

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 21.08.2023

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f5c0ce536f8f6c

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом»

Цель преподавания дисциплины.

Целью освоения дисциплины «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» является формирование комплекса знаний и умений необходимых для освоения методов функционально-стоимостного анализа системы и технологии, управления персоналом организации, определение резервов повышения эффективности, использования человеческих ресурсов и конкурентоспособности организации.

Задачи изучения дисциплины.

- дать знания об основных понятиях, целях и задачах ФСА;
- рассмотреть этапы проведения ФСА;
- знать методы, применяемые на каждом этапе ФСА.
- научить студентов использовать знания теоретических основ ФСА;
- активизация творческого подхода обучающихся в поиске управленческих решений и разработке новых предложений.
- научить правильно ориентироваться в потоке информации;
- обучить применению методов и методик ФСА непосредственно к конкретным предприятиям (фирмам, компаниям);
- обеспечить владение компетенциями применения полученных знаний, навыков и умений для успешной практической профессиональной деятельности.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-17);
- владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8).
- владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-12);
- умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-18);
- владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-19);
- способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и

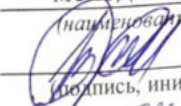
технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-31).

Разделы дисциплины Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины. Сущность и принципы ФСА управления персоналом организации. Подготовительный этап ФСА. Информационный этап ФСА. Аналитический этап ФСА. Творческий этап ФСА. Исследовательский этап ФСА. Рекомендательный этап ФСА. Этап внедрения результатов ФСА.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета экономики и
менеджмента

(наименование ф-та полностью)

Т.Ю.Ткачева
(подпись, инициалы, фамилия)
«15» 04 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.04.03
(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

и наименование направления подготовки (специальности)

Управление персоналом организации

наименование профиля, специализации или магистерской программы)

форма обучения

очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курс - 20__

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» марта 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом на заседании кафедры « ЭУиП » « 18 » 04 2018 г., протокол № 24

Зав. кафедрой _____ / Железняков С.С./

Разработчик программы, к.э.н., доцент _____ / Железняков С.С./
(указывая степень, учёное звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки _____ / Макаровская В.Г./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 « 29 » 03 2019 г., на заседании кафедры ЭУиП 11.06.2019 119
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / Бессонова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 « 25 » 02 2020 г., на заседании кафедры ЭУиП 11.06.2019 120
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / Бессонова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № _____ « _____ » _____ 20____ г., на заседании кафедры _____
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

1 Цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» является формирование комплекса знаний и умений необходимых для освоения методов функционально-стоимостного анализа системы и технологии

управления персоналом организации, определение резервов повышения эффективности

использования человеческих ресурсов и конкурентоспособности организации.

1.2. Задачи дисциплины

- дать знания об основных понятиях, целях и задачах ФСА;
- рассмотреть этапы проведения ФСА;
- знать методы, применяемые на каждом этапе ФСА.
- научить студентов использовать знания теоретических основ ФСА;
- активизация творческого подхода обучающихся в поиске управленческих решений и разработке новых предложений.
- научить правильно ориентироваться в потоке информации;
- обучить применению методов и методик ФСА непосредственно к конкретным предприятиям (фирмам, компаниям);
- обеспечить владение компетенциями применения полученных знаний, навыков и умений для успешной практической профессиональной деятельности.

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

Изучив дисциплину «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом», обучающиеся должны:

знать:

- теоретические и практические подходы по эффективности использования и развития персонала;
- методы анализа при принятии управленческих решений в области управления персоналом;
- системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа.

уметь:

- рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;
- использование количественных и качественных методов анализа при построении соответствующих организационно-экономических моделей;
- разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности.

владеть:

- методами эффективности использования и развития персонала;
- современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;
- навыками оценки эффективности работы с персоналом;
- методами анализа при принятии управленческих решений при построении соответствующих организационно-экономических моделей;

- навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования;
- методами и методиками проектирования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа;
- инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);
- владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8);
- владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-12);
- умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-18);
- владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-19).
- способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией (ПК-31).

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом», Б1.Б.13 относится к обязательным дисциплинам базовой части. Изучается – 2 курс, 3 семестр.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетных единицы (з.е.), 72 часа.

Таблица 3.1– Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	18,1
в том числе:	
Лекции	0
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Экзамен	0
Зачет	0,1
курсовая работа (проект)	0
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена

Аудиторная работа (всего):	18
Лекции	
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	54
Контроль/экзамен (подготовка к экзамену)	0

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА)	История формирования методологии, сущность и задачи ФСА управления персоналом. Принципы ФСА управления персоналом: функционально-стоимостного подхода, системного подхода, народнохозяйственного подхода, коллективного творчества, соответствия степени значимости функций затратам и уровню качества их реализации. Важнейшие термины ФСА управления персоналом.
2	Подготовительный и информационный этап ФСА	Выбор объекта анализа, определение конкретных задач проведения ФСА управления персоналом, составление рабочего плана. Сбор, изучение и систематизация данных, характеризующих систему управления в целом, отдельные подсистемы и технологию управления персоналом, отдельных подразделений или работников.
3	Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление	Эффективность проектов совершенствования системы управления персоналом. Социальная эффективность. ФСА и оценка эффективности управления персоналом на предприятиях. ФСА как форма реализации закона экономии времени на предприятии.
4	Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала	Выбор методов поиска идей и активизации работы персонала, выдвижение различных способов выполнения функций, формулировка вариантов их осуществления, оценка и осуществление предварительного отбора наиболее целесообразных и реальных вариантов выполнения функций управления персоналом. Проведение эскизной проработки отобранных вариантов, их сравнительной организационно-экономической оценки и отбора наиболее подходящих для реализации предложений.

Таблица 4.1.2 - Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		Лек., час.	№Лаб.	№Пр.			
1	2	3	4	5	6	7*	8

1	Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА)			№1	У-1, 2,3 МУ-1,2,3	КО, С (1-4 неделя)	ОПК-7, ОПК-8, ПК-12, ПК-18, ПК-19, ПК-31.
2	Подготовительный и информационный этап ФСА			№2	У-1, 2,3 МУ-1,2,3	КО, С (5-9 неделя)	ОПК-7, ОПК-8, ПК-12, ПК-18, ПК-19, ПК-31.
3	Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление			№3	У-1, 2,3 МУ-1,2,3	КО, С (10-15 неделя)	ОПК-7, ОПК-8, ПК-12, ПК-18, ПК-19, ПК-31.
4	Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала			№4	У-1, 2,3 МУ-1,2,3	КО, С (16-18 неделя)	ОПК-7, ОПК-8, ПК-12, ПК-18, ПК-19, ПК-31.
Итого							

* использование сокращений:

С – собеседование

Ко – контрольный опрос

4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

Таблица 4.2. – Практические занятия

№	Наименование практического (семинарского) занятия	Объем, час.
1.	Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА)	4
2.	Подготовительный и информационный этап ФСА	4
3.	Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление	4
4.	Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала	6
ИТОГО		18

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела учебной дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
	Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА)	1-4 неделя	13
	Подготовительный и информационный этап ФСА	5-9 неделя	13
	Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление	10-15 неделя	13
	Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала	16-18 неделя	15
ИТОГО			54

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к экзамену.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом - Управление инновационными процессами реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках курса предусмотрены встречи с представителями российских и

зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 22,2% аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
	Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА)	Кейс-задача	2
	Подготовительный и информационный этап ФСА	Кейс-задача	2
	Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление	Кейс-задача	2
	Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала	Кейс-задача	2
ИТОГО			8

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Современные концепции управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений <u>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</u> Кадровый консалтинг и аудит Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика

			Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Современные концепции управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом	Развитие систем менеджмента качества Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений <u>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</u> Кадровый консалтинг и аудит Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-12 владением принципами, форм и методов диагностики	Теория организации и организационного проектирования	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	<u>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</u>

<p>организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности</p>			<p>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ПК-18 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p>		<p>Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p><u>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</u> Бюджетирование управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
Научно-исследовательская работа			
<p>ПК-19 владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета</p>		<p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p><u>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</u> Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента Практика по получению</p>

			профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-31 способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности	Научно-исследовательская работа	Научно-исследовательская работа	<u>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</u> Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

№ п/п	Код компетенции/этап	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	ОПК-7 / завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать: Сущность и виды современных технологий управления персоналом</p> <p>Уметь: Разрабатывать стратегию управления персоналом</p> <p>Владеть: Навыками разработки стратегии управления персоналом</p>	<p>Знать: Сущность стратегии привлечения персонала</p> <p>Уметь: Применять навыки вербальных и невербальных коммуникаций для оказания влияния на персонал</p> <p>Владеть: Навыками реализации стратегии управления персоналом</p>	<p>Знать: Процесс разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> <p>Уметь: Применять современные технологии в привлечении и развитии персонала</p> <p>Владеть: Навыками контроля реализации стратегии управления персоналом</p>
2	ОПК-8 / завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в</p>	<p>Знать: Источники информации для анализа деятельности персонала</p> <p>Уметь: Использовать статистическую информацию</p> <p>Владеть:</p>	<p>Знать: Показатели конкурентоспособности</p> <p>Уметь: Проводить оценку конкурентоспособности</p> <p>Владеть:</p>	<p>Знать Методы оценки эффективности</p> <p>Уметь: Применять методы оценки эффективности</p> <p>Владеть: методами оценки эффективности</p>

		<p><i>п.1.ЗРПД</i> <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i> <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>Методами сбора первичной и вторичной информации в соответствии с целями</p>	<p>Способами оценки конкурентоспособности</p>	
10	ПК-12/ завершающих	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</i> <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i> <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><i>Знать:</i> Технологии проведения диагностики состояния развития организации и ее кадрового потенциала <i>Уметь:</i> Проводить диагностику состояния развития организации и ее кадрового потенциала с использованием современных технологий <i>Владеть:</i> Современными технологиями проведения диагностики состояния развития и организации и ее кадрового потенциала.</p>	<p><i>Знать:</i> Современные формы и методы диагностики организационного развития и кадрового потенциала <i>Уметь:</i> Применять на практике современные формы и методы диагностики организационного развития и кадрового потенциала <i>Владеть:</i> Современными принципами, инновационными формами и методами диагностики организационного развития и кадрового потенциал</p>	<p><i>Знать:</i> Алгоритмы применения принципов, форм и методов диагностики организационного развития, технологий проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала. <i>Уметь:</i> Проводить диагностику и мониторинг состояния развития организации, ее кадрового потенциала с использованием современных технологий, инновационных форм и методов <i>Владеть:</i> Принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации,</p>

					ее кадрового потенциала
11	ПК-18/ завершающ ий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	<i>Знать:</i> Классификацию форм и систем оплаты труда, назначение тарифно-квалификационных справочников <i>Уметь:</i> Рассчитывать уровень оплаты труда персонала, согласно утверждённой в организации системе вознаграждения <i>Владеть:</i> Навыками разработки механизма материального и нематериального стимулирования персонала организации	<i>Знать:</i> Структуру прямых и косвенных затрат на персонал, методику регулирования расходов на содержание персонала. <i>Уметь:</i> Определять сумму постоянных и переменных затрат на персонал организации, рассчитывать их динамику и долю <i>Владеть:</i> Методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал.	<i>Знать:</i> Роль и место бюджета затрат на персонал в управлении персоналом <i>Уметь:</i> Рассчитывать показатели эффективности управления персоналом с учетом требований нормативно-правовых актов. <i>Владеть:</i> Навыками бюджетирования затрат на персонал, контроля за его исполнением и повышения эффективности.
12	ПК-19/ завершающ ий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение	<i>Знать:</i> Механизм кадрового делопроизводства и учета <i>Уметь:</i> Осуществлять процесс кадрового делопроизводства и учета, используя бумажные и безбумажные технологии, анализировать преимущества и недостатки различных кадровых программ <i>Владеть:</i> Навыками проведения процедур кадрового делопроизводства и	<i>Знать:</i> Принципы анализа кадрового делопроизводства и учета с целью оценки его эффективности <i>Уметь:</i> Анализировать процессы кадрового делопроизводства и учета с целью выявления ошибок и несоответствий <i>Владеть:</i> Навыками оценки и совершенствования процедур кадрового делопроизводства и	<i>Знать:</i> Принципы аудита кадрового делопроизводства и учета, показатели оценки его эффективности <i>Уметь:</i> Осуществлять поиск путей и направлений совершенствования процесса кадрового делопроизводства и учета <i>Владеть:</i> Методологией анализа оценки и совершенствования процедур кадрового делопроизводства и

		<i>применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	учёта	учёта	учёта
ПК-31/завершающий	<p><i>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</i></p> <p><i>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><i>Знать:</i> основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников;</p> <p><i>Уметь:</i> разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности;</p> <p><i>Владеть:</i> навыками применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом</p>	<p><i>Знать:</i> особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию трудового процесса;</p> <p><i>Уметь:</i> -использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом;</p> <p><i>Владеть:</i> навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической эффективности</p>	<p><i>Знать:</i> отечественный и зарубежный опыт в области функционального моделирования; особенности проведения функционально-стоимостного анализа любой системы; специфику использования ФСА; принципиальные отличия ФСА от других способов исследования объектов;</p> <p><i>Уметь:</i> выделять и анализировать основные группы затрат, приходящихся на функцию управления финансовыми ресурсами;</p> <p><i>Владеть:</i> основами системного, функционального подходов в процессе постановки и решения задач повышения эффективности функционирования организационной системы;</p>	

7.3 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

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные Средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№ задания	
1	Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА)	ОПК-7, ОПК-8, ОПК-12, ПК-18, ПК-19 ПК-31.	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Контрольный опрос	№1-5	Согласно табл.7.4.1
				Тест Решение задач Реферат Эссе Собеседование	1	
2	Подготовительный и информационный этап ФСА	ОПК-7, ОПК-8, ОПК-12, ПК-18, ПК-19 ПК-31.	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Контрольный опрос	6-11	Согласно табл.7.4.1
				Тест Решение задач Реферат Эссе Собеседование	2	
3	Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление	ОПК-7, ОПК-8, ОПК-12, ПК-18, ПК-19 ПК-31.	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Контрольный опрос	12-19	Согласно табл.7.4.1
				Тест Решение задач Реферат Эссе Собеседование	3	
4	Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала	ОПК-7, ОПК-8, ОПК-12, ПК-18, ПК-19 ПК-31.	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Контрольный опрос	20-26	Согласно табл.7.4.1
				Тест Решение задач Реферат Эссе Собеседование	4	

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Задача 1

На основании приведенных ниже данных определите возможные показатели эффективности организационной структуры промышленного предприятия.

