

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 20.10.2020 14:49:19

Уникальный программный ключ:
fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfdb603f94388008e29877a6bcbf5

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»

«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»

Факультет экономики и управления

Кафедра «Управление персоналом»

УТВЕРЖДАЮ



Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2020 г.

Рабочая программа дисциплины
Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника
Магистр

Для всех
форм обучения

Симферополь 2020

Содержание

1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2 Место дисциплины в структуре ОПОП магистра	5
3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	7
5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	9
6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	9
7 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	21
8 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины	21
9 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	22
10 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	22
11 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	22

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательных программ

В результате освоения ОПОП магистра обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенц	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-8	<p>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</p>	<p>Знать: методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом;</p> <p>Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем;</p> <p>Владеть: 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</p>
ОПК-12	<p>умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>	<p>Знать: методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом;</p> <p>Уметь: разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;</p> <p>Владеть: способностью разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов эффективности использования и развития персонала</p>

ПК-22	<p>умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе, функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p>	<p>Знать: количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом;</p> <p>Уметь: применять количественные и качественные методы анализа, в том числе, функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели;</p> <p>Владеть: способностью разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе, функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p>
-------	---	---

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистра

Дисциплина Б.1.Б.12 «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом» является дисциплиной базовой части учебного плана ОПОП 38.04.03 Управление персоналом.

Ее изучение формирует теоретические знания, базовые компетенции и прикладные навыки проведения функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом в современной компании с целью оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем. В структуре ОПОП данная дисциплина связана с другими дисциплинами, практиками:

- современные проблемы управления персоналом
- технологии управления развитием персонала;
- инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (ЗЕ), 72 академических часа.

3.1 Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачётные единицы 72 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	7
Контактная работа	3
Аудиторная работа (всего):	3
Лекции	8
Семинары, практические занятия	2
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	3
	6
Зачет	4

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачётные единицы 72 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	7
Контактная работа	1
Аудиторная работа (всего):	6
Лекции	4
Семинары, практические занятия	2
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	6
	2
Зачет	4

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

4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа (аудиторная работа)				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практическ.		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Теоретические и методологические основы функционально-стоимостного анализа	18	17	2		6	1	10	16
2	Функционально-стоимостный анализ в процессе управления персоналом	18	18	2	1	6	1	10	16
3	Функционально-стоимостный анализ и оценка эффективности управления персоналом	16	18	2	1	6	1	8	16
4	Функционально-стоимостный анализ технологии и организации производства	16	15	2		6	1	8	14
	Всего по дисциплине	68	68	8	2	24	4	36	62
	Зачет							4	4
	Итого	72	72	8	2	24	4	40	66

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Теоретические и методологические основы функционально-стоимостного анализа (ФСА)

История ФСА. Сущность, понятие, принципы и цели ФСА. Этапы проведения ФСА. Методы и методики, применяемые в ФСА. Затраты как предмет исследования ФСА. Основные условия применения ФСА. Методы поиска наиболее экономичных решений. Совершенствование деятельности управленческих подразделений на основе ФСА. Программное обеспечение как объект ФСА. Концепция ФСА в процессе управления. ФСА в отдельных звеньях механизма управления. ФСА в деятельности субъекта управления. Использование элементов ФСА как инструментов внешнего управления.

Тема 2. Функционально-стоимостный анализ в процессе управления персоналом

Управление эффективностью деятельности персонала. Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала.

Тема 3. Функционально-стоимостный анализ и оценка эффективности управления персоналом

Сущность и структура затрат на персонал. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

Тема 4. Функционально-стоимостный анализ технологии и организации производства

Использование ФСА при совершенствовании технологических процессов. Особенности ФСА различных видов технологических процессов и их системных составляющих. ФСА организации производства.

4.3 Темы практических занятий

Тема 1. Теоретические и методологические основы функционально-стоимостного анализа (ФСА)

Объект, предмет и содержание ФСА. Единство функционального и стоимостного при анализе и совершенствовании системы и технологии управления. Этапы становления ФСА.

Тема 2. Функционально-стоимостный анализ в процессе управления персоналом

Методы ФСА в процессе управления персоналом. Основные различия между ФСА и традиционными методами. Перечень преимуществ и недостатков ФСА в процессе управления персоналом.

