

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 14.07.2025 20:49:29
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет

Менеджмента

Кафедра

Высшей математики

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

_____ Л.Н. Костина

27.04.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.12 "Функционально-стоимостной анализ системы и технологии
управления персоналом"

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль
"Управление персоналом")

Квалификация

Магистр

Форма обучения

очная

Общая трудоемкость

3 ЗЕТ

Год начала подготовки по учебному плану

2024

Донецк
2024

Составитель(и):

канд. экон. наук, зав.каф

_____ Е.Н. Папазова

Рецензент(ы):

канд. физ.-мат. наук, доцент

_____ В.С. Будыка

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (Приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 № 958);

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль "Управление персоналом"), утвержденного ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2024 протокол № 12.

Срок действия программы: 2024-2026

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Высшей математики

Протокол от 08.04.2024 № 9

Заведующий кафедрой:

канд. экон. наук, доцент, Папазова Е.Н.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Высшей математики

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. №__

Зав. кафедрой канд. экон. наук, доцент, Папазова Е.Н.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Высшей математики

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Зав. кафедрой канд. экон. наук, доцент, Папазова Е.Н.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Высшей математики

Протокол от " ____ " _____ 2027 г. №__

Зав. кафедрой канд. экон. наук, доцент, Папазова Е.Н.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Высшей математики

Протокол от " ____ " _____ 2028 г. №__

Зав. кафедрой канд. экон. наук, доцент, Папазова Е.Н.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

расширить, углубить, обобщить и закрепить знания, полученные при изучении базовых дисциплин, раскрывающих основное содержание и понятия будущей профессиональной деятельности, в том числе пользования современных методов обработки и анализа информации, связанной с оценкой использования персонала предприятия, в том числе посредством функционально-стоимостного анализа.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

- сформировать у магистранта системный и комплексный подход к изучению особенностей работы, выработать умение пользования общими и специфическими методами функционально-стоимостного анализа в современных условиях;
- изучить принципы расчёта, а также и основы организации и проведения функционально-стоимостного анализа;
- привить навыки применения экономических методов обработки, обобщения и анализа результата функционально-стоимостного при подготовке магистров в данной сфере экономики.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.О

1.3.1. Дисциплина "Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Организационное проектирование системы управления персоналом

Формирование кадровой политики и планирование персонала организации

1.3.2. Дисциплина "Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом" выступает опорой для следующих элементов:

Профессиональная практика

Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

УК-1.4: Способен применять знания методов функционально-стоимостного анализа для исследования и дальнейшего совершенствования системы и технологии управления персоналом

Знать:

Уровень 1	причины и механизмы типовых экономических процессов, их проявления и значение для владельцев предприятия;
Уровень 2	основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников;
Уровень 3	особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию трудового процесса.

Уметь:

Уровень 1	решать ситуационные задачи различного типа; давать характеристику общей ситуации на предприятии;
Уровень 2	разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности;
Уровень 3	использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом.

Владеть:

Уровень 1	эффективными методами работы с персоналом;
Уровень 2	навыками применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом;
Уровень 3	навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической эффективности.

В результате освоения дисциплины "Функционально-стоимостной анализ системы и

3.1	Знать:
	- основные экономико-математические модели, а также условия их применения;
	- алгоритм факторного детерминированного анализа влияния изучаемых признаков на результат;
	- алгоритм анализа использования рабочего времени; анализа производительности труда;

	- алгоритм анализа фонда заработной платы и затрат на рабочую силу;
	- методы управления персоналом и оценки его эффективности
3.2	Уметь:
	- строить основные экономико-математические модели, в том числе оценки использования трудовых ресурсов;
	- успешно применять факторный детерминированный анализ и интерпретировать результат;
	- проводить анализ использования рабочего времени, производительности и затрат на рабочую силу;
	- применять на практике способы и модели управления персоналом организации.
3.3	Владеть:
	- навыки построения и интерпретации основных экономико-математических моделей;
	- навыки проведения факторного детерминированного анализа, оценки наличия и использования персонала и интерпретирования его результата;
	- навыки факторного детерминированного анализа использования рабочего времени, производительности и затрат на работников организации, а также интерпретации его результата;
	- навыки и приёмы оценки эффективности управления персоналом компании.
1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.	
Промежуточная аттестация	
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом" видом промежуточной аттестации является Экзамен	