- Годовой объем реализованной продукции предприятия - 160 000 тыс. руб.;
- В т.ч. объем работ, выполненный на филиале – 100 000 тыс. руб.;
- Общее количество управленческих работников - 65 чел.;
- В т.ч. работающих на филиале - 39 чел.;
- Расстояние до филиала – 200 км.;
- Площадь административного района – 14 000 кв. км
- Фактическая численность работников, находящихся в подчинении одного руководителя – 12 чел.

Задача 2

Сравните показатели эффективности использования трудовых ресурсов двух предприятий за год, сделайте выводы.

Наименование показателя	Предприятие 1	Предприятие 2
1. Объем реализованной продукции, тыс. руб.	53 000	55 000
2. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	18 000	19 000
3. Среднесписочная численность работников, чел.	60	62
4. Количество уволенных за год, чел. В т.ч. по собственному желанию, чел. за нарушение дисциплины, чел.	12 10 2	15 - 5
5. Количество принятых за год, чел.	11	4

Задача 3

Рассчитайте показатели эффективности деятельности аппарата управления предприятия, используя следующие данные:

- Годовой объем реализованной продукции - 165 000 тыс. руб.;
- Общая среднесписочная численность работников предприятия - 170 чел.;
- В т.ч. работников аппарата управления – 28 чел.;
- Из них: с высшим образованием - 20 чел.; со средним специальным - 8 чел.;
- Количество принятых управленческих решений – 14 000 ед.;
- Из них не реализовано - 300 ед.;
- Общие затраты на управление – 8 400 тыс. руб.

Задача 4

Определите показатель общей эффективности деятельности СУ предприятия, используя следующие данные:

- Годовой объем реализованной продукции – 244 000 тыс. руб.;
- Стоимость основных фондов предприятия – 520 000 тыс. руб.;
- Стоимость остатка оборотных средств – 26 000 тыс. руб.;
- Фонд оплаты труда предприятия - 80 000 тыс. руб.;
- Полная себестоимость продукции предприятия – 188 000 тыс. руб.;
- Штрафы и пени, уплаченные предприятием - 126 тыс. руб.;
- Прибыль от прочей реализации - 1 400 тыс. руб.

Задача 5

На основании данных, приведенных в таблице, сравните эффективность деятельности СУ двух организаций за год, сделайте выводы.

Наименование показателя, ед.изм.	Предприятие 1	Предприятие 2
Годовой объем реализованной продукции, тыс.руб.	250 000	15 000

Себестоимость готовой продукции, тыс.руб.	180 000	9 500
Общая численность работников предприятия В т.ч. работников аппарата управления	266 15	122 11
Среднегодовая стоимость основных фондов, тыс.руб.	320 000	18 000
Сумма остатка оборотных средств, тыс.руб.	23 000	2 000
Общие затраты на управление, тыс.руб.	5 500	4 300

Задача 6

Проведите экспресс-диагностику деятельности СУ двух конкурирующих организации по приведенным ниже данным:

Наименование показателей, ед. изм.	№ 1	№ 2
1. Годовой объем реализованной продукции, тыс. руб.	16 000	18 000
2. Себестоимость произведенной продукции, тыс. руб.	10 000	11 000
3. Внереализационная прибыль, тыс. руб.	400	800
4. Убытки и штрафы, понесенные предприятием, тыс. руб.	860	900
5. Прибыль от прочей реализации, тыс. руб.	1 100	1 300
6. Среднесписочная численность работников, чел.	115	120
7. Денежные средства и краткосрочные финансовые вложения предприятия, отраженные в его балансе тыс. руб.	4 000	000
8. Краткосрочные обязательства предприятия тыс. руб.	6 000	10 000

Задача 7

Определите годовую прибыль, рентабельность и срок окупаемости инвестиций в проведение ИСУ, используя следующие данные:

- Первоначальная сумма инвестиционных вложений – 2 000 тыс. руб.;
- Годовой объем затрат на ИСУ – 450 тыс. руб.;
- Стоимостное выражение достигнутых за год результатов - 900 тыс. руб.

ТЕМАТИКА ЭССЕ

1. Функционально-стоимостный анализ как универсальный метод исследования функций управления.
2. Цели, задачи и принципы функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом.
3. Методы сбора, изучения и систематизации информации для анализа деятельности управленческого персонала.
4. Функциональный и стоимостный подходы при совершенствовании управления персоналом организации.
5. Методы определения качества осуществления функций управления.
6. Морфологический метод выбора способов выполнения функций управления при проведении функционально-стоимостного анализа.
7. Функционально-стоимостная диаграмма деятельности функциональных подразделений организации и ее назначение.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОПРОСА

1. Сущность и задачи ФСА управления персоналом.
2. Принципы ФСА управления персоналом.
3. Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом как научная дисциплина и ее связь с другими предметами.

4. Цели и основные задачи дисциплины «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом».
5. Методика и особенности изучения дисциплины «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом».
6. Выбор объекта анализа.
7. Определение конкретных задач проведения ФСА управления персоналом.
8. Методика составления рабочего плана.
9. Сбор, изучение и систематизация данных, характеризующих систему управления персоналом в целом.
10. Характеристики подсистем управления персоналом.
11. Формулировка, анализ и классификация функций управления персоналом.
12. Определение стоимости осуществления функций управления персоналом и уровня качества их реализации.
13. Оценка степени значимости функций управления персоналом.
14. Определение уровня затрат на выполнение функций управления персоналом.
15. Методы активизации работы персонала.
16. Анализ способов выполнения функций управления персоналом.
17. Оценка и осуществление предварительного отбора наиболее целесообразных и реальных вариантов выполнения функций управления персоналом.

Вопросы для собеседования

1. Разработка функций кадровой службы организации.
2. Разработка диаграммы значимости функций кадровой службы организации и уровня их качества.
3. Разработка сметы затрат на выполнение функций кадровой службы организации.
4. Разработка диаграммы значимости функций кадровой службы организации и затрат на их осуществление.
5. Разработка методов активизации работы персонала кадрового подразделения организации.
6. Разработка способов выполнения функций менеджера по управлению персоналом.
7. Проработка вариантов предложений совершенствования системы и технологии управления персоналом.
8. Организационно-экономическая оценка выработанных предложений совершенствования системы и технологии управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа.
9. Разработка предложений совершенствования системы и технологии управления персоналом организации.
10. Разработка рекомендаций организационно-экономической оценки выработанных предложений совершенствования системы и технологии управления персоналом.
11. Виды затрат на разработку и реализацию организационного проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа ФСА.
12. Экономическая и социальная эффективность проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа ФСА.
13. Разработка сметы затрат на разработку и реализацию организационного проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации.
14. Разработка диаграммы экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации и затрат на его осуществление.

Тематика рефератов

1. История возникновения функционально-стоимостного анализа.
Сущность функционально-стоимостного анализа.
2. Этапы проведения функционально-стоимостного анализа.

