

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:14:32
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

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

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом

(наименование образовательной программы)

Магистр

(квалификация)

Заочная форма обучения

(форма обучения)

Год набора – 2024

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Папазова Е.Н., канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой высшей математики

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	Б.1.О.12 Обязательная часть
Формы текущего контроля	Индивидуальное задание, расчетная работа
<i>Показатели</i>	Заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	4
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная контактная работа:	12
Лекционные занятия	4
Семинарские занятия	6
Контактная работа	12
Консультации	2
Самостоятельная работа	87
Контроль	9
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	Реферат, Тестовое задание
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	Реферат, Тестовое задание

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 заочная

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: _____