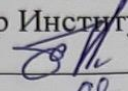



Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Макаренко Елена Николаевна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 24.05.2023 17:44:36  
Уникальный программный ключ:  
c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Института магистратуры  
 Иванова Е.А.  
« 19 »  2022 г.

**Рабочая программа дисциплины**  
**Современные информационные технологии и программные средства в управлении персоналом**

Направление 38.04.03 Управление персоналом  
магистерская программа 38.04.03.01 "Стратегическое и операционное управление персоналом"

Для набора 2022 года

Квалификация  
магистр

## КАФЕДРА Информационных систем и прикладной информатики

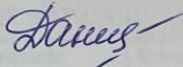
## Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	2		Итого	
	уп	рп		
Вид занятий				
Лекции	4	4	4	4
Практические	6	6	6	6
Итого ауд.	10	10	10	10
Контактная работа	10	10	10	10
Сам. работа	58	58	58	58
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	72	72	72	72

## ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 22.02.2022 протокол № 7.

Программу составил(и): доц., Данилова Т.В.



Зав. кафедрой: д.э.н., доцент Щербаков С.М.



Методическим советом направления: д.э.н., проф., Суржиков М.А.



### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование у обучающихся глубоких теоретических знаний в области современных информационных технологий и программных средств в сфере управления персоналом и их практического применения для автоматизированного ведения кадрового учета, организации системы оплаты труда сотрудников предприятий и организаций.
-----	---

### 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**ОПК-5:Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.**

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

<b>Знать:</b>
современные информационные технологии и программные средства (соотнесено с индикатором ОПК-5.1)
<b>Уметь:</b>
применить информационные технологии и программные средства в целях автоматизации процессов управления персоналом (соотнесено с индикатором ОПК-5.2)
<b>Владеть:</b>
навыками работы со специализированными программами и технологиями автоматизации учетно-расчетных функций в сфере управления персоналом, управления мотивацией, анализа эффективности работы персонала (соотнесено с индикатором ОПК-5.3)

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	<b>Раздел 1. Характеристики информационных технологий и программных средств в управлении персоналом</b>				
1.1	Настройка интерфейса: разделов, начальной страницы. Настройка кадрового учёта. Настройка расчёта заработной платы. /Лек/	2	2	ОПК-5	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.2	Заполнение справочников "Должности", "Подразделения". Составление штатного расписания. Позиция штатного расписания. Унифицированная форма Т-3. Отчеты по штатному расписанию. /Лек/	2	2	ОПК-5	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.3	Приём на работу: основное место работы, внешний совместитель, внутренний совместитель. Кадровые переводы. Личная карточка Т-2. Увольнение. Выполнение заданий в Конфигурации 1С: зарплата и управление персоналом 3.1. /Пр/	2	2	ОПК-5	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.4	Варианты расчета аванса и документы, в которых рассчитывается аванс. Начисление аванса за первую половину месяца. Табель учета рабочего времени. Начисление зарплаты за месяц. Выполнение заданий в Конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1. /Пр/	2	2	ОПК-5	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.5	НДФЛ. Страховые взносы. Регистрация уплаты НДФЛ и страховых взносов. Аналитические отчёты по налогам и взносам. Выполнение заданий в Конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1. /Пр/	2	2	ОПК-5	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.6	Оформление командировки. График отпусков, перенос отпуска, начисление отпуска. Совмещение должностей, отмена совмещения. Оплата по среднему заработку. Общий алгоритм регистрации больничных в 1С ЗУП 3.1. Регистрация больничного листка. Расчет среднего заработка для оплаты пособия. Дополнительные исходные данные для расчета пособия. Отпуск по уходу за ребенком 1.5 и 3-х лет. Единовременные пособия. /Ср/	2	20	ОПК-5	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3

1.7	Варианты настройки премий. Премии: к празднику, процентом, фиксированной суммой. Дополнительные возможности настройки премии. Материальная помощь. Удержания. /Ср/	2	10	ОПК-5	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.8	Персонифицированный учет. Анкетные данные сотрудников. Квартальные отчеты. Особые сведения о стаже. Организация воинского учета. /Ср/	2	10	ОПК-5	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.9	Работа с аналитическими отчётами. Аналитические отчёты по кадрам. Аналитические отчёты по зарплате. Выполнение заданий в Конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1. /Ср/	2	18	ОПК-5	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.10	/Зачёт/	2	4	ОПК-5	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3

#### 4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

#### 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 5.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Колокольников А. И.	Информационные технологии управления персоналом: рабочая тетрадь	Москва: Директ-Медиа, 2014	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232091">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232091</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.2	Бойко, Э. В., Томиловская, Е. И.	1С Зарплата и управление персоналом	Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2009	<a href="http://www.iprbookshop.ru/794.html">http://www.iprbookshop.ru/794.html</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