Тема 3. Функционально-стоимостный анализ и оценка эффективности управления персоналом

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.

Тема 4. Функционально-стоимостный анализ технологии и организации производства

Особенности ФСА различных видов технологических процессов и их системных составляющих. ФСА организации производства. Рабочий план проведения ФСА различных технологических процессов и системы управления персоналом.

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

Тема (разделы)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Кол-во часов ОФО	Кол-во часов ЗФО	Учебно-методическое обеспечение
1	Теоретические и методологические основы функционально-стоимостного анализа (ФСА)	10	16	Учебно-методическое пособие
2	Функционально-стоимостный анализ в процессе управления персоналом	10	16	Учебно-методическое пособие
3	Функционально-стоимостный анализ и оценка эффективности управления персоналом	8	16	Учебно-методическое пособие
4	Функционально-стоимостный анализ технологии и организации производства	8	14	Учебно-методическое пособие
	Всего:	36	62	

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Компетенция 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

Этапы формирования компетенции

Знает	Умеет	Владеет
методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом 6.2.1. (9-14,20-30), 6.2.2. (1-13,18-23), 6.2.3. (1-30)	использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем 6.2.1. (9-14,20-30),	методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области

	6.2.2. (1-13,18-23) 6.2.3. (1-30)	оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем 6.2.1. (13-14,22-30), 6.2.2. (9-11,13,18) 6.2.3. (1-30)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил: 6.2.1. (9-14, 20-30), 6.2.2. (1-13,18-23), 6.2.3. (1-30)		
Умеет, если выполнил: 6.2.1. (9-14, 20-30), 6.2.2. (1-13,18-23), 6.2.3. (1-30)		
Владеет, если выполнил: 6.2.1. (13-14,22-30), 6.2.2. (9-11,13,18), 6.2.3. (1-30)		

Компетенция ОПК-12

умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом 6.2.1. (6-10,15-30), 6.2.2. (1-13,12-22), 6.2.3. (1-30)	разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов 6.2.1. (6-10, 15-30), 6.2.2. (1-13,12-22) 6.2.3. (1-30)	способностью разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов эффективности использования и развития персонала 6.2.1. (6-10, 15-30), 6.2.2. (1-13,18-22) 6.2.3. (1-30)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил: 6.2.1. (6-10,15-30), 6.2.2. (1-13,12-22), 6.2.3. (1-30)		
Умеет, если выполнил: 6.2.1. (6-10,15-30), 6.2.2. (1-13,12-22), 6.2.3. (1-30)		
Владеет, если выполнил: 6.2.1. (6-10,15-30), 6.2.2. (1-13,18-22), 6.2.3. (1-30)		

Компетенция ОПК-22

умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе, функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-	применять количественные и качественные методы анализа, в том числе, функционально-	способностью разрабатывать программы научных исследований в сфере управления

стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом 6.2.1. (2-8,13-30), 6.2.2. (1,8,12,24-26), 6.2.3. (1-30)	стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели 6.2.1. (2-8,13-30), 6.2.2. (1,8,12,24-26), 6.2.3. (1-30)	персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе, функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели 6.2.1. (2-8,13-30), 6.2.2. (1,8,12,24-26), 6.2.3. (1-30)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил: 6.2.1. (2-8,13-30), 6.2.2. (1,8,12,24-26), 6.2.3. (1-30)		
Умеет, если выполнил: 6.2.1. (2-8,13-30), 6.2.2. (1,8,12,24-26), 6.2.3. (1-30)		
Владеет, если выполнил: 6.2.1. (2-8,13-30), 6.2.2. (1,8,12,24-26), 6.2.3. (1-30)		

Компетенция ОПК-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		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
способы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа 6.2.1. (7-10, 14-30), 6.2.2. (1-17,29), 6.2.3. (1-30)	разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа 6.2.1. (7-10, 14-30), 6.2.2. (1-17,29), 6.2.3. (1-30)	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 6.2.1. (7-10, 14-30), 6.2.2. (1-17,29), 6.2.3. (1-30)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		