3. Методы и методики, применяемые на этапах проведения функционально-стоимостного анализа.
4. Комплекс статистических методов, применяемых в функционально-стоимостном анализе.
5. Понятия себестоимости, затрат, расходов и издержек в системе экономических категорий.
6. Основные условия применения функционально-стоимостного анализа.
7. Методы принятия управленческих решений в условиях риска и неопределенности деятельности предприятия.
8. Особенности функционально-стоимостного анализа на стадии НИОКР.
9. Функциональный подход при планировании исследований и разработок.
10. Совершенствование деятельности управленческих подразделений на основе функционально-стоимостного анализа
11. Концепция функционально-стоимостного анализа в процессе управления.
12. Функционально-стоимостный анализ в отдельных звеньях механизма управления.
13. Функционально-стоимостный анализ в деятельности субъекта управления.
14. Использование элементов функционально-стоимостного анализа как инструментов внешнего управления.
15. Использование элементов функционально-стоимостного анализа как инструментов управления техническими системами.
16. Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом.
17. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческо персонала.
18. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление.
19. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала.
20. Сущность и структура затрат на персонал.
21. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
22. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
23. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
24. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом.
25. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
26. Использование функционально-стоимостного анализа при совершенствовании технологических процессов.
27. Особенности функционально-стоимостного анализа различных видов технологических процессов и их системных составляющих.
28. Функционально-стоимостный анализ организации производства.
29. Функционально-стоимостный анализ в европейских странах.
30. Функционально-стоимостный анализ в Японии, Китае.
31. Информационное обеспечение как предпосылка повышения эффективности функционально-стоимостного анализа.
32. Возможности автоматизации процедур функционально-стоимостного анализа.
33. Эффективность использования функционально-стоимостного анализа.

Тест

1. Метод функционально-стоимостного анализа позволяет выявить:

- а) основные направления совершенствования управления персоналом, оценки результатов анализа и причины недостатков;
 - б) затраты на производство продукции или оказание услуг с результатами, полученными при реализации продукции или оказании услуг;
 - в) возможные комбинации вариантов организационных решений, предлагаемых для осуществления отдельных функций управления персоналом;
 - г) формы систематизации, записи и ясного представления мнений и заключений экспертов.
2. К методам формирования системы управления персоналом относятся:
- а) моментные наблюдения;
 - б) опытный;
 - в) системный подход;
 - г) главных компонентов;
 - д) матричный.
3. Персонал организации – это ...
- а) совокупность работников, состоящих с организацией, юридическим лицом, в отношениях, регулируемых трудовым и гражданско-правовым договорами;
 - б) совокупность работников, акционеров, руководства, обеспечивающих эффективную деятельность предприятия;
 - в) внешний рынок человеческих ресурсов, обеспечивающих деятельность предприятия;
 - г) все категории работников, занятых в системе управления.
4. Методы внедрения системы управления персоналом включают:
- а) моделирование фактического и желаемого состояния исследуемого объекта;
 - б) привлечение общественных организаций;
 - в) обучение, переподготовка и повышение квалификации работников аппарата управления;
 - г) морфологический анализ;
 - д) главных компонентов.
5. Два основных подхода в оценке трудовых ресурсов: ...
- а) измерение стоимости основных фондов;
 - б) измерение ценности каждого работника;
 - в) измерение стоимости трудовых коллективов.
6. Показатели затрат на содержание персонала: ...
- а) доля издержек на персонал в объеме реализации;
 - б) издержки на одного сотрудника;
 - в) издержки на один производительный час;
 - г) издержки по коммунальным услугам;
 - д) издержки по причинам абсентеизма.
7. Основные затраты на персонал включают в себя...
- а) расходы на оплату труда;
 - б) расходы на охрану окружающей среды;
 - в) транспортные расходы.
8. Общим методом анализа для построения системы управления персоналом организации является:
- а) корреляционный и регрессионный;
 - б) морфологический;
 - в) экономический;
 - г) системный;
 - д) функционально-стоимостный.
9. Затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников, это
- а) первоначальные издержки персонала;
 - б) позиционные;
 - в) личностные восстановительные.

10. Метод аналогий, используемый при формировании и обосновании системы управления персоналом заключается в:
- а) применении организационных форм, которые оправдали себя в функционирующих системах УП со сходными экономико-организационными характеристиками по отношению к рассматриваемой системе;
 - б) систематизации процесса нахождения идей по развитию системы УП;
 - в) комбинации вариантов организационных решений, предлагаемых для осуществления отдельных функций УП;
 - г) ускорении процесса формирования новой системы УП и повышении эффективности функционирования системы с наименьшими затратами.

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1 семестр				
Практическое занятие № 1 (деловая игра; аналитическая работа)	0	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	9	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 2 (анализ конкретной ситуации, аналитическая работа)	0	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	9	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 3 (аналитическая работа)	0	Выполнил, но «не защитил»	9	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие № 4 (аналитическая работа)	0	Выполнил, но «не защитил»	9	Выполнил и «защитил»
Итоговое количество баллов (не включая посещаемость)	0		36	
Посещаемость	0		14	
Форма контроля за 1 семестр – зачет	0	min балл на зачете	60	max балл на зачете
Итого	0		100	

Для *промежуточной аттестации*, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 3 балла,
- задание в открытой форме – 3 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 3 балла,
- задание на установление соответствия – 3 балла,
- решение задачи – 15 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 60 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная литература:

1. Управление персоналом [Текст] : учебник / под ред. И. Б. Дураковой. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 570 с.

2. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом: Технологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>

8.2 Дополнительная литература:

1. Бухалков, М. И. Управление персоналом [Текст] : учебник / М. И. Бухалков. - М. : Инфра-М, 2007. - 368 с.
2. Управление персоналом организации [Текст] : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2006. - 638 с.
3. Репнев, В. А. Исследование системы управления компанией – управление изменениями [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. А. Репнев. - М. : Директ-Медиа, 2013. - 265 с. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210617>

8.3 Перечень методических указаний

1. Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом [Электронный ресурс] : методические указания по проведению практических занятий для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом коммерческой организации» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Ю.Н. Воробьев. - Курск, 2017. - 37с.
2. Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом [Электронный ресурс] : методические указания для самостоятельной работы студентов для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом коммерческой организации» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Ю.Н. Воробьев. - Курск, 2017. - 14с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по управлению персоналом в библиотеке университета:
Отраслевые научно-технические журналы: Инновации, Менеджмент инноваций, учебные видеофильмы, иллюстрационные материалы (плакаты, буклеты).

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети:

1. Научная библиотека Юго-Западного государственного университета - <http://www.lib.swsu.ru/2011-02-23-15-22-58/2012-08-30-06-40-55.html>
2. «Университетская библиотека онлайн» - <http://biblioclub.ru>
3. Научная электронная библиотека eLibrary.ru (официальный сайт) - <http://elibrary.ru>
4. База данных рефератов и цитирования «Scopus» - <http://www.scopus.com>
5. Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ - <http://dvs.rsl.ru/>
6. Официальный сайт Минэкономразвития РФ - www.economy.gov.ru
7. Справочно-поисковая система КонсультантПлюс - www.consultant.ru
8. Электронно-библиотечная система «Лань» - <http://e.lanbook.com/>
9. Образовательный ресурс «Единое окно» - <http://window.edu.ru/>
10. Научно-информационный портал ВINITI РАН - <http://viniti.ru>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

LibreOffice ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО
Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156A-160809-093725-387-506
Windows 7 Договор IT000012385

База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области (договор б/н/2 от 30.06.2014 г.)