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ						
Общая трудоёмкость дисциплины "Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом" составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.						
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Раздел 1. Теоретические основы функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом						
Тема 1.1. Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА) /Лек/	3	4	УК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 1.1. Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА) /Сем зан/	3	4	УК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 1.1. Сущность и принципы функционально-	3	11	УК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3	0	

стоимостного анализа (ФСА) /Ср/				.1 Л3.2 Э1 Э2		
Тема 1.2. Подготовительный и информационный этапы ФСА /Лек/	3	4	УК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 1.2. Подготовительный и информационный этапы ФСА /Сем зан/	3	4	УК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 1.2. Подготовительный и информационный этапы ФСА /Ср/	3	8	УК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2	0	
Раздел 2. Раздел 2. Методические основы функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом						
Тема 2.1. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление /Лек/	3	6	УК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 2.1. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление /Сем зан/	3	6	УК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 2.1. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление /Ср/	3	12	УК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 2.2. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала /Лек/	3	4	УК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 2.2. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала /Сем зан/	3	4	УК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2	0	
Тема 2.2. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала /Ср/	3	12	УК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2	0	
Консультация /Конс/	3	2	УК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2	0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

3.1 В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

3.2 В процессе освоения дисциплины используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате "Power Point". Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь с обучающимися, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

3.3 Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы обучающихся, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуальных заданий.

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	В. Б. Кузнецова, И. Н. Корабейников	Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом (140)	Оренбург : ОГУ, 2020
Л1.2	В. И. Горматин	Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом (85)	Белгород : БелГАУ им.В.Я.Горина, 2020

2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Е. И. Данилина	Функционально-стоимостной анализ в управлении эффективностью производства (156)	Москва : Дашков и К, 2020

3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.1	Папазова, Е.Н.	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом : методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 2 курса бакалавриата направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом») всех форм обучения (32 с.)	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024
ЛЗ.2	Папазова, Е. Н.	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом : методические рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся 2 курса бакалавриата направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом») всех форм обучения (37)	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024

4.2. Перечень ресурсов

информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	https://cyberleninka.ru/
Э2	ЭБС «ЛАНЬ»	https://e.lanbook.com/

4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе

отечественного производства:

- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)
- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)
- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)
- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)
- GIMP (лицензия GNU General Public License)
- Inkscape (лицензия GNU General Public License).

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Профессиональные базы данных и информационных систем не используются.

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий:

рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Текущий контроль знаний студентов осуществляется в ходе аудиторных занятий путем систематической проверки качества изученных тем с помощью опроса и проверки индивидуальных заданий.

Контрольные вопросы:

1. Сформулировать сущность функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом.
2. Перечислить этапы функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом.
3. Привести содержание программы научных исследований в сфере управления персоналом.
4. Привести структуру программы научных исследований в сфере управления персоналом.
5. Сформулировать особенности разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом.
6. Методика разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом.
9. Оценка эффективности программы научных исследований в сфере управления персоналом.
10. Применение количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом.
11. Построение организационно-экономических моделей в области управления персоналом.
12. Оценки эффективности организационно-экономических моделей в области управления персоналом.

5.2. Темы письменных работ

Темы рефератов:

1. Место функционально-стоимостного анализа в системе менеджмента.
2. Этапы возникновения, становления и развития функционально-стоимостного анализа в России и за рубежом. Проблемы применения.
3. Особенности использования функционально-стоимостного анализа применительно к системе и технологии управления персоналом.
4. Факторы, влияющие на эффективность функционирования системы управления персоналом.
5. Проблемы эффективного функционирования систем управления персоналом.
6. Значение и методы функционально-стоимостного анализа.
7. История развития функционально-стоимостного анализа.
8. Использование качественных методов в проведении функционально-стоимостного анализа.
9. Функционально-стоимостный анализ как инструмент кадрового менеджмента.
10. Функционально-стоимостный анализ как элемент управленческого учета.
11. Области применения и объекты функционально-стоимостного анализа, особенности его организации.
12. Информационная база функционально-стоимостного анализа и проблемы ее формирования.
13. Особенности технологии сбора, анализа и оценки информации при проведении функционально-стоимостного анализа.
14. Методические основы построения функционально-стоимостных моделей систем управления персоналом.
15. Различные методики проведения, анализа, оценки и использования результатов функционально-стоимостного анализа.
16. Современные подходы к оценке значимости и эффективности функций управления персоналом организации.
17. Проблемы организации функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом.
18. Проблемы внедрения результатов функционально-стоимостного анализа в организациях.
19. Особенности эффективной презентации функционально-стоимостных моделей и результатов применения