##### 5.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Рогожин М.Ю.	Управление персоналом: 100 вопросов и ответов о самом насущном в современной кадровой работе: практическое пособие [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=253717">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=253717</a>	М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=253717">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=253717</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.2	Емельянов А. А.	Прикладная информатика: журнал	Москва: Синергия ПРЕСС, 2006	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=120298">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=120298</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.3	Шлендер, П. Э., Лукашевич, В. В., Мостова, В. Д., Артемьев, А. Н., Соскин, Я. Г., Шлендер, П. Э.	Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «менеджмент организации» и «управление персоналом»	Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012	<a href="http://www.iprbookshop.ru/8597.html">http://www.iprbookshop.ru/8597.html</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

##### 5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Гарант

Консультант+

Национальная электронная библиотека (НЭБ) <https://rusneb.ru/>

##### 5.4. Перечень программного обеспечения

Конфигурация 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1

**5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья**

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

**6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;

- персональный компьютер / ноутбук (переносной);

- проектор, экран / интерактивная доска.

Лабораторные занятия проводятся в компьютерных классах, рабочие места в которых оборудованы необходимыми лицензионными и/или свободно распространяемыми программными средствами и выходом в Интернет.

**7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

1.1. Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.			
З. современные информационные технологии и программные средства (соотнесено с индикатором ОПК-5.1)	формулирует и знает основные понятия и определения информационных технологий в сфере управления персоналом	полнота и содержательность ответа умение приводить примеры	ТЗ – тестовые задания (1-10), З – вопросы к зачету (1-30)
У. применить информационные технологии и программные средства в целях автоматизации процессов управления персоналом (соотнесено с индикатором ОПК-5.2)	выполняет задания, отвечает на вопросы, умеет применять прикладное программное обеспечение	полнота и содержательность ответа умение приводить примеры умение самостоятельно находить решение поставленных задач	ЛЗ – лабораторные задания (1-4)
В. навыками работы со специализированными программами и технологиями автоматизации учетно-расчетных функций в сфере управления персоналом, управления мотивацией, анализа эффективности работы персонала (соотнесено с индикатором ОПК-5.3)	решает задачи и выполняет задания, проводит анализ данных и их обработку	полнота и содержательность ответа умение приводить примеры умение самостоятельно находить решение поставленных задач	ЛЗ – лабораторные задания (1-4)

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале.

50-100 баллов (зачет),

0-49 баллов (незачет).

**2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Вопросы к зачету**

1. Настройка интерфейса: разделов, начальной страницы конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
2. Настройка кадрового учёта в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
3. Настройка расчёта заработной платы в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
4. Настройка начислений и удержаний в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
5. Графики работы и производственный календарь в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
6. Штатное расписание в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1. Справочники «Физические лица» и «Сотрудники».
7. Кадровый учет в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1. Приём на работу. Кадровой перемещение. Увольнение.

8. График отпусков, перенос отпуска, начисление отпуска в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
9. Оформление больничных листов в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
10. Отпуск по уходу за ребенком: уход, изменение, возврат в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
11. Единовременные пособия в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
12. Работа в выходные и праздничные дни в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
13. Оплата по среднему заработку в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1. Сверхурочные при суммированном учете времени.
14. Оформление сдельных работ в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
15. Варианты настройки премий в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
16. Материальная помощь: облагаемая и необлагаемая в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
17. Оформление увольнения: с компенсацией, с отпуском авансом в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
18. Оформление и оплата договора подряда: с актами, без актов в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
19. Отражение операций по удержанию у сотрудников в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
20. Начисление аванса за первую половину месяца в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
21. Формирование табеля учета рабочего времени в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
22. Начисление зарплаты за месяц в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
23. Настройка вариантов выплаты заработной платы в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
24. Аналитические отчеты по заработной плате в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
25. Документы по НДФЛ в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
26. Начисление, уплата и учет страховых взносов в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
27. Аналитические отчеты по налогам и взносам в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
28. Сторнирования, доначисления, перерасчеты заработной платы в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
29. Персонифицированные сведения в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.
30. Ведение воинского учета в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1.