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

Работа студентов организована в аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета

Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/проектор inFocusIN24+

Электронный зал (1 этаж)

Комплект мебели (столы, стулья)

Рабочая станция ВаРИАНт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM, монитор 17 LCD)

ПЭВМ 300W inwin/ INTEL CEL2800/Sis661/FDD3.5/512/DVDRW/HDD80/.

ПК Pentium4 2000Hz/512MbDDR/120G 7200/CDRW/64MbSVGA GF4MX440/k/m/15'

13. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья



При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменённых	заменённых	аннулированных	новых			
1	стр. 4				1	01.09.17	Приказ №576 от 31.08.2017 
2	стр. 7				1	01.09.17	Приказ Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. №301 

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета экономики и
менеджмента

(подпись)
(наименование ф-та полностью)
Т.Ю.Ткачева
(подпись, инициалы, фамилия)
«18» 04 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления

персоналом

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.04.03
(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

и наименование направления подготовки (специальности)

Управление персоналом организации

наименование профиля, специализации или магистерской программы)

форма обучения заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 20 18

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» марта 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом на заседании кафедры « ЭУиП » « 18 » 04 2018 г., протокол № 24

Зав. кафедрой _____ / Железняков С.С./

Разработчик программы, к.э.н., доцент _____ / Железняков С.С./
(указывая степень, учёное звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки _____ / Макаровская В.Г./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 « 29 » 03 2019 г., на заседании кафедры ЭУиП 11.06.2019 119
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / Бессонова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 « 25 » 02 2020 г., на заседании кафедры ЭУиП 11.06.2019 120
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / Бессонова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № _____ « _____ » _____ 20____ г., на заседании кафедры _____
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

1 Цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» является формирование комплекса знаний и умений необходимых для освоения методов функционально-стоимостного анализа системы и технологии

управления персоналом организации, определение резервов повышения эффективности

использования человеческих ресурсов и конкурентоспособности организации.

1.2. Задачи дисциплины

- дать знания об основных понятиях, целях и задачах ФСА;
- рассмотреть этапы проведения ФСА;
- знать методы, применяемые на каждом этапе ФСА.
- научить студентов использовать знания теоретических основ ФСА;
- активизация творческого подхода обучающихся в поиске управленческих решений и разработке новых предложений.
- научить правильно ориентироваться в потоке информации;
- обучить применению методов и методик ФСА непосредственно к конкретным предприятиям (фирмам, компаниям);
- обеспечить владение компетенциями применения полученных знаний, навыков и умений для успешной практической профессиональной деятельности.

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

Изучив дисциплину «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом», обучающиеся должны:

знать:

- теоретические и практические подходы по эффективности использования и развития персонала;
- методы анализа при принятии управленческих решений в области управления персоналом;
- системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа.

уметь:

- рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;
- использование количественных и качественных методов анализа при построении соответствующих организационно-экономических моделей;
- разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности.

владеть:

- методами эффективности использования и развития персонала;
- современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;
- навыками оценки эффективности работы с персоналом;
- методами анализа при принятии управленческих решений при построении соответствующих организационно-экономических моделей;
- навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования;

- методами и методиками проектирования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа;
- инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);
- владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8);
- владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-12);
- умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-18);
- владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-19).
- способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией (ПК-31).

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом», Б1.Б.13 относится к обязательным дисциплинам базовой части. Изучается – 2 курс.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетных единицы (з.е.), 72 часа.

Таблица 3.1– Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	14,1
в том числе:	
Лекции	6
лабораторные занятия	0
практические занятия	8
Экзамен	0,1
Зачет	0
курсовая работа (проект)	0
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего):	14
Лекции	6
лабораторные занятия	0

практические занятия	8
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	54
Контроль/экзамен (подготовка к экзамену)	4

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА)	История формирования методологии, сущность и задачи ФСА управления персоналом. Принципы ФСА управления персоналом: функционально-стоимостного подхода, системного подхода, народнохозяйственного подхода, коллективного творчества, соответствия степени значимости функций затратам и уровню качества их реализации. Важнейшие термины ФСА управления персоналом.
2	Подготовительный и информационный этап ФСА	Выбор объекта анализа, определение конкретных задач проведения ФСА управления персоналом, составление рабочего плана. Сбор, изучение и систематизация данных, характеризующих систему управления в целом, отдельные подсистемы и технологию управления персоналом, отдельных подразделений или работников.
3	Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление	Эффективность проектов совершенствования системы управления персоналом. Социальная эффективность. ФСА и оценка эффективности управления персоналом на предприятиях. ФСА как форма реализации закона экономии времени на предприятии.
4	Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала	Выбор методов поиска идей и активизации работы персонала, выдвижение различных способов выполнения функций, формулировка вариантов их осуществления, оценка и осуществление предварительного отбора наиболее целесообразных и реальных вариантов выполнения функций управления персоналом. Проведение эскизной проработки отобранных вариантов, их сравнительной организационно-экономической оценки и отбора наиболее подходящих для реализации предложений.

Таблица 4.1.2 - Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		Лек. час.	№Лаб.	№Пр.			
1	2	3	4	5	6	7*	8
1	Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА)	2		№1	У-1, 2,3 МУ-1,2,3	КО, С (межсессионный период)	ОПК-7, ОПК-8, ПК-12, ПК-18, ПК-19, ПК-31.

2	Подготовительный и информационный этап ФСА	2		№2	У-1, 2,3 МУ-1,2,3	КО, С (межсессионный период)	ОПК-7, ОПК-8, ПК-12, ПК-18, ПК-19, ПК-31.
3	Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление	2		№3	У-1, 2,3 МУ-1,2,3	КО, С (межсессионный период)	ОПК-7, ОПК-8, ПК-12, ПК-18, ПК-19, ПК-31.
4	Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала			№4	У-1, 2,3 МУ-1,2,3	КО, С (межсессионный период)	ОПК-7, ОПК-8, ПК-12, ПК-18, ПК-19, ПК-31.
Итого		6					

* использование сокращений:

С – собеседование

Ко – контрольный опрос

4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

Таблица 4.2. – Практические занятия

№	Наименование практического (семинарского) занятия	Объем, час.
1.	Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА)	2
2.	Подготовительный и информационный этап ФСА	2
3.	Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление	2
4.	Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала	2
ИТОГО		8

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела учебной дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
	Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА)	межсессионный период	13
	Подготовительный и информационный этап ФСА	межсессионный период	13
	Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление	межсессионный период	13

	Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала	межсессионный период	15
ИТОГО			54

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;
- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к экзамену.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом - Управление инновационными процессами реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках курса предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 22,2% аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
	Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА)	Кейс-задача	2
	Подготовительный и информационный	Кейс-задача	2

	этап ФСА		
	Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление	Кейс-задача	2
	Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала	Кейс-задача	2
ИТОГО			8

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Современные концепции управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений <u>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</u> Кадровый консалтинг и аудит Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа

			Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Современные концепции управления персоналом Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом	Развитие систем менеджмента качества Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технологии управления развитием персонала Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений <u>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</u> Кадровый консалтинг и аудит Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-12 владением принципами, форм и	Теория организации и организационного	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	<u>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии</u>