- ФСА.
20. Отличие функционально-стоимостного анализа от управленческого анализа.
 21. Практика применения функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом.
 22. Методы разработки и реализации эффективных технологий управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа.
 23. Методика анализа функций системы управления персоналом и затрат в процессе ФСА.
 24. Разработка и обоснование проекта системы управления персоналом на основе ФСА.
 25. Методика оценки степени значимости функций при проведении ФСА.
 26. Графический метод и его применение при проведении функционально-стоимостного анализа.
 27. Взаимосвязь функционально-стоимостного анализа и управленческого учета.
 28. Особенности функционально-стоимостного анализа как самостоятельного направления экономического анализа.
 29. Методология современного функционально-стоимостного анализа.
 30. Методы функционально-стоимостного анализа.
 31. Основные проблемы использования методов функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом предприятия.
 32. Значение функционально-стоимостного анализа в повышении эффективности управления.
 33. Принципы функционально-стоимостного анализа и их реализация на конкретном примере.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

реферат, тестовые задания, контроль знаний по разделу в виде устного опроса, вопросы для подготовки к экзамену.

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины предусматривает комплекс мероприятий, направленных на формирование у обучающихся базовых системных теоретических знаний, практических умений и навыков, необходимых для их применения на практике.

Базовый материал осваиваемой дисциплины дается в рамках лекционных занятий. Конспектирование лекций рекомендуется вести в специально отведенной для этого тетради. В конце каждой лекции озвучивается список дополнительной литературы, которую необходимо изучить для более полного представления об исследуемом вопросе.

Семинарские занятия по дисциплине проводятся с целью приобретения практических навыков. Для решения практических задач и примеров также рекомендуется вести специальную тетрадь.

Целью самостоятельной работы является повторение, закрепление и расширение изученного на семинарских

занятиях материала. Для закрепления навыков, полученных на семинарских занятиях, необходимо обязательно выполнить домашнее задание.

Освоение дисциплины обучающимися целесообразно проводить в следующем порядке:

- 1) получение базовых знаний по конкретной теме дисциплины в рамках занятий лекционного типа;
- 2) работа с основной и дополнительной литературой по теме при подготовке к семинарским занятиям;
- 3) закрепление полученных знаний в рамках проведения семинарского занятия;
- 4) выполнение заданий самостоятельной работы/индивидуальных заданий по соответствующей теме;
- 5) получение дополнительных консультаций у преподавателя по соответствующей теме в дни и часы консультаций;

Серьезная и методически грамотно организованная работа по подготовке к семинарским занятиям, написанию письменных работ значительно облегчит подготовку к текущему и итоговому контролю знаний.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Факультет менеджмента
Кафедра высшей математики**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю)

«Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления
персоналом»

Направление подготовки
Профиль
Квалификация
Форма обучения

38.04.03 Управление персоналом
Управление персоналом
магистр
очная

Донецк
2024

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом») очной формы обучения.

Автор(ы),

разработчик(и): заведующий кафедрой, доцент, канд. экон. наук, Е.Н. Папазова
должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на
заседании кафедры

высшей математики

Протокол заседания кафедры от

08.04.2024 г.

№ 9

дата

Заведующий кафедрой

(подпись)

Е.Н. Папазова

(инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Функционально-стоимостной анализ системы
и технологии управления персоналом»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)

Образовательная программа	Бакалавриат
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом
Количество разделов дисциплины	2
Часть образовательной программы	Обязательная часть
Формы текущего контроля	Индивидуальное задание, расчетная работа
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	3
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная контактная работа:	38
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	18
Контактная работа	38
Консультации	2
Самостоятельная работа	43
Контроль	27
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
УК-1	УК-1.4 : Способен применять знания методов функционально-стоимостного анализа для исследования и дальнейшего совершенствования системы и технологии управления персоналом	Знать:	
		1. Причины и механизмы типовых экономических процессов, их проявления и значение для владельцев предприятия;;	УК-1.4 3-1
		2. Основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников;	УК-1.4 3-2
		3. Особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию	УК-1.4 3-3

