

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 20.05.2026 15:07:26
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.12 «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом»

(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

38.04.02 «Менеджмент»

(код и наименование направления подготовки)

«Стратегия и технологии HR-менеджмента»

(профиль)

заочная

(форма обучения)

Год набора - 2026

Санкт-Петербург, 2026 г.

Автор(ы)–составитель(и):

доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры менеджмента

Прихач А.Ю.

Заведующий кафедрой менеджмента,

доктор экономических наук, профессор

Лабудин А.В.

РПД Б1.В.12 «**Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом**» одобрена на заседании кафедры менеджмента. Протокол от «2» апреля 2026 г. №8.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

1.1 Дисциплина Б1.В.12 «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом индикаторов достижения результатов освоения образовательной программы:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)	Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции	Образовательный результат
G/01.7 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации 07.003 «СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ», утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.03.2022г. № 109н.	ПКс-4	Способен к разработке корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	ПКс-4.2	Определяет показатели эффективности и управления персоналом	ПКс-4.2 3-21 Знает: Локальные нормативные акты организации в области управления персоналом ПКс-4.2 –7 Умеет: Внедрять стратегию управления персоналом

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.12 «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом» составляет 4 зачётные единицы, 144 часа. Контактная работа – 14 академических часов, в том числе 4 лекции, 2 практических занятий, 121 час – на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.В.12 «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом» относится к обязательным дисциплинам вариативной части учебного плана подготовки по направлению магистров 38.04.02 «Менеджмент».

Дисциплина читается на 2 курсе в летнюю сессию.

Дисциплина «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом» содержательно и методически связана с дисциплинами вариативного блока, осваиваемыми на в последующих семестрах: Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, Кадровый резерв в государственных и коммерческих организациях, Технологии управления обучением и развитием персонала, Кадровый консалтинг и аудит, Управление кадровыми рисками.

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при выполнении выпускных квалификационных работ.

Форма промежуточной аттестации — зачет на 2 курсе в летнюю сессию.

Вид работы	Трудоемкость (в акад. часах)
Общая трудоемкость	144
Контактная работа	14
Лекции	4
Лабораторные работа	2
Практические занятия	6
Консультации	2
Самостоятельная работа	121
Контроль самостоятельной работы	9
Виды текущего контроля	Опрос, доклад, тестирование, реферат
Вид промежуточного контроля	Экзамен

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.12 «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом» предусмотрена на 2 курсе зимней сессии заочной формы обучения.

Дисциплина Б1.В.12 «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом» относится к вариативным дисциплинам ОП ВО.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин базовой части ОП: Финансовый менеджмент и корпоративные финансы, Методы исследований в менеджменте, Стратегический менеджмент и стратегический анализ.

Дисциплина Б1.В.12 «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом» логически и содержательно связана с такими дисциплинами вариативного блока как: Стратегия управления человеческими ресурсами, HR-аналитика, Кадровый консалтинг и аудит, Управление кадровыми рисками

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен (на 2 курсе зимней сессии заочной формы обучения).

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименован ие тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
		Все го	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						Самостоятельная работа						
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекцион ного типа		Занятия семинарск ого типа		ик	ксп	КЭ	Кат тэк	Конт роль	СР кр		СР эк	СР
л	вл	лр	пз												
Тема 1	Функциональ но- стоимостный анализ: сущность, принципы, цели и задачи	32	1		1									30	О, Т
Тема 2	Основы методики, модели и технологии функциональ но- стоимостного анализа	34	1		2	1								30	Реф
Тема3	Система управления персоналом	33	1		2									30	Док, О

	организации как объект исследования функционально-стоимостного анализа																	
Тема 4	Применение методов и моделей функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом	34	1			2											31	КР, Т
Консультация		2							2									
Промежуточная аттестация		9									9							экзамен
Всего:		144	4		2	6			2		9						121	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

УО – устный опрос

Д – доклады
Кр.ст. – круглый стол

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Функционально-стоимостный анализ: сущность, принципы, цели и задачи ПКс-4.2

Функционально-стоимостный анализ в системе экономического анализа.

Функционально-стоимостный анализ как вид технико-экономического анализа и метод. Цели, задачи и основные категории функционально-стоимостного анализа.

