(Должность)* :
2.1.1. Организует работу по
2.1.2. Разрабатывает ..

2.1.3. Делает..
2.1.4. Осуществляет …..
2.1.5. Информирует….
2.1.6. Инициирует и лично участвует в работе по выработке ….
2.1.7. Обеспечивает …..
2.1.8. Оформляет ….
2.1.9. Анализирует …..

3. Права

3.1.*(Должность)* имеет право:
3.1.1. Запрашивать и получать информацию и документы у других структурных подразделений, необходимые для выполнения должностных обязанностей;
3.1.2. Вступать во взаимоотношения с подразделениями сторонних организаций и учреждений для решения вопросов, входящих в компетенцию *должности*.
3.1.3. Вносить предложения *кому* по улучшению работы, относящейся к должностным обязанностям *должности* и всего Общества в целом.
3.1.4. Знакомиться с проектами решений руководства предприятия, касающимися его деятельности.
3.1.5. В пределах своей компетенции сообщать непосредственному руководителю обо всех выявленных в процессе деятельности недостатках и вносить предложения по их устранению.
3.1.6. Повышать свою профессиональную квалификацию.
3.1.7. Реализовывать другие права, предусмотренные трудовым законодательством.

4. Ответственность

4.1. *Должность* несет ответственность:
4.1.1. За невыполнение своих должностных обязанностей;
4.1.2. За нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и охраны труда, установленных в Обществе;
4.1.3. За совершение в процессе осуществления своей деятельности правонарушений в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством РФ;
4.1.4. За причинение материального ущерба Обществу в пределах, определенных действующим трудовым, уголовным и гражданским законодательством РФ.
4.1.5. За разглашение коммерческой тайны.

Руководитель отдела

_____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Дата:_____

СОГЛАСОВАНО:

Вышестоящий руководитель

_____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)
(расшифровка подписи)

Дата:_____

Руководитель департамента управления персоналом

_____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Дата:_____

С должностной инструкцией
ознакомлен (а):

_____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Дата:_____

2.Сформируйте реестр номенклатуры дел вновь организованного предприятия

	Документы	**Условия применения**	**Законодательные основания**	**Отметка о наличии**	**Аудит**
.	**Нормативные локальные акты**				
.1.	Правила внутреннего трудового распорядка	Обязательно	ТК РФ ст.189, ст.190		
.2.	Положение об оплате труда и премировании	Если система оплаты труда и премирования не полностью описана в коллективном договоре или Правилах внутреннего трудового распорядка	ТК РФ ст.135		
.3.	Положение о защите персональных данных работников	Обязательно	ст. 86-88 ТК РФ, ст.6 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ (в послед.ред. от 25 июля 2011 года N 261-ФЗ.) "О персональных данных"		
.4.	Должностные инструкции работников	В случае, если должностные обязанности не прописаны в трудовом договоре, могут выпускаться как дополнение к трудовому договору, так и как самостоятельный документ	Письмо Федеральной службы занятости от 31 октября 2007 г. N 4412-6 "О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников"		
.5.	Договоры о полной индивидуальной материальной ответственности	Если у работников в трудовую функцию входит обслуживание материальных ценностей	Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. N 85		

.6.	Положение о коммерческой тайне	Если у работников есть формализованная обязанность не разглашать коммерческую тайну	ФЗ "О коммерческой тайне" (от 11.07.2011 "N 200-ФЗ")		
.7.	Положение о командировках	Если в компании есть необходимость в организации командировок работников	ТК РФ ст.168, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.09.2009 N 739н "Об утверждении Порядка и форм учета работников, выбывающих в служебные командировки из командирующей организации и прибывших в организацию, в которую они командированы"		
.8.	Положение об обучении	Если в компании проводится обучение	ТК РФ ст.196, ст.197		
.9.	Коллективный договор	Если одна из сторон (Работодатель/Работники) инициируют создание	ТК РФ раздел 7		
.10.	Положение об аттестации работников	Если необходимо проводить формализованную процедуру аттестации	ТК РФ, ст.81		
.	**Информационно-расчетные документы**				
.1.	Личная карточка работника (Форма Т-2)	Обязательно	Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей,		

			утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 - п.12, Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1		
.2.	Табель учета рабочего времени (Форма Т-13)	Обязательно	Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1		
.3.	Штатное расписание (Форма Т-3)	Обязательно	ТК РФ ст.15, ст.57, Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1		
.4.	График отпусков (Форма Т-7)	Обязательно	ст.123 ТК РФ, Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1		
.5.	Расчетная ведомость (Форма Т-51) и Платежная ведомость (Форма Т-53) или Расчетно-платежная ведомость (Форма Т-49)	Обязательно	Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1		
.6.	Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (Форма Т-60)	Обязательно	Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1		
.7.	Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (Форма Т-61)	Обязательно	Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1		
.8.	Расчетные листки на выплату заработной платы работникам	Обязательно	ТК РФ ст.136		

.9.	Уведомления работников (о времени начала отпуска, об истечении срока трудового договора, о прекращении трудового договора в течение испытательного срока, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией или сокращением штата и др.) и подтверждения о получении таких уведомлений	Обязательно			
.10.	Командировочные удостоверения работников (Форма Т-10)	Если в компании есть необходимость в организации командировок работников	ТК РФ ст.168, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.09.2009 N 739н "Об утверждении Порядка и форм учета работников, выбывающих в служебные командировки из командирующей организации и прибывших в организацию, в которую они командированы", Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1		
.11.	Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении (Форма Т-10а)	Если в компании есть необходимость в организации командировок работников	ТК РФ ст.168, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.09.2009 N 739н "Об утверждении Порядка и форм учета работников, выбывающих в служебные командировки из		

			командирующей организации и прибывших в организацию, в которую они командированы", Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1		
.	**Журналы и книги учета для регистрации кадровых документов**				
.1.	Приходно-расходная книга по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее	Обязательно	Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69 "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек"		
.2.	Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них	Обязательно	Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69 "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек"		
.3.	Журнал учета листков временной нетрудоспособности	На усмотрение компании			
.4.	Журналы ознакомления работников с локальными нормативными актами	Если к каждому локальному акту нет листа ознакомления, можно вести единый журнал	ТК РФ		
.5.	Журнал регистрации трудовых договоров	На усмотрение компании	ТК РФ 303 упоминает о необходимости регистрации, но не регламентирует четко процедуру		
.6.	Журнал учета работников, выбывающих в служебные командировки из командирующей организации	Обязательно	Приложение № 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 11.09.2009 № 739н		

.7.	Журнал учета работников, прибывших в организацию, в которую они командированы	Обязательно	Приложение № 3 к Приказу Минздравсоцразвития России от 11.09.2009 № 739н		
.8.	Журнал регистрации проверок контролирующих органов	Обязательно	Приложение 4 ПРИКАЗ от 30 апреля 2009 г. N 141 О реализации положений ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля"		
.	**Документы, подтверждающие трудовую деятельность**				
.1.	Трудовые книжки		ТК РФ ст.66, Постановление правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках», Инструкция о порядке заполнения трудовых книжек и вкладышей к ним		
.2.	Трудовые договоры и соглашения к ним		ТК РФ ст. 16,ст. 56, ст. 57,ст. 67		
.	**Распорядительные документы**				
.1.	Приказ (распоряжение) о приеме работника(ов) на работу (Формы Т-1, Т-1а)		ТК РФ ст.68, Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1		
.2.	Приказ (распоряжение) о переводе работника(ов) на другую работу (Формы Т-5, Т-5а)		ТК РФ ст. 72.1, Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1		

.3.	Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником(ами) (увольнении) (Формы Т-8, Т-8а)		ТК РФ ст. 84.1, Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1		
.4.	Приказ (распоряжение) о поощрении работника(ов) (Формы Т-11, Т-11а)		ТК РФ ст.191, Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1		
.5.	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику(ам) (Формы Т-6, Т-6а)		ТК РФ ст.122, Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1		
.6.	Приказ (распоряжение) о направлении работника(ов) в командировку (Формы Т-9, Т-9а)		ТК РФ ст.166, Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1		

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам экзамена

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос экзаменационного билета, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на экзаменационный билет студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение практической ситуации на	А	100-96	5+	Повышенный уровень сформированности компетенций

уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Практическая ситуация решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	A	95-91	5	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Практическая ситуация решена верно, правильно обосновывает принятую методику ее решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	A	90-86	5-	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами решения практических ситуаций. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	B	85-81	4+	Базовый уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет навыками и приемами решения практических ситуаций. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	C	80-76	4	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и	C	75-71	4-	

несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической ситуации, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.				
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической ситуации и не может связать теорию с практикой.	D	70-66	3+	Пороговый уровень сформированности компетенций
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических ситуаций. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	E	65-61	3	
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя. Ситуация не решена.	E	60	3-	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Ситуация не решена.	F	Менее 60	2	Компетенции не сформированы