

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<br>Обязательная часть           |
| Формы текущего контроля                   | Индивидуальное задание, расчетная работа |
| <i>Показатели</i>                         | Заочная форма обучения                   |
| Количество зачетных единиц (кредитов)     | 3  |
| Семестр                                   | 4  |
| <i>Общая трудоемкость (академ. часов)</i> | 108                                      |
| <i>Аудиторная контактная работа:</i>      | 12                                       |
| Лекционные занятия                        | 4  |
| Семинарские занятия                       | 6  |
| Контактная работа                         | 12                                       |
| Консультации                              | 2  |
| <i>Самостоятельная работа</i>             | 87                                       |
| <i>Контроль</i>                           | 9  |
| <i>Форма промежуточной аттестации</i>     | 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 :<br>Способен применять знания методов функционально-стоимостного анализа для исследования и дальнейшего совершенствования системы и технологии управления персоналом | <p><b>Знать:</b></p> <p>1. Причины и механизмы типовых экономических процессов, их проявления и значение для владельцев предприятия;;</p> <p>2. Основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников;</p> <p>3. Особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию</p> | УК-1.4 3-1<br><br>УК-1.4 3-2<br><br>УК-1.4 3-3 |

| Компетенция | Индикатор компетенции и его формулировка | Элементы индикатора компетенции   | Индекс элемента |
|-------------|--|---|-----------------|
|             |  | трудового процесса.   |                 |
|             |  | <b>Уметь:</b>   |                 |
|             |  | 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 компаний проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом.  | УК-1.4 У-3      |
|             |  | <b>Владеть:</b>   |                 |
|             |  | 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 |
|-------------|--|---|-----------------|
|             |  | <p>применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом;</p> <p>3. Навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической эффективности.</p> | 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.<br>Теоретические основы функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом | 4              | ОПК ОС -4.1 З-1<br>ОПК ОС -4.1 З-2<br>ОПК ОС -4.1 У-2<br>ОПК ОС -4.1 У-3<br>ОПК ОС -4.1 В-1<br>ОПК ОС -4.1 В-2<br>ОПК ОС -4.1 В-3 | Реферат,<br>Тестовое задание     |
| 2.    | Раздел 2.<br>Методические основы функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом  | 4              | ОПК ОС -4.1 З-1<br>ОПК ОС -4.1 З-2<br>ОПК ОС -4.1 З-3<br>ОПК ОС -4.1 У-1<br>ОПК ОС -4.1 В-1                                       | Реферат,<br>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<br>Раздела/Темы | Вид задания |           |
|------------------------------|-------------|-----------|
|                              | P           | ТЗ        |
| P.1.T.1.1<br>P.1.T.1.2       | 30          | 20        |
| P.2.T.2.1<br>P.2.T.2.2       | 30          | 20        |
| <b>Итого: 100</b>            | <b>60</b>   | <b>40</b> |

P – 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 организаций.
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:* \_\_\_\_\_