Объекты функционально-стоимостного анализа. Взаимосвязь функционально-стоимостного анализа с научными методами и теориями: системный анализ; управленческий учет; контроллинг; теория эффективных инвестиций; теория финансового менеджмента; теория оптимизации; теория инжиниринга и реинжиниринга; теория стоимости компаний. Применение функционально-стоимостного анализа в организациях различных форм собственности и видов деятельности. Понятие, типы и структура себестоимости. Понятие полезности и её составляющие. Основные принципы функционально-стоимостного анализа. Предмет, объект, цели и задачи дисциплины «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом».

Тема 2. Основы методики, модели и технологии функционально-стоимостного анализа ПКс-4.2

Этапы функционально-стоимостного анализа: Подготовительный этап. Информационный этап. Аналитический этап. Творческий этап. Исследовательский этап. Рекомендательный этап. Этап внедрения и контроля.

Теоретико-методологическая основа методики функционально-стоимостного анализа. Функционально-стоимостный анализ как метод экономического анализа. Взаимосвязь функционально-стоимостного анализа и метода управления стоимостью. Методическая основа функционально-стоимостного анализа. Общий и отраслевой тип функционально-стоимостного анализа. Основные подходы к определению затрат на функции. Общепроизводственные нормативные расходы. Показатели эффективности в функционально-стоимостном анализе. Проблемный и предметный подходы к определению объекта функционально-стоимостного анализа. «Золотое правило» расчета деловой активности коммерческой организации. Расчет экономической эффективности проектного варианта (модели реинжиниринга) исполнения функций. Определение влияния совершенствования исследуемого объекта на конкурентоспособность и инвестиционную привлекательность предприятия по соответствующим методикам финансового менеджмента. Экспертная оценка значимости (ранжирование) оцениваемых функций. Методы расчета нормативного коэффициента переменных и постоянных общепроизводственных расходов. Расчеты интегрального и комплексного критерия качества, показателей эффективности и удельной потребительной стоимости. Модели функционально-стоимостного анализа. Структурная модель функционально-стоимостного анализа. Функциональная модель функционально-стоимостного анализа. Структурно-функциональная (совмещенная) модель функционально-стоимостного анализа. Технологии анализа и построения таблицы функций и таблицы затрат на функции. Анализ структурно-элементной модели. Построение функционально-стоимостной диаграммы FAST.

Тема 3. Система управления персоналом организации как объект исследования функционально-стоимостного анализа ПКс-4.2

Современные технологии управления персоналом: понятие, структура и функции кадровых технологий. Современные инновационные технологии управления персоналом. Кадровый маркетинг как технология управления персоналом. Сущность и содержание

сертификации персонала. Кадровое планирование в организации. Отбор персонала и способы замещения должностей. Профессиональное развитие персонала. Оценка персонала и кадрового потенциала организации. Модель применения функционально-стоимостного анализа для анализа кадровых технологий. Бренд работодателя: понятие и принципы формирования. Модель применения функционально-стоимостного анализа для формирования бренда работодателя.

Тема 4. Применение методов и моделей функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом ПКс-4.2

Функционально-стоимостный анализ как метод технико-экономического исследования функций персонала организации. Понятие и структура системы управления персоналом организации как объекта исследования функционально-стоимостного анализа. Универсальные и специальные функции системы управления персоналом организации. Исследование универсальных и специальных функций системы управления персоналом организации методами функционально-стоимостного анализа. Особенности применения методов функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.О.13 «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква

правильного ответа из нескольких вариантов предложенных		3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полную ответ. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность

			излагаемого материала.
--	--	--	------------------------

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64			E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

Тема	Методы текущего контроля успеваемости	Контр. точки
Функционально-стоимостный анализ: сущность, принципы, цели и задачи	опрос, тестирование демонстрирует знания в области принципов, сущности, целей и задач функционально-стоимостного анализа	КТ-1
Основы методики, модели и технологии функционально-стоимостного анализа	реферат показывает знание литературы по данному вопросу, анализ основных вопросов темы	
Система управления персоналом организации как объект исследования функционально-стоимостного анализа	доклад демонстрирует знание исследования системы управления персоналом организации с помощью функционально-стоимостного анализа Опрос демонстрирует знание и умения применять методы и модели функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом	КТ-2
Применение методов и	Контрольная работа демонстрирует	