<p>методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности</p>	<p>проектирования</p>		<p><u>управления персоналом</u> Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
<p>Научно-исследовательская работа</p>			
<p>ПК-18 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p>		<p>Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p><u>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</u> Бюджетирование управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
<p>Научно-исследовательская работа</p>			
<p>ПК-19 владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета</p>		<p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p><u>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</u> Бюджетирование управления персоналом Технологии рекрутмента</p>

			Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ПК-31 способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности	Научно-исследовательская работа	Научно-исследовательская работа	<u>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</u> Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

№ п/п	Код компетенции/этап	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	ОПК-7 / завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать: Сущность и виды современных технологий управления персоналом</p> <p>Уметь: Разрабатывать стратегию управления персоналом</p> <p>Владеть: Навыками разработки стратегии управления персоналом</p>	<p>Знать: Сущность стратегии привлечения персонала</p> <p>Уметь: Применять навыки вербальных и невербальных коммуникаций для оказания влияния на персонал</p> <p>Владеть: Навыками реализации стратегии управления персоналом</p>	<p>Знать: Процесс разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> <p>Уметь: Применять современные технологии в привлечении и развитии персонала</p> <p>Владеть: Навыками контроля реализации стратегии управления персоналом</p>
2	ОПК-8 / завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в</p>	<p>Знать: Источники информации для анализа деятельности персонала</p> <p>Уметь: Использовать статистическую информацию</p> <p>Владеть:</p>	<p>Знать: Показатели конкурентоспособности</p> <p>Уметь: Проводить оценку конкурентоспособности</p> <p>Владеть:</p>	<p>Знать Методы оценки эффективности</p> <p>Уметь: Применять методы оценки эффективности</p> <p>Владеть: методами оценки эффективности</p>

		<p><i>п.1.ЗРПД</i> <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i> <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>Методами сбора первичной и вторичной информации в соответствии с целями</p>	<p>Способами оценки конкурентоспособности</p>	
10	ПК-12/ завершающих	<p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</i> <i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i> <i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><i>Знать:</i> Технологии проведения диагностики состояния развития организации и ее кадрового потенциала <i>Уметь:</i> Проводить диагностику состояния развития организации и ее кадрового потенциала с использованием современных технологий <i>Владеть:</i> Современными технологиями проведения диагностики состояния развития и организации и ее кадрового потенциала.</p>	<p><i>Знать:</i> Современные формы и методы диагностики организационного развития и кадрового потенциала <i>Уметь:</i> Применять на практике современные формы и методы диагностики организационного развития и кадрового потенциала <i>Владеть:</i> Современными принципами, инновационными формами и методами диагностики организационного развития и кадрового потенциал</p>	<p><i>Знать:</i> Алгоритмы применения принципов, форм и методов диагностики организационного развития, технологий проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала. <i>Уметь:</i> Проводить диагностику и мониторинг состояния развития организации, ее кадрового потенциала с использованием современных технологий, инновационных форм и методов <i>Владеть:</i> Принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации,</p>

					ее кадрового потенциала
11	ПК-18/ завершающ ий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	<i>Знать:</i> Классификацию форм и систем оплаты труда, назначение тарифно-квалификационных справочников <i>Уметь:</i> Рассчитывать уровень оплаты труда персонала, согласно утверждённой в организации системе вознаграждения <i>Владеть:</i> Навыками разработки механизма материального и нематериального стимулирования персонала организации	<i>Знать:</i> Структуру прямых и косвенных затрат на персонал, методику регулирования расходов на содержание персонала. <i>Уметь:</i> Определять сумму постоянных и переменных затрат на персонал организации, рассчитывать их динамику и долю <i>Владеть:</i> Методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал.	<i>Знать:</i> Роль и место бюджета затрат на персонал в управлении персоналом <i>Уметь:</i> Рассчитывать показатели эффективности управления персоналом с учетом требований нормативно-правовых актов. <i>Владеть:</i> Навыками бюджетирования затрат на персонал, контроля за его исполнением и повышения эффективности.
12	ПК-19/ завершающ ий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение	<i>Знать:</i> Механизм кадрового делопроизводства и учета <i>Уметь:</i> Осуществлять процесс кадрового делопроизводства и учета, используя бумажные и безбумажные технологии, анализировать преимущества и недостатки различных кадровых программ <i>Владеть:</i> Навыками проведения процедур кадрового делопроизводства и	<i>Знать:</i> Принципы анализа кадрового делопроизводства и учета с целью оценки его эффективности <i>Уметь:</i> Анализировать процессы кадрового делопроизводства и учета с целью выявления ошибок и несоответствий <i>Владеть:</i> Навыками оценки и совершенствования процедур кадрового делопроизводства и	<i>Знать:</i> Принципы аудита кадрового делопроизводства и учета, показатели оценки его эффективности <i>Уметь:</i> Осуществлять поиск путей и направлений совершенствования процесса кадрового делопроизводства и учета <i>Владеть:</i> Методологией анализа оценки и совершенствования процедур кадрового делопроизводства и

		<i>применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	учёта	учёта	учёта
ПК-31/завершающий	<p><i>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</i></p> <p><i>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p><i>Знать:</i> основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников;</p> <p><i>Уметь:</i> разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности;</p> <p><i>Владеть:</i> навыками применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом</p>	<p><i>Знать:</i> особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию трудового процесса;</p> <p><i>Уметь:</i> -использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом;</p> <p><i>Владеть:</i> навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической эффективности</p>	<p><i>Знать:</i> отечественный и зарубежный опыт в области функционального моделирования; особенности проведения функционально-стоимостного анализа любой системы; специфику использования ФСА; принципиальные отличия ФСА от других способов исследования объектов;</p> <p><i>Уметь:</i> выделять и анализировать основные группы затрат, приходящихся на функцию управления финансовыми ресурсами;</p> <p><i>Владеть:</i> основами системного, функционального подходов в процессе постановки и решения задач повышения эффективности функционирования организационной системы;</p>	

7.3 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

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные Средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№ задания	
1	Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА)	ОПК-7, ОПК-8, ОПК-12, ПК-18, ПК-19 ПК-31.	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Контрольный опрос	№1-5	Согласно табл.7.4.1
				Тест Решение задач Реферат Эссе Собеседование	1	
2	Подготовительный и информационный этап ФСА	ОПК-7, ОПК-8, ОПК-12, ПК-18, ПК-19 ПК-31.	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Контрольный опрос	6-11	Согласно табл.7.4.1
				Тест Решение задач Реферат Эссе Собеседование	2	
3	Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление	ОПК-7, ОПК-8, ОПК-12, ПК-18, ПК-19 ПК-31.	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Контрольный опрос	12-19	Согласно табл.7.4.1
				Тест Решение задач Реферат Эссе Собеседование	3	
4	Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала	ОПК-7, ОПК-8, ОПК-12, ПК-18, ПК-19 ПК-31.	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Контрольный опрос	20-26	Согласно табл.7.4.1
				Тест Решение задач Реферат Эссе Собеседование	4	

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Задача 1

На основании приведенных ниже данных определите возможные показатели эффективности организационной структуры промышленного предприятия.

- Годовой объем реализованной продукции предприятия - 160 000 тыс. руб.;
- В т.ч. объем работ, выполненный на филиале – 100 000 тыс. руб.;
- Общее количество управленческих работников - 65 чел.;
- В т.ч. работающих на филиале - 39 чел.;
- Расстояние до филиала – 200 км.;
- Площадь административного района – 14 000 кв. км
- Фактическая численность работников, находящихся в подчинении одного руководителя – 12 чел.