Знает, если выполнил: 6.2.1. (7-10, 14-30), 6.2.2. (1-17,29), 6.2.3. (1-30)
 Умеет, если выполнил: 6.2.1. (7-10, 14-30), 6.2.2. (1-17,29), 6.2.3. (1-30)
 Владеет, если выполнил: 6.2.1. (7-10, 14-30), 6.2.2. (1-17,29), 6.2.3. (1-30)

6.2 Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Вопросы к зачету:

1. Концепция функционально-стоимостного анализа в процессе управления.
2. Единство функционального и стоимостного подходов при совершенствовании управления персоналом организации.
3. Методы сбора, изучения и систематизации информации для анализа деятельности управленческого персонала.
4. Основные условия применения функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом.
5. Этапы проведения функционально-стоимостного анализа.
6. Организация подготовительных работ к проведению ФСА.
7. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление.
8. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала организации на основе ФСА.
9. Методы определения качества осуществления функций управления.
10. Комплекс статистических методов, применяемых в функционально-стоимостном анализе.
11. Сущность ФСА как универсального метода, объединяющего различные методы исследования функций управленческих работников.
12. Цели, задачи и принципы ФСА управления персоналом.
13. Методы и методики, применяемые на этапах проведения функционально-стоимостного анализа
14. Морфологический метод выбора способов выполнения функций управления при проведении ФСА.
15. Ранжирование функций управления персоналом при помощи метода попарных сравнений.
16. Оценка эффективности труда руководителей и специалистов функциональных подразделений организаций.
17. Внедрение проекта повышения эффективности деятельности персонала организации на основе ФСА.
18. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.
19. Организация разработки рабочего плана проведения ФСА системы и технологии управления персоналом.
20. Построение функционально-стоимостной диаграммы деятельности функциональных подразделений организации.
21. Формулировка и классификация функций подразделений службы управления персоналом организации.

22. Совершенствование деятельности управленческих подразделений на основе ФСА.
23. Совершенствование оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом.
24. Методы выбора путей совершенствования управления персоналом при проведении ФСА.
25. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
26. Совершенствование оценки затрат на персонал организации.
27. Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом.
28. Информационное обеспечение для проведения функционально-стоимостного анализа и повышения его эффективности.
29. Способы совершенствования технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа.
30. Оптимизация функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем на основе функционально-стоимостного анализа.

6.2.2. Темы рефератов

1. История возникновения 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 ФСА.
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.

6.2.3 Тестовые задания

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 обследования системы управления персоналом относятся:**
- А. функционально-стоимостный анализ;
 - Б. корреляционный и регрессионный анализы;
 - В. структуризации целей;
 - Г. активное наблюдение рабочего дня;
 - Д. изучение документов.
- 3. К методам анализа системы управления персоналом относятся:**
- А. самообследование;
 - Б. нормативный;
 - В. балансовый;
 - Г. изучение документов;
 - Д. контрольных вопросов.
- 4. К методам формирования системы управления персоналом относятся:**
- А. моментные наблюдения;
 - Б. метод аналогий;
 - В. системный подход;
 - Г. морфологический анализ;
 - Д. матричный.
- 5. 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.
- 6. Методы обоснования системы управления персоналом включают в себя следующие:**
- А. нормативный;
 - Б. материальное и моральное стимулирование;
 - В. расчет количественных и качественных показателей оценки экономической эффективности предлагаемых вариантов;
 - Г. обучение, переподготовка и повышение квалификации работников аппарата управления;
 - Д. функционально-стоимостный анализ.

7. Общим методом анализа для построения системы управления персоналом организации является:

- А. корреляционный и регрессионный;
- Б. морфологический;
- В. экономический;
- Г. системный;
- Д. функционально-стоимостный.

8. Метод формирования системы управления персоналом (СУП) «творческих совещаний» предполагает:

- А. независимое выдвижение идей каждым экспертом с последующей их количественной оценкой на совещании по поиску путей совершенствования СУП;
- Б. коллективное обсуждение направлений развития СУП группой специалистов и руководителей;
- В. проработку форм систематизации, записи и ясного представления мнений и заключений экспертов;
- Г. принятие решений о моральном поощрении и материальном стимулировании работников.