моделей функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом	умение применять теоретические знания для решения практических задач Тестирование показывает владение имитационным моделированием функционально-стоимостного анализа системы и технологий управления персоналом	
--	--	--

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек) приведены в пункте 6.2:

5.3. Тематические блоки дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 6 (шести) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,3	30
КТ 2	100	0,3	30
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

Тема 1. Функционально-стоимостный анализ: сущность, принципы, цели и задачи КТ-1

Вопросы для подготовки к опросу по теме:

1. Функционально-стоимостный анализ в системе экономического анализа.
2. Функционально-стоимостный анализ как вид технико-экономического анализа и метод. Цели, задачи и основные категории функционально-стоимостного анализа.
3. Объекты функционально-стоимостного анализа. Взаимосвязь функционально-стоимостного анализа с научными методами и теориями:
4. Применение функционально-стоимостного анализа в организациях различных форм собственности и видов деятельности.
5. Понятие, типы и структура себестоимости. Понятие полезности и её составляющие.
6. Основные принципы функционально-стоимостного анализа.

Тестирование

Вопрос 1.

Сформулируйте определение понятия «функционально-стоимостный анализ»

Ответ: Функционально-стоимостный анализ – это метод системного исследования функций, характеристик и параметров объекта, направленный на минимизацию издержек на всех этапах его изготовления и эксплуатации при повышении (сохранении) качества и полезности.

Вопрос 2.

Предмет ФСА:

- А. исследуемый объект
- Б. функция исследуемого объекта
- В. бизнес-процесс

Вопрос 3.

ФСА как самостоятельная область научной деятельности возник:

- А. 1930
- Б. 1945
- В. 1955

Вопрос 4.

Объектами ФСА выступают

- А. изделия
- Б. технология изготовления
- В. организация производства

Тема 2. Основы методики, модели и технологии функционально-стоимостного анализа КТ-1

Примерные темы для подготовки реферата:

1. Генезис изучения функционально-стоимостного анализа.
2. Истоки, классические и современные исследования в области функционально-стоимостного анализа.
3. Отечественный и зарубежный опыт применения функционально-стоимостного анализа.
4. Направления и основные проблемы применения функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом.
5. Применение функционально-стоимостного анализа в кадровой политике организации.
6. Методология и методика функционально-стоимостного анализа.
7. Управление на основе функционально-стоимостного анализа.
8. Современные методы повышения конкурентоспособности персонала в фирме.
9. Система управления персоналом организации как объект функционально-стоимостного анализа.
10. Методологические основы оценки расходов на персонал.

Лабораторная работа:

Задание: В соответствии с представленной оценочной схемой, выбрать объект анализа. Расписать его главную функцию и второстепенные функции. Описать такие функции объекта, как: основные, вспомогательные, бесполезные, вредные. По возможности (укрупнено или детально) распределить стоимость объекта по выполняемым им функциям.

Тема 3. Система управления персоналом организации как объект

исследования функционально-стоимостного анализа *КТ-2*

Примерные темы докладов:

1. Отечественный опыт применения функционально-стоимостного анализа.
2. Зарубежный опыт применения функционально-стоимостного анализа.
3. Технология построения плана-графика и разработки мероприятий в рамках каждого этапа функционально-стоимостного анализа (подготовительного; информационного; аналитического; творческого; исследовательского; рекомендательного; этапа внедрения и контроля).
4. Построение и анализ структурной, функциональной и совмещенной модели.

Вопросы для подготовки к опросу по теме:

Вопрос 1. Представьте графически структуру (нарисуйте органиграмму) какой-либо из известных Вам организаций и проанализируйте её.

Вопрос 2. Охарактеризуйте систему управления персоналом организации как объект исследования функционально-стоимостного анализа.

Вопрос 3. Определите и охарактеризуйте универсальные и специальные функции системы управления персоналом организации.

Вопрос 4. Поясните особенности применения функционально-стоимостного анализа в исследовании системы управления персоналом.