***Зачетное задание включает два вопроса – один теоретический вопрос и одно практико-ориентированное задание из числа приведенных ниже лабораторных заданий.***

*Критерии оценивания:*

- 50-100 баллов («зачет») – изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой; наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины; наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;

- 0-49 баллов («незачет») – ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

## Тестовые задания

1. Настройка интерфейса: разделов, начальной страницы конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1. Задачи HRM-системы:
  - a. Привлекать, удерживать и мотивировать лучший персонал;
  - b. Достигать реализации стратегических целей компании
  - c. Бухгалтерский учет расчета заработной платы
2. Настройка кадрового учёта в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1. Что составляет функциональное наполнение современных HRM-систем в России.
  - a. Учетный контур
  - b. Расчетный контур
  - c. Диагностико-психологический контур
3. Настройка расчёта заработной платы в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1. Перспективные инструменты для российских компаний:
  - a. Облачные технологии
  - b. Закупка зарубежного ПО
  - c. Системы корпоративного обучения
4. Штатное расписание в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1. Справочники «Физические лица» и «Сотрудники». В каком справочнике или документе в программе "1С:Зарплата и управление персоналом 8" (ред. 3) первично водятся данные документа, удостоверяющего личность:
  - a. в справочнике Физические лица
  - b. в справочнике Сотрудники
  - c. в форме Т-2
5. Персонифицированные сведения в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1. Где в программе "1С:Зарплата и управление персоналом 8" (ред. 3) указать данные Пенсионного фонда для отражения в отчетности?
  - a. Для отражения в отчетности данных Пенсионного фонда, указанных в уведомлении о регистрации в территориальном органе ПФР (регистрационный номер ПФР, территориальный орган и код территориального органа ПФР), необходимо отразить в справочнике организации. Раздел Настройка - Предприятие - Организации - закладка "Фонды".
  - b. Для отражения в отчетности данных Пенсионного фонда, указанных в уведомлении о регистрации в территориальном органе ПФР (регистрационный номер ПФР, территориальный орган и код территориального органа ПФР), необходимо отразить в Раздел Настройка - Общие настройки.
  - c. Для отражения в отчетности данных Пенсионного фонда, указанных в уведомлении о регистрации в территориальном органе ПФР (регистрационный номер ПФР, территориальный орган и код территориального органа ПФР), необходимо отразить в Раздел Отчетность и справки - Настройки ПФР
6. Работа в выходные и праздничные дни в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1. Как правильно регистрируются дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами в программе "1С:Зарплата и управление персоналом 8" (ред. 3)?
  - a. Для регистрации дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, предоставляемых сотруднику согласно законодательству, и расчета их оплаты по среднему заработку предназначен документ "Оплата дней ухода за детьми-инвалидами".
  - b. Для регистрации дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, предоставляемых сотруднику согласно законодательству, и расчета их оплаты по среднему заработку предназначена персональная надбавка, которая устанавливается в штатном расписании.
  - c. Для регистрации дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, предоставляемых сотруднику согласно законодательству, и расчета их оплаты по среднему заработку предназначена настройка в справочнике Сотрудники - Страхование - флажок "Есть справка об инвалидности".
7. Оформление больничных листов в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1. Как настроить печать приказа по форме № Т-6 для отпуска по беременности и родам в программе "1С:Зарплата и управление персоналом 8" (ред. 3)?
  - a. Такой возможности нет. Необходима доработка конфигурации программистом.
  - b. Для печати приказа по форме № Т-6 для отпуска по беременности и родам в настройке кадрового