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		трудового процесса.	
		Уметь:	
		1. Решать ситуационные задачи различного типа; давать характеристику общей ситуации на предприятии;	УК-1.4 У-1
		2. Разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности;	УК-1.4 У-2
		3. Использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом.	УК-1.4 У-3
		Владеть:	
		1. Эффективными методами работы с персоналом;	УК-1.4 В-1
		2. Навыками	УК-1.4 В-2

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом;	
		3. Навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической эффективности.	УК-1.4 В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Раздел 1. Теоретические основы функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом	4	ОПК ОС -4.1 3-1 ОПК ОС -4.1 3-2 ОПК ОС -4.1 У-2 ОПК ОС -4.1 У-3 ОПК ОС -4.1 В-1 ОПК ОС -4.1 В-2 ОПК ОС -4.1 В-3	Индивидуальное задание Расчетная работа
2.	Раздел 2. Методические основы функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом	4	ОПК ОС -4.1 3-1 ОПК ОС -4.1 3-2 ОПК ОС -4.1 3-3 ОПК ОС -4.1 У-1 ОПК ОС -4.1 В-1	Индивидуальное задание Расчетная работа

РАЗДЕЛ 2.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

«Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом»

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

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

Формы текущего контроля – проверка рефератов, устный опрос в аудитории, проверка результатов внеаудиторной работы и т.п.

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности
(балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания	
	Р	ТЗ
Р.1.Т.1.1 Р.1.Т.1.2	30	20
Р.2.Т.2.1 Р.2.Т.2.2	30	20
Итого: 100	60	40

Р – контроль знаний по Разделу (реферат);

ТЗ – тестовое задание

2.1 Рекомендации по оцениванию результатов индивидуальных заданий обучающихся

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

В фонде оценочных средств представлены типовая тематика рефератов, и типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины (модуля) «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом».

Тематика рефератов

1. Место функционально-стоимостного анализа в системе менеджмента.
2. Этапы возникновения, становления и развития функционально-стоимостного анализа в России и за рубежом. Проблемы применения.
3. Особенности использования функционально-стоимостного анализа применительно к системе и технологии управления персоналом.
4. Факторы, влияющие на эффективность функционирования системы управления персоналом.
5. Проблемы эффективного функционирования систем управления персоналом.
6. Значение и методы функционально-стоимостного анализа.
7. История развития функционально-стоимостного анализа.
8. Использование качественных методов в проведении функционально-стоимостного анализа.
9. Функционально-стоимостной анализ как инструмент кадрового менеджмента.
10. Функционально-стоимостной анализ как элемент управленческого учета.
11. Области применения и объекты функционально-стоимостного анализа, особенности его организации.
12. Информационная база функционально-стоимостного анализа и проблемы ее формирования.
13. Особенности технологии сбора, анализа и оценки информации при проведении функционально-стоимостного анализа.
14. Методические основы построения функционально-стоимостных моделей систем управления персоналом.
15. Различные методики проведения, анализа, оценки и использования результатов функционально-стоимостного анализа.
16. Современные подходы к оценке значимости и эффективности функций управления персоналом организации.
17. Проблемы организации функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом.

18. Проблемы внедрения результатов функционально-стоимостного анализа в организациях.
19. Особенности эффективной презентации функционально-стоимостных моделей и результатов применения ФСА.
20. Отличие функционально-стоимостного анализа от управленческого анализа.
21. Практика применения функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом.
22. Методы разработки и реализации эффективных технологий управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа.
23. Методика анализа функций системы управления персоналом и затрат в процессе ФСА.
24. Разработка и обоснование проекта системы управления персоналом на основе ФСА.
25. Методика оценки степени значимости функций при проведении ФСА.
26. Графический метод и его применение при проведении функционально-стоимостного анализа.
27. Взаимосвязь функционально-стоимостного анализа и управленческого учета.
28. Особенности функционально-стоимостного анализа как самостоятельного направления экономического анализа.
29. Методология современного функционально-стоимостного анализа.
30. Методы функционально-стоимостного анализа.
31. Основные проблемы использования методов функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом предприятия.
32. Значение функционально-стоимостного анализа в повышении эффективности управления.
33. Принципы функционально-стоимостного анализа и их реализация на конкретном примере.
34. Особенности управленческого функционально-стоимостного анализа как инструмента совершенствования организационных структур управления (на примере отдела труда и заработной платы).
35. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала.
36. Сущность и структура затрат на персонал.
37. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
38. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
39. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
40. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом.

Тестовые задания
(демонстрационный вариант)

1. Объектами ФСА являются:
 - а) финансовое состояние организации;
 - б) соотношение между ценой, затратами, прибылью;
 - в) внешние условия и факторы деятельности организации;
 - г) изделия, процессы, технологии, системы управления;
 - д) показатели покупательского спроса.

2. Признак обособления ФСА как самостоятельного вида экономического анализа:
 - а) отраслевой признак;
 - б) признак времени;
 - в) пространственный признак;
 - г) охват изучаемых явлений;
 - д) методика изучения объектов.

3. ФСА – это метод:
 - а) изучения стохастических зависимостей;
 - б) установления влияния факторов на уровень результативного показателя;
 - в) выявления резервов;
 - г) обоснования плана социального развития.

4. Назначение ФСА:
 - а) прогнозирование величины спроса;
 - б) выявление и предупреждение лишних затрат;
 - в) сравнение фактических показателей с данными прошлых лет, плана, передовых компаний;
 - г) измерение тесноты связи между различными показателями;
 - д) деление затрат на постоянные и переменные.

5. Функционально-стоимостной анализ (ФСА):
 - а) состоит в исчислении относительных величин, получаемых в результате соотношения разных показателей, т.е. деления одного на другой.
 - б) это метод системного исследования определенного объекта (готовая продукция, товары, работы, услуги), направленный на минимизацию затрат на всех стадиях его производства и этапах продвижения при высоком качестве, предельной полезности и долговечности.
 - в) представляет собой аналог или макет какого-либо экономического процесса или явления.

6. Основное назначение ФСА состоит в выявлении такого варианта решения, который являлся бы наиболее экономичным:
 - а) с точки зрения производителя.

- б) с точки зрения потребителя.
- в) с точки зрения, как производителя, так и потребителя.

7. ФСА – это вид:

- а) финансово-экономического анализа;
- б) маркетингового анализа;
- в) стоимостного анализа;
- г) сравнительного анализа.

8. К основным принципам организации ФСА относятся:

- а) транспарентность, сравнимость и ранняя диагностика;
- б) функциональный подход, оптимальная детализация, выделение узких мест;
- в) демократичность и плановость;
- г) стратегичность и инновационность.

9. К основным задачам ФСА не относятся:

- а) достижение наилучшего соотношения между эффективностью работы аппарата управления и затратами на его содержание;
- б) снижение затрат на производство выпускаемой продукции и оказание услуг, повышение их качества;
- в) прогнозирование банкротства организации;
- г) повышение производительности труда управленческих работников и рабочих производственных подразделений;
- д) улучшение использования производственных фондов, материальных, трудовых и финансовых ресурсов; е) сокращение или ликвидация брака.

10. Функционально-стоимостной анализ - это:

- а) раздел бизнес-плана;
- б) часть инвестиционного проекта;
- в) направление экономического анализа;
- г) отдел консалтинговой компании.

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

1. Сформулировать сущность функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом.
2. Перечислить этапы функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом.
3. Привести содержание программы научных исследований в сфере управления персоналом.
4. Привести структуру программы научных исследований в сфере управления персоналом.
5. Сформулировать особенности разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом.
6. Методика разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом.
9. Оценка эффективности программы научных исследований в сфере управления персоналом.
10. Применение количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом.
11. Построение организационно-экономических моделей в области управления персоналом.
12. Оценки эффективности организационно-экономических моделей в области управления персоналом.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ»

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом»

Кафедра высшей математики

Дисциплина (модуль) «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом»

Курс 2

Семестр 4

Форма обучения очная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

1. Функционально-стоимостной анализ как база принятия управленческих решений.
2. Расчет ожидаемой экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом.

Экзаменатор: _____

Утверждено на заседании кафедры (протокол № _____ от «__» _____ 20__ г.)

Заведующий кафедрой: _____