Тема 4. Применение методов и моделей функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом *Кт-2*

Темы контрольной работы

1. Отечественный и зарубежный опыт применения функционально-стоимостного анализа.
2. Генезис изучения функционально-стоимостного анализа.
3. Направления и основные проблемы применения функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом.
4. Применение функционально-стоимостного анализа в кадровой политике организации.
5. Методология и методика функционально-стоимостного анализа.
6. Управление на основе функционально-стоимостного анализа.
7. Современные методы повышения конкурентоспособности персонала в фирме.
8. Инновационные технологии управления персоналом.
9. Современные тенденции развития рынка управления бизнес-процессами.
10. Система управления персоналом организации как объект функционально-стоимостного анализа.

Примерные тестовые задания:

1. Сформулируйте определение и кратко охарактеризуйте понятие «имитационное моделирование»

2. Сформулируйте определение понятия «бизнес-модель»

3. Каковы цели функционально-стоимостного анализа в управлении?

а) поиск наилучшей структуры управления;

- б) поиск оптимального соотношения между структурой управления предприятием и затратами на неё;
- в) определение значимости каждой функции управления;
- г) анализ соответствия организационной культуры и функций управления;
- д) нахождение минимальных затрат на управление организацией (предприятием);
- е) повышение мотивации и стимулирования персонала.

4. Отметьте знаком \checkmark виды ресурсов, анализируемых методом имитационного моделирования в функционально-стоимостном анализе системы и технологий управления персоналом:

- а) временные ресурсы,
- б) информационные ресурсы,
- в) материальные ресурсы,
- в) трудовые ресурсы,
- г) социальные ресурсы,
- д) мотивационные ресурсы.

Оценивание по КТ-1

Сумма значений по КТ-1 составляет 30 баллов. Набор происходит за счет получаемых баллов за устные опросы, письменные опросы, доклады и тестирование.

Критерии оценивания устного опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопросы), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответы, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
51-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-50	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.
Примечание	Максимальная сумма баллов за устные опросы: $100 \cdot k_{уоп} = 100 \cdot 0,07 = 7$ баллов; где: 100 - максимум за устные опросы, $k_{уоп}$ - коэффициент приведения для устных опросов: 0,07

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
83-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
70-82	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
51-69	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-50	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

Примечание	Максимальная сумма баллов за тесты: $100 \cdot k_t = 100 \cdot 0,07 = 7$ баллов; где: 100 - максимум за доклады, k_t - коэффициент приведения для тестов: 0,07
------------	---

Критерии оценивания письменного реферата:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся правильно использует понятия термины; обнаруживает понимание материала, его сущность и особенности. Реферат написан полно, подробно и без замечаний. Если задание дается в формах, то они заполнены точно и подробно
65-84	Обучающийся предоставляет реферат, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для высшей оценки, но допускает неточности, или же тема может быть раскрыта более полно и конкретно.
51-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание темы, но освещает ее неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировок; не достаточно применяет термины и определения, не совсем корректно заполняет предлагаемые объем реферата
0-50	Обучающийся показывает неуверенность в определениях, тема раскрыта частично, без аргументации и примеров, объем работы не вполне отвечает требованиям
Примечание	Максимальная сумма баллов за реферат: $100 \cdot k_{\text{рп}} = 100 \cdot 0,08 = 8$ баллов; где: 100 - максимум за письменные ответы, $k_{\text{рп}}$ - коэффициент приведения для реферата: 0,08

Критерии оценивания лабораторной работы:

Диапазон баллов	Описание критерия
90-100	Лабораторная работа выполнена в отведенное время. Результат получен без замечаний или с незначительной погрешностью.
49-89	Лабораторная работа выполнена в отведенное время, с некоторыми недочетами и погрешностями.
0-48	Лабораторная работа не выполнена в отведенный срок, выполнена неправильно, или с критическими ошибками.
Примечание	Максимальная сумма баллов за выполнение лабораторной работы: $100 \cdot k_{\text{лр}} = 100 \cdot 0,08 = 8$ баллов; где: 100 - максимум за лабораторную работу, $k_{\text{лр}}$ - коэффициент приведения для лабораторных работ: 0,08

Сумма баллов по КТ-1: $7+7+8+8 = 30$ баллов

Оценивание по КТ-2

Сумма значений по КТ-2 составляет 30 баллов. Набор происходит за счет получаемых баллов за устные опросы, письменные опросы, доклады и тестирование.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	
Примечание	Максимальная сумма баллов за доклады: $100 \cdot k_d = 100 \cdot 0,07 = 7$ баллов;	