- учета (раздел Настройка – Кадровый учет) необходимо установить флажок "Т-6 для отпусков по беременности и родам". Кроме того, при установленном флажке данные об отпуске отображаются в соответствующем разделе личной карточки по форме № Т-2
- с. Для печати приказа по форме № Т-6 для отпуска по беременности и родам в настройке кадрового учета (раздел Настройка – Кадровый учет) необходимо установить флажок "Т-6 для отпусков по беременности и родам". Кроме того, при установленном флажке данные об отпуске отображаются в соответствующем разделе личной карточки по форме № Т-2
  8. Оплата по среднему заработку в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1. Сверхурочные при суммированном учете времени. Как ввести сведения о заработке от предыдущего работодателя для расчета пособий в программе "1С:Зарплата и управление персоналом 8" (ред. 3)?
    - а. Сведения о заработке от предыдущего работодателя для расчета пособий в программу "1С:Зарплата и управление персоналом 8" (ред. 3) не вводятся
    - б. Для расчета пособий сведения о заработке от предыдущего работодателя регистрируются документом "Справка для расчета пособий" (раздел Зарплата – См. также – Справки для расчета пособий).
    - с. Данные сведения можно внести непосредственно в документе "Больничный лист" (раздел Зарплата – Больничные листы или раздел Зарплата – Создать – Больничный лист): на закладке "Главное" при нажатии на кнопку "Изменить данные для расчета среднего заработка" открывается форма "Ввод данных для расчета среднего заработка". В данной форме по кнопке "Добавить справку с пред. места работы" можно заполнить справку для расчета пособия с указанием суммы заработка за предыдущие года, полученные от других работодателей.
  9. Настройка начислений и удержаний в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1. Где в программе "1С:Зарплата и управление персоналом 8" (ред. 3) указать способ отражения расходов на оплату труда в организации?
    - а. Такой настройки в программе "1С:Зарплата и управление персоналом 8" (ред. 3) нет. Настройка производится при перенесении данных в конфигурацию 1С:Бухгалтерия предприятия 3.0
    - б. Способ отражения расходов на оплату труда для организации укажите в форме настройки учетной политики организации: Раздел Настройка – Предприятие – Организации – закладка "Учетная политика и другие настройки" по ссылке "Бухучет и выплата зарплаты" в разделе "Бухучет зарплаты".
    - с. Способ отражения расходов на оплату труда для организации указывается в разделе "Налоги и взносы" по ссылке "Бухучет и выплата зарплаты" в разделе "Бухучет зарплаты".
  10. Отражение операций по удержанию у сотрудников в конфигурации 1С: Зарплата и управление персоналом 3.1. Как настроить удержания на основании исполнительных документов в программе "1С:Зарплата и управление персоналом 8" (ред. 3)?
    - а. Для регистрации удержания на основании исполнительных документов, например, алиментов: в настройке расчета зарплаты (раздел Настройка – Расчет зарплаты – ссылка "Настройка состава начислений и удержаний") на закладке "Удержания" установить флажок "Удержания по исполнительным документам".
    - б. Для регистрации удержания на основании исполнительных документов, например, алиментов, достаточно конкретному сотруднику ввести Исполнительный лист.
    - с. Для регистрации удержания на основании исполнительных документов, например, алиментов, необходимо в разделе Зарплата создать Ведомость на удержание алиментов.

*Критерии оценивания:*

Из имеющегося банка тестов формируется тестовое задание, содержащее 10 тестовых вопросов для одного обучающегося. Каждый тестовый вопрос содержит 3 варианта ответов, один или несколько из которых – верные.

Правильный ответ на один тестовый вопрос – 2 балла, неправильный – 0 баллов.

**Максимальное количество баллов за тестовые задания – 20.**

### **Лабораторные задания**

- 1) Лабораторное задание 1. Настройка интерфейса: разделов, начальной страницы.  
Настройка кадрового учёта.  
Настройка расчёта заработной платы.

Выполнение заданий в Конфигурации 1С: зарплата и управление персоналом 3.1.

- 2) Лабораторное задание 2. Начальные настройки для организации.  
Вкладки: Главное, Основные сведения, Учетная политика и другие настройки.  
Составление графиков работы. Пятидневка.  
Производственный календарь.  
Выполнение заданий в Конфигурации 1С: зарплата и управление персоналом 3.1.
- 3) Лабораторное задание 3. Заполнение справочников "Должности", "Подразделения".  
Составление штатного расписания.  
Позиция штатного расписания.  
Унифицированная форма Т-3.  
Отчеты по штатному расписанию.  
Выполнение заданий в Конфигурации 1С: зарплата и управление персоналом 3.1.
- 4) Лабораторное задание 4. Приём на работу: основное место работы, внешний совместитель, внутренний совместитель.  
Кадровые переводы.  
Личная карточка Т-2.  
Увольнение.  
Выполнение заданий в Конфигурации 1С: зарплата и управление персоналом

*Критерии оценивания (для каждого задания):*

18-20 б. – задание выполнено верно;

13-17 б. – при выполнении задания были допущены неточности, не влияющие на результат;

8-12 б. – при выполнении задания были допущены ошибки;

1-7 б. – при выполнении задания были допущены существенные ошибки.

***Максимальное количество баллов за практические задания – 80 (4 задания по 20 баллов).***

### **3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

**Текущий контроль** успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

**Промежуточная аттестация** проводится в форме зачета.

Зачет проводится по расписанию промежуточной аттестации. Количество вопросов в зачетном задании – 2 (один теоретический вопрос и одно практико-ориентированное задание). Объявление результатов производится в день зачета. Результаты аттестации заносятся в зачетную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лабораторные занятия.

В ходе лабораторных занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных вопросов, развиваются навыки практической работы.

При подготовке к лабораторным занятиям каждый студент должен:

– изучить рекомендованную учебную литературу;

– подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме.

В процессе подготовки к лабораторным занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лабораторных занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий путем выполнения тестовых и лабораторных заданий. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Студент должен готовиться к предстоящему лабораторному занятию по всем обозначенным в рабочей программе дисциплины вопросам.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.