Задача 2

Сравните показатели эффективности использования трудовых ресурсов двух предприятий за год, сделайте выводы.

Наименование показателя	Предприятие 1	Предприятие 2
1. Объем реализованной продукции, тыс. руб.	53 000	55 000
2. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	18 000	19 000
3. Среднесписочная численность работников, чел.	60	62
4. Количество уволенных за год, чел.	12	15
В т.ч. по собственному желанию, чел.	10	-
за нарушение дисциплины, чел.	2	5
5. Количество принятых за год, чел.	11	4

Задача 3

Рассчитайте показатели эффективности деятельности аппарата управления предприятия, используя следующие данные:

- Годовой объем реализованной продукции - 165 000 тыс. руб.;
- Общая среднесписочная численность работников предприятия - 170 чел.;
- В т.ч. работников аппарата управления – 28 чел.;
- Из них: с высшим образованием - 20 чел.; со средним специальным - 8 чел.;
- Количество принятых управленческих решений – 14 000 ед.;
- Из них не реализовано - 300 ед.;
- Общие затраты на управление – 8 400 тыс. руб.

Задача 4

Определите показатель общей эффективности деятельности СУ предприятия, используя следующие данные:

- Годовой объем реализованной продукции – 244 000 тыс. руб.;
- Стоимость основных фондов предприятия – 520 000 тыс. руб.;
- Стоимость остатка оборотных средств – 26 000 тыс. руб.;
- Фонд оплаты труда предприятия - 80 000 тыс. руб.;
- Полная себестоимость продукции предприятия – 188 000 тыс. руб.;
- Штрафы и пени, уплаченные предприятием - 126 тыс. руб.;
- Прибыль от прочей реализации - 1 400 тыс. руб.

Задача 5

На основании данных, приведенных в таблице, сравните эффективность деятельности СУ двух организаций за год, сделайте выводы.

Наименование показателя, ед.изм.	Предприятие 1	Предприятие 2
Годовой объем реализованной продукции, тыс.руб.	250 000	15 000
Себестоимость готовой продукции, тыс.руб.	180 000	9 500

Общая численность работников предприятия	266	122
В т.ч. работников аппарата управления	15	11
Среднегодовая стоимость основных фондов, тыс.руб.	320 000	18 000
Сумма остатка оборотных средств, тыс.руб.	23 000	2 000
Общие затраты на управление, тыс.руб.	5 500	4 300

Задача 6

Проведите экспресс-диагностику деятельности СУ двух конкурирующих организации по приведенным ниже данным:

Наименование показателей, ед. изм.	№ 1	№ 2
1. Годовой объем реализованной продукции, тыс. руб.	16 000	18 000
2. Себестоимость произведенной продукции, тыс. руб.	10 000	11 000
3. Внереализационная прибыль, тыс. руб.	400	800
4. Убытки и штрафы, понесенные предприятием, тыс. руб.	860	900
5. Прибыль от прочей реализации, тыс. руб.	1 100	1 300
6. Среднесписочная численность работников, чел.	115	120
7. Денежные средства и краткосрочные финансовые вложения предприятия, отраженные в его балансе тыс. руб.	4 000	000
8. Краткосрочные обязательства предприятия тыс. руб.	6 000	10 000

Задача 7

Определите годовую прибыль, рентабельность и срок окупаемости инвестиций в проведение ИСУ, используя следующие данные:

- Первоначальная сумма инвестиционных вложений – 2 000 тыс. руб.;
- Годовой объем затрат на ИСУ – 450 тыс. руб.;
- Стоимостное выражение достигнутых за год результатов - 900 тыс. руб.

ТЕМАТИКА ЭССЕ

1. Функционально-стоимостный анализ как универсальный метод исследования функций управления.
2. Цели, задачи и принципы функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом.
3. Методы сбора, изучения и систематизации информации для анализа деятельности управленческого персонала.
4. Функциональный и стоимостный подходы при совершенствовании управления персоналом организации.
5. Методы определения качества осуществления функций управления.
6. Морфологический метод выбора способов выполнения функций управления при проведении функционально-стоимостного анализа.
7. Функционально-стоимостная диаграмма деятельности функциональных подразделений организации и ее назначение.

ВОПРОСЫ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

1. Сущность и задачи ФСА управления персоналом.
2. Принципы ФСА управления персоналом.
3. Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом как научная дисциплина и ее связь с другими предметами.

4. Цели и основные задачи дисциплины «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом».
5. Методика и особенности изучения дисциплины «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом».
6. Выбор объекта анализа.
7. Определение конкретных задач проведения ФСА управления персоналом.
8. Методика составления рабочего плана.
9. Сбор, изучение и систематизация данных, характеризующих систему управления персоналом в целом.
10. Характеристики подсистем управления персоналом.
11. Формулировка, анализ и классификация функций управления персоналом.
12. Определение стоимости осуществления функций управления персоналом и уровня качества их реализации.
13. Оценка степени значимости функций управления персоналом.
14. Определение уровня затрат на выполнение функций управления персоналом.
15. Методы активизации работы персонала.
16. Анализ способов выполнения функций управления персоналом.
17. Оценка и осуществление предварительного отбора наиболее целесообразных и реальных вариантов выполнения функций управления персоналом.

Вопросы для собеседования

1. Разработка функций кадровой службы организации.
2. Разработка диаграммы значимости функций кадровой службы организации и уровня их качества.
3. Разработка сметы затрат на выполнение функций кадровой службы организации.
4. Разработка диаграммы значимости функций кадровой службы организации и затрат на их осуществление.
5. Разработка методов активизации работы персонала кадрового подразделения организации.
6. Разработка способов выполнения функций менеджера по управлению персоналом.
7. Проработка вариантов предложений совершенствования системы и технологии управления персоналом.
8. Организационно-экономическая оценка выработанных предложений совершенствования системы и технологии управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа.
9. Разработка предложений совершенствования системы и технологии управления персоналом организации.
10. Разработка рекомендаций организационно-экономической оценки выработанных предложений совершенствования системы и технологии управления персоналом.
11. Виды затрат на разработку и реализацию организационного проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа ФСА.
12. Экономическая и социальная эффективность проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа ФСА.
13. Разработка сметы затрат на разработку и реализацию организационного проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации.
14. Разработка диаграммы экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации и затрат на его осуществление.

Тематика рефератов

1. История возникновения функционально-стоимостного анализа.
Сущность функционально-стоимостного анализа.
2. Этапы проведения функционально-стоимостного анализа.