	где: 100 - максимум за доклады, Кд - коэффициент приведения для доклада: 0,07
--	--

Критерии оценивания устного опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопросы), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответы, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
51-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-50	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.
Примечание	Максимальная сумма баллов за устные опросы: $100 \cdot \text{куоп} = 100 \cdot 0,07 = 7$ баллов; где: 100 - максимум за устные опросы, куоп - коэффициент приведения для устных опросов: 0,07

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
83-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
70-82	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
51-69	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-50	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.
Примечание	Максимальная сумма баллов за тесты: $100 \cdot \text{кт} = 100 \cdot 0,08 = 8$ баллов; где: 100 - максимум за доклады, кт - коэффициент приведения для тестов: 0,08	

Критерии оценивания контрольной работы:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся правильно использует понятия термины; обнаруживает понимание материала, его сущность и особенности. Работа написана полно, подробно и без замечаний. Если задание дается в формах, то они заполнены точно и подробно
65-84	Обучающийся предоставляет работу, удовлетворяющую тем же требованиям, что и для высшей оценки, но допускает неточности, или же тема могла быть раскрыта более полно и конкретно.
51-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание темы, но раскрывает неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировок; не всегда применяет нужные термины, не совсем правильно заполняет предлагаемые формы
0-50	Обучающийся обнаруживает не полное понимание темы, допускает недочеты в определениях, допускает погрешности в описательной части, или недостаточно корректно структурирует работу по содержанию
Примечание	Максимальная сумма баллов за письменную контрольную работу: $100 \cdot \text{кпоп} =$

	100*0,08 = 8 баллов; где: 100 - максимум за работу, кпоп - коэффициент приведения: 0,08
--	--

Сумма баллов по КТ-2: 7+7+8+8=30 баллов

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в устной форме. Обучающийся получает билет. Необходимо дать ответы в устном виде, подробно изложив содержание ответа, при необходимости завершить выводами.

6.2 Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
<p>Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</p>	<p>1. На каком этапе ФСА происходит выявление и классификация функций системы управления персоналом?</p> <p>а) на информационном этапе; б) на аналитическом этапе; в) на творческом этапе; г) на исследовательском этапе.</p> <p>2. Что означает принцип соответствия в контексте ФСА кадровых технологий?</p> <p>а) соответствие организационной структуры штатному расписанию; б) соответствие степени значимости функций затратам и уровню качества их реализации; в) соответствие квалификации сотрудников занимаемым должностям; г) соответствие кадровой политики законодательству.</p>
<p>Задание закрытого типа на установление соответствия</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</p> <p>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</p> <p>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</p>	<p>1. Сопоставьте этап ФСА и его ключевую задачу в кадровых технологиях</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовительный этап. 2. Информационный этап. 3. Аналитический этап. 4. Творческий этап. 5. Исследовательский этап. 6. Рекомендательный этап. 7. Этап внедрения. 8. Контрольный этап. <p>А. Сбор и систематизация данных о текущем состоянии анализируемого кадрового процесса (затраты времени и средств, показатели эффективности, регламенты).</p> <p>В. Постановка цели анализа, формирование рабочей группы, определение объекта ФСА (например, процесс подбора или адаптации персонала), составление плана работ.</p> <p>С. Мониторинг результатов после внедрения: сравнение фактических показателей с плановым и, оценка достигнутой экономии и эффективности, корректировка решений при необходимости.</p> <p>Д. Оценка и сравнение предложенных</p>

		<p>вариантов по критериям затрат, эффективности, реализуемости; отбор наиболее перспективных решений; расчёт ожидаемого экономического эффекта.</p> <p>Е. Практическая реализация утверждённых решений (внедрение новых регламентов, обучение сотрудников, настройка информационных систем), контроль хода внедрения.</p> <p>Ф. Формулировка и классификация функций кадрового процесса, построение функционально-стоимостной модели, анализ соотношения значимости функций и затрат на их выполнение.</p> <p>Г. Оформление итоговых рекомендаций, согласование с руководством и заинтересованными подразделениями, принятие решения о внедрении выбранных вариантов.</p> <p>Н. Генерация идей по оптимизации кадрового процесса (например, с помощью мозгового штурма), разработка альтернативных вариантов выполнения функций с меньшими затратами или более высокой эффективностью.</p> <p>2. Сопоставьте тип функции в кадровых процессах и её пример</p> <p>А. Основная функция. В. Вспомогательная функция. С. Излишняя (вредная) функция.</p> <p>1. Проведение обязательных инструктажей по охране труда для новых сотрудников. 2. Многократное дублирование одних и тех же отчётов разными подразделениями без внесения новой информации. 3. Подбор кандидатов на вакантную должность с учётом требований к квалификации и опыту. 4. Еженедельные совещания по вопросам, которые можно решить в рабочем чате или по электронной почте. 5. Организация обучения сотрудников новым профессиональным навыкам. 6. Ведение личных дел сотрудников в соответствии с законодательством.</p>
<p>Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p>1. Какие цели преследует применение ФСА в кадровых технологиях?</p> <p>а) сокращение численности персонала любой ценой; б) выявление и устранение излишних затрат на персонал; в) оптимизация кадровых процессов при сохранении или повышении их эффективности; г) формальное выполнение требований законодательства; д) повышение соотношения «затраты — результат» в управлении персоналом.</p> <p>2. Какие этапы обязательно входят в процесс ФСА кадровых технологий?</p> <p>а) подготовительный этап; б) маркетинговое исследование рынка труда; в) аналитический этап; г) творческий этап генерации идей;</p>

<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135). 	<p>д) этап финансового аудита компании.</p> <p>1. Расположите этапы функционально-стоимостного анализа (ФСА) в кадровых технологиях в правильной логической последовательности</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рекомендательный 2. Внедрения 3. Подготовительный 4. Информационный 5. Контрольный 6. Аналитический 7. Творческий 8. Исследовательский <p>2. Укажите правильную последовательность действий при ФСА системы мотивации персонала</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ функций системы мотивации: какие задачи она решает (удержание, стимулирование производительности, привлечение талантов и т. д.), насколько каждая функция значима для организации. 2. Разработка альтернативных вариантов системы мотивации (например, введение гибких бонусов, нематериальных стимулов, пересмотр KPI) с расчётом затрат и прогнозируемого эффекта. 3. Определение объекта анализа (система мотивации), постановка цели (снизить затраты на 15 % при сохранении уровня вовлечённости), формирование рабочей группы из HR-специалистов и экономистов. 4. Внедрение выбранной модели мотивации: обновление локальных нормативных актов, информирование сотрудников, настройка системы расчёта вознаграждений. 5. Сбор информации о текущей системе мотивации: структура затрат (оклады, премии, соцпакет, обучение), показатели вовлечённости и текучести, результаты опросов сотрудников. 6. Построение функционально-стоимостной диаграммы: сопоставление значимости каждой функции системы мотивации с затратами на её реализацию, выявление дисбалансов (например, высокие затраты на малозначимую функцию). 7. Оценка альтернативных вариантов: сравнение по критериям затрат, реализуемости, влияния на вовлечённость, выбор оптимального решения. 8. Мониторинг показателей через полгода: сравнение затрат на мотивацию, уровня вовлечённости, текучести с плановыми
--	---	---

		<p>значениями, корректировка системы при необходимости.</p> <p>9.Согласование выбранной модели с руководством и профсоюзным комитетом (если есть), оформление рекомендаций и плана внедрения.</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>	<p>1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>1. Какой метод часто используется на творческом этапе ФСА для генерации идей по оптимизации кадровых процессов?</p> <p>а) метод Дельфи; б) метод мозгового штурма; в) метод SWOT-анализа; г) метод экспертных оценок.</p> <p>2. Какая задача решается на исследовательском этапе ФСА кадровой системы?</p> <p>а) сбор информации о текущих кадровых процессах; б) выбор наиболее эффективных вариантов совершенствования системы; в) внедрение новых кадровых технологий; г) обучение персонала новым методам работы.</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p> <p>Оценка: Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> Отсутствие фактических ошибок. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). Обоснованность ответа (наличие аргументов). Логическая последовательность излагаемого материала. 	<ol style="list-style-type: none"> Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. Продумать логику и полноту ответа. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ 	<ol style="list-style-type: none"> Перечислите функции, используемые в ФСА при анализе объекта Перечислите основные методы, используемые при ФСА

Вопросы к экзамену:

- 1.Функционально-стоимостный анализ: понятие, сущность и основные объекты.
- 2.Этапы развития метода функционально-стоимостного анализа в России.
- 3.Принципы функционально-стоимостного анализа.
- 4.Понятие и структура себестоимости.
- 5.Цель и задачи функционально-стоимостного анализа.
- 6.Принципы функционально-стоимостного анализа.
- 7.Подготовительный этап функционально-стоимостного анализа.
- 8.Информационный этап функционально-стоимостного анализа.
- 9.Аналитический этап функционально-стоимостного анализа.
10. Творческий этап функционально-стоимостного анализа.
11. Исследовательский этап функционально-стоимостного анализа.
12. Рекомендательный этап функционально-стоимостного анализа.
13. Этап внедрения и контроля функционально-стоимостного анализа.
14. Функционально-стоимостный анализ как метод технико-экономического

анализа.

15. Методическая основа функционально-стоимостного анализа.
16. Управление стоимостью и метод функционально-стоимостного анализа.
17. Типология функционально-стоимостного анализа.
18. Взаимосвязь функционально-стоимостного анализа с научными методами.
19. Общепроизводственные нормативные расходы и коэффициент.
20. Показатели эффективности в функционально-стоимостном анализе.
21. Структурная модель функционально-стоимостного анализа.
22. Функциональная модель функционально-стоимостного анализа.
23. Совмещенная модель функционально-стоимостного анализа.
24. Подходы к определению объекта функционально-стоимостного анализа.
25. «Золотое правило» деловой активности предприятия.
26. Понятие структурно-элементной модели.
27. Значения построения таблицы функций в методики функционально-стоимостного анализа.
28. Значение экспертной оценки в функционально-стоимостном анализе.
29. Основные отличия методологии функционально-стоимостного анализа при применении к хозяйственным системам от функционально-стоимостного анализа продуктов.
30. Порядок определения затрат на функции.
31. Понятие и значение функционально-стоимостной диаграммы.
32. Построение и значение диаграммы FAST.
33. Персонал организации как объект функционально-стоимостного анализа.
34. Понятие и компоненты системы управления персоналом.
35. Функции системы управления персоналом.
36. Понятие, структура и функции кадровых технологий.
37. Кадровый маркетинг как технология управления персоналом.
38. Сущность и содержание сертификации персонала.
39. Кадровое планирование в организации.
40. Отбор персонала и способы замещения должностей.
41. Профессиональное развитие персонала.
42. Оценка персонала и кадрового потенциала организации.
43. Технологии оценки персонала.
44. Методологические аспекты оценки расходов на персонал.
45. Технологии анализа, оценки и планирования расходов на персонал.
46. Методика бюджетирования расходов на персонал организации.
47. Методы снижения расходов на персонал.
48. Система управления персоналом как объект функционально-стоимостного анализа.
49. Применение методологии и методов функционально-стоимостного анализа в инжиниринге и реинжиниринге.
50. Показатели эффективности в функционально-стоимостном анализе.
51. Бренд работодателя: экономическая модель формирования
52. Бренд работодателя: принципы формирования, цели и задачи.

Типовые практические задания к экзамену:

Вопрос 1. Укажите в графе 3 таблицы 1 основные (осн.) и вспомогательные (вспом.) функции системы управления персоналом из списка, представленного в этой таблице.

Таблица 1

Перечень кадровых функций организации

Ф1	Отбор, подбор и приём персонала	
Ф2	Адаптация персонала в организации	
Ф3	Организация обучения и повышения квалификации персонала	
Ф4	Профессиональная оценка персонала организации	
Ф5	Адаптация вновь принятого персонала	
Ф6	Кадровый учёт персонала	
Ф7	Формирование кадрового резерва	
Ф8	Контроль кадрового документооборота в организации	
Ф9	Мониторинг рынка труда	
Ф10	Документирование процесса обучения (оформление договора, формирование пакета отчётных документов: акт вып. работ, сч.-фактура)	
Ф11	Документирование передачи в архив личных дел работников, уволенных из организации	
Ф12	Ведение журнала учёта документов по кадровому обеспечению в организации	

Вопрос 2. Отметьте знаком \checkmark в графе 3 наиболее затратные функции управления персоналом организации из списка, представленного в таблице 2.

Таблица 2

Перечень кадровых функций организации

Ф1	Отбор, подбор и приём персонала	
Ф2	Адаптация вновь принятого персонала в организации	
Ф3.1	Организация обучения и повышения квалификации персонала	
Ф3.2	Организация обучения и аттестация персонала, обслуживающего опасные производственные объекты	
Ф4	Разработка профессиограмм, внедрение и совершенствование автоматизированных систем анализа и оценки	
Ф5	Профессиональная оценка персонала организации	
Ф6	Кадровый учёт персонала	
Ф7	Формирование кадрового резерва	
Ф8	Контроль кадрового документооборота в организации	
Ф9	Мониторинг рынка труда	
Ф10	Разработка программ повышения квалификации и переобучения персонала	
Ф11	Документирование процесса обучения (оформление договора, формирование пакета отчётных документов: акт вып. работ, сч.-фактура)	
Ф12	Документирование передачи в архив личных дел работников, уволенных из организации	
Ф13	Ведение журнала учёта документов по кадровому обеспечению в организации	

Вопрос 3. На рисунке 1 представлено графическое изображение структуры основных функций кадровой деятельности.

Заполните представленные на рисунке прямоугольники “кадровая функция” (2-й уровень) наименованиями основных кадровых функций из следующего списка:

- А) Определение кадровых целей.
- Б) Постановка и решение кадровых задач.
- В) Осуществление кадровых мероприятий

Г) Разработка кадровой стратегии.

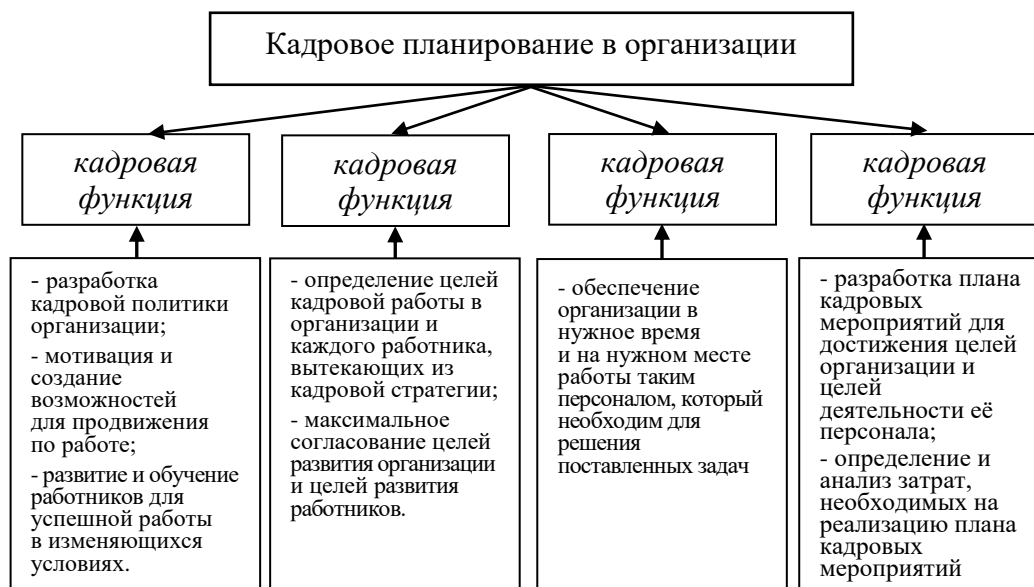


Рисунок 1. Структура основных функций кадровой деятельности

Вопрос 4.

Определите тип таблицы, представленный ниже:

- А. таблица функций
 Б. таблица затрат на функции
 В. диаграмма FAST

Объект в целом, его элементы	Функция	Вид функции	Код функции
1	2	3	4

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей,	0-19

<p>обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</p>	
--	--

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к опросу:

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Практические задания являются необходимым звеном для оценки умений и навыков обучающихся. Основные критерии оценки практического задания (кейса): качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Методические рекомендации по составлению доклада:

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.
- Доклад по регламенту составляет 10-15 мин.