9. 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.

10. При анализе деловых и дружеских взаимоотношений в коллективе, а также выявлении неформальных лидеров незаменим социологический метод исследования:

- А. анкетирование;
- Б. социометрический метод;
- В. метод наблюдения;
- Г. интервьюирование;
- Д. собеседование.

11. Пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов системы управления персоналом означает:

- А. пропорциональность во всех частях и на всех ступенях системы управления, в том числе системы управления персоналом;
- Б. необходимость учета всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом;
- В. простую систему управления персоналом невозможно создать для сложной системы управления;
- Г. совершенствование одной подсистемы или элемента системы управления персоналом может привести к диспропорциям в целостной системе управления;
- Д. разделение труда в системе управления персоналом.

12. Метод декомпозиции позволяет:

- А. сравнить вложившуюся систему управления персоналом с подробной системой передовой организации, с нормативным состоянием или состоянием в прошлом периоде;
- Б. отразить в одном показателе свойства десятков показателей;
- В. произвести балансовые сопоставления, увязки;
- Г. расчленить сложные явления на более простые;
- Д. сочетать независимое выдвижение идей каждым экспертом с последующей их коллективной оценкой на совещании по поиску путей совершенствования системы управления персоналом.

13. Задача параметрического метода:

- А. выбор такого варианта построения системы управления персоналом или выполнения той или иной функции управления персоналом, который требует наименьших затрат и является наиболее эффективным с точки зрения конечных результатов;
- Б. установление функциональных зависимостей между параметрами элементов производственной системы и системы управления персоналом для выявления степени их соответствия;
- В. применение системы нормативов, которые определяют состав и содержание функций по управлению персоналом;
- Г. сопоставление затрат на производство продукции или оказании услуг с результатами, полученными при реализации продукции и оказания услуг;
- Д. одновременное выполнение отдельных управленческих решений, повышение оперативности управления персоналом.

14. Метод главных компонент позволяет:

- А. отразить в одном показателе свойства десятков показателей;
- Б. расчленить сложные явления на более простые;
- В. выявить основные направления совершенствования управления персоналом, оценки результатов анализа и причины недостатков;
- Г. воссоздать систему управления персонала как единое целое, т.е. синтезировать;
- Д. расположить данные в динамическом ряду и исключить из него случайные отклонения.

15. На каких принципах основывается проведение функционально-стоимостного анализа?

- А. принцип диалектики;
- Б. принцип функционального подхода;
- В. принцип динамического подхода;
- Г. принцип балансового подхода;
- Д. принцип системности.

16. Этап ФСА, который включает: построение «дерева целей» и задач, выявление противоречий, формулирование ограничений, моделирование идеальной модели:

- А. подготовительный;
- Б. информационный;
- В. творческий;
- Г. аналитический.

17. Этап ФСА, который включает: систематизацию информации об объекте ФСА и его аналогах, изучение объекта и его аналогов:

- А. подготовительный;
- Б. информационный;
- В. творческий;
- Г. аналитический.

18. Этап ФСА, который включает: формулирование всех возможных функций объекта и его элементов, построение функциональной модели объекта.

- А. подготовительный;
- Б. информационный;
- В. творческий;
- Г. аналитический.

19. Этап ФСА, который включает выбор окончательного варианта построения объекта:

- А. внедренческий;
- Б. информационный;
- В. исследовательский;
- Г. творческий.

20. Подготовительный этап ФСА включает следующий состав работ:

- А. формулирование функций объекта;
- Б. оценка значимости функций и затрат, связанных с осуществлением функций;
- В. выбор объекта анализа;**
- Г. сбор и систематизация информации об объекте ФСА и его аналогах.

21. Информационный этап ФСА включает следующий состав работ:

- А. формулирование функций объекта;
- Б. оценка значимости функций и затрат, связанных с осуществлением функций;
- В. системный выбор объекта;
- Г. сбор и систематизация информации об объекте ФСА и его аналогах.

22. Аналитический этап ФСА включает следующий состав работ:

- А. изучение объекта модернизации;
- Б. формулирование всех возможных функций объекта и его элементов;
- В. комплексная оценка по экономическим критериям;
- Г. анализ полученных результатов исследований;
- Д. оценка значимости функций и затрат.