3. Методы и методики, применяемые на этапах проведения функционально-стоимостного анализа.
4. Комплекс статистических методов, применяемых в функционально-стоимостном анализе.
5. Понятия себестоимости, затрат, расходов и издержек в системе экономических категорий.
6. Основные условия применения функционально-стоимостного анализа.
7. Методы принятия управленческих решений в условиях риска и неопределенности деятельности предприятия.
8. Особенности функционально-стоимостного анализа на стадии НИОКР.
9. Функциональный подход при планировании исследований и разработок.
10. Совершенствование деятельности управленческих подразделений на основе функционально-стоимостного анализа
11. Концепция функционально-стоимостного анализа в процессе управления.
12. Функционально-стоимостный анализ в отдельных звеньях механизма управления.
13. Функционально-стоимостный анализ в деятельности субъекта управления.
14. Использование элементов функционально-стоимостного анализа как инструментов внешнего управления.
15. Использование элементов функционально-стоимостного анализа как инструментов управления техническими системами.
16. Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом.
17. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала.
18. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление.
19. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала.
20. Сущность и структура затрат на персонал.
21. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
22. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
23. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
24. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом.
25. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
26. Использование функционально-стоимостного анализа при совершенствовании технологических процессов.
27. Особенности функционально-стоимостного анализа различных видов технологических процессов и их системных составляющих.
28. Функционально-стоимостный анализ организации производства.
29. Функционально-стоимостный анализ в европейских странах.
30. Функционально-стоимостный анализ в Японии, Китае.
31. Информационное обеспечение как предпосылка повышения эффективности функционально-стоимостного анализа.
32. Возможности автоматизации процедур функционально-стоимостного анализа.
33. Эффективность использования функционально-стоимостного анализа.

Тест

1. Метод функционально-стоимостного анализа позволяет выявить:

- а) основные направления совершенствования управления персоналом, оценки результатов анализа и причины недостатков;
 - б) затраты на производство продукции или оказание услуг с результатами, полученными при реализации продукции или оказании услуг;
 - в) возможные комбинации вариантов организационных решений, предлагаемых для осуществления отдельных функций управления персоналом;
 - г) формы систематизации, записи и ясного представления мнений и заключений экспертов.
2. К методам формирования системы управления персоналом относятся:
- а) моментные наблюдения;
 - б) опытный;
 - в) системный подход;
 - г) главных компонентов;
 - д) матричный.
3. Персонал организации – это ...
- а) совокупность работников, состоящих с организацией, юридическим лицом, в отношениях, регулируемых трудовым и гражданско-правовым договорами;
 - б) совокупность работников, акционеров, руководства, обеспечивающих эффективную деятельность предприятия;
 - в) внешний рынок человеческих ресурсов, обеспечивающих деятельность предприятия;
 - г) все категории работников, занятых в системе управления.
4. Методы внедрения системы управления персоналом включают:
- а) моделирование фактического и желаемого состояния исследуемого объекта;
 - б) привлечение общественных организаций;
 - в) обучение, переподготовка и повышение квалификации работников аппарата управления;
 - г) морфологический анализ;
 - д) главных компонентов.
5. Два основных подхода в оценке трудовых ресурсов: ...
- а) измерение стоимости основных фондов;
 - б) измерение ценности каждого работника;
 - в) измерение стоимости трудовых коллективов.
6. Показатели затрат на содержание персонала: ...
- а) доля издержек на персонал в объеме реализации;
 - б) издержки на одного сотрудника;
 - в) издержки на один производительный час;
 - г) издержки по коммунальным услугам;
 - д) издержки по причинам абсентеизма.
7. Основные затраты на персонал включают в себя...
- а) расходы на оплату труда;
 - б) расходы на охрану окружающей среды;
 - в) транспортные расходы.
8. Общим методом анализа для построения системы управления персоналом организации является:
- а) корреляционный и регрессионный;
 - б) морфологический;
 - в) экономический;
 - г) системный;
 - д) функционально-стоимостный.
9. Затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников, это
- а) первоначальные издержки персонала;
 - б) позиционные;
 - в) личностные восстановительные.

10. Метод аналогий, используемый при формировании и обосновании системы управления персоналом заключается в:
- а) применении организационных форм, которые оправдали себя в функционирующих системах УП со сходными экономико-организационными характеристиками по отношению к рассматриваемой системе;
 - б) систематизации процесса нахождения идей по развитию системы УП;
 - в) комбинации вариантов организационных решений, предлагаемых для осуществления отдельных функций УП;
 - г) ускорении процесса формирования новой системы УП и повышении эффективности функционирования системы с наименьшими затратами.

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1 семестр				
Практическое занятие № 1 (деловая игра; аналитическая работа)	0	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	8	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 2 (анализ конкретной ситуации, аналитическая работа)	0	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	8	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 3 (аналитическая работа)	0	Выполнил, но «не защитил»	8	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие № 4 (аналитическая работа)	0	Выполнил, но «не защитил»	8	Выполнил и «защитил»
СРС	0		4	
Итоговое количество баллов (за контрольные точки, не включая посещаемость)	0		36	
Форма контроля за 1 семестр – зачет	0	min балл на зачете	60	max балл на зачете

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 3 балла,
- задание в открытой форме – 3 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 3 балла,
- задание на установление соответствия – 3 балла,
- решение задачи – 3 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 60 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная литература:

1. Управление персоналом [Текст] : учебник / под ред. И. Б. Дураковой. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 570 с.
2. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом: Технологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>

8.2 Дополнительная литература:

1. Бухалков, М. И. Управление персоналом [Текст] : учебник / М. И. Бухалков. - М. : Инфра-М, 2007. - 368 с.
2. Управление персоналом организации [Текст] : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2006. - 638 с.
3. Репнев, В. А. Исследование системы управления компанией – управление изменениями [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. А. Репнев. - М. : Директ-Медиа, 2013. - 265 с. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210617>

8.3 Перечень методических указаний

1. Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом [Электронный ресурс] : методические указания по проведению практических занятий для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом коммерческой организации» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Ю.Н. Воробьев. - Курск, 2017. - 37с.
2. Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом [Электронный ресурс] : методические указания для самостоятельной работы студентов для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом коммерческой организации» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Ю.Н. Воробьев. - Курск, 2017. - 14с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по управлению персоналом в библиотеке университета:
Отраслевые научно-технические журналы: Инновации, Менеджмент инноваций, учебные видеофильмы, иллюстрационные материалы (плакаты, буклеты).

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети:

1. Научная библиотека Юго-Западного государственного университета - <http://www.lib.swsu.ru/2011-02-23-15-22-58/2012-08-30-06-40-55.html>
2. «Университетская библиотека онлайн» - <http://biblioclub.ru>
3. Научная электронная библиотека eLibrary.ru (официальный сайт) - <http://elibrary.ru>
4. База данных рефератов и цитирования «Scopus» - <http://www.scopus.com>
5. Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ - <http://dvs.rsl.ru/>
6. Официальный сайт Минэкономразвития РФ - www.economy.gov.ru
7. Справочно-поисковая система КонсультантПлюс - www.consultant.ru
8. Электронно-библиотечная система «Лань» - <http://e.lanbook.com/>
9. Образовательный ресурс «Единое окно» - <http://window.edu.ru/>
10. Научно-информационный портал Винити РАН - <http://viniti.ru>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

LibreOffice ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО
Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156A-160809-093725-387-506
Windows 7 Договор IT000012385

База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области (договор б/н/2 от 30.06.2014 г.)

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

Работа студентов организована в аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета

Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/проектор inFocusIN24+

Электронный зал (1 этаж)

Комплект мебели (столы, стулья)

Рабочая станция ВаРИАНт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM, монитор 17 LCD)

ПЭВМ 300W inwin/ INTEL CEL2800/Sis661/FDD3.5/512/DVDRW/HDD80/.

ПК Pentium4 2000Hz/512MbDDR/120G 7200/CDRW/64MbSVGA GF4MX440/k/m/15'

13. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья


При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			
1	Стр. 4				1	01.09.2017	Приказ №576 от 31.08.2017 
2	Стр. 7				1	01.09.2017	Приказ Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. №3 