23. Творческий этап ФСА включает следующий состав работ:

- А. выдвижение и отбор предложений по совершенствованию объекта;
- Б. систематизация предложений по функциям;
- В. комплексная оценка по экономическим критериям;
- Г. оценка значимости функций и затрат;
- Д. анализ полученных результатов исследований.

24. Исследовательский этап ФСА включает следующий состав работ:

- А. выдвижение и отбор предложений по совершенствованию объекта;
- Б. систематизация предложений по функциям;
- В. отбор наиболее рациональных вариантов решений;
- Г. формирование вариантов выполнения функций;
- Д. анализ полученных результатов исследований.

25. Рекомендательный этап ФСА включает следующий состав работ:

- А. согласование мероприятий по реализации принятых решений;
- Б. систематизация идей по функциям;
- В. комплексная оценка по экономическим критериям;
- Г. обсуждение и отбор предложений;
- Д. анализ полученных результатов исследований.

26. Внедренческий этап ФСА включает следующий состав работ:

- А. согласование мероприятий по реализации принятых решений;
- Б. включение мероприятий по обеспечению внедрения принятых предложений ФСА в соответствующие планы;
- В. комплексная оценка по экономическим критериям;
- Г. обсуждение и отбор предложений;
- Д. анализ полученных результатов исследований.

27. Технология управления персоналом предполагает:

- А. рассмотрение сущности персонала как объекта управления;
- Б. рассмотрение методов и принципов управления персоналом;
- В. установление функциональных взаимосвязей между руководителями и специалистами;
- Г. организацию высвобождения персонала;
- Д. организацию найма и отбора персонала.

28. Система управления персоналом предполагает:

- А. рассмотрение сущности персонала как объекта управления;
- Б. организацию найма и отбора персонала;
- В. организацию высвобождения персонала;
- Г. формирование целей и функций структуры управления персоналом
- Д. установление функциональных взаимосвязей между руководителями и специалистами.

29. Принципами, определяющими направление развития системы управления персоналом, являются:

- А. устойчивости;
- Б. иерархичности;
- В. непрерывности;
- Г. концентрации;
- Д. экономичности.

30. Принципами, характеризующими требования к формированию системы управления персоналом, являются:

- А. ритмичности;
- Б. потенциальных имитаций;
- В. прозрачности;
- Г. прямооточности;
- Д. оптимальности

Ключ к тестам:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
В	А,Г,Д	Б	Б,Г	В	А,В,Д	Д	Б	А	Б	Г	Г	Б	А	Б
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Г	Б	Г	В	В	Г	Б	А,Б	В	А	Б	Г,Д	А,Г,Д	В,Г	В,Г

**7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы,
необходимой для освоения дисциплины**

а) основная литература:

1. Кузнецова, В.Б. Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом: учебное пособие для вузов / В.Б. Кузнецова, И.Н. Корабейников. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 141 с. — ISBN 978-5-7410-1414-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/78922.html>

б) дополнительная литература:

2. Шабашова, Л.А. Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом: Опорный конспект лекций. Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом. Для всех форм обучения / Л.А. Шабашова. — Симферополь: АНО "ОООВО" "УЭУ", 2019. — 44 с.

3. Шабашова, Л.А. Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом: Метод. указания по проведению практических занятий Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом для всех форм обучения / Л.А. Шабашова. — Симферополь: АНО "ОООВО" "УЭУ", 2019. — 24 с. .

**8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной
сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения
дисциплины**

- 1) <http://www.top-personal.ru/>
- 2) <http://www.aup.ru/books/m152/>
- 3) <http://www.ahrm.ru/>
- 4) <http://hr-life.ru/hrm/main>
- 5) <http://www.hr-journal.ru/>
- 6) <http://psyfactor.org/lybr31.htm>
- 7) <http://www.iteam.ru/publications/human/>
- 8) <http://www.personalite.ru/>
- 9) <http://www.hr-portal.ru/>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведении лекций, лабораторных занятий, самостоятельной работе студентов применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения студентов в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- 1) Творческое задание. Выполнение творческих заданий требуют от студента воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода.
- 2) Групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

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

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google chrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);
- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

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

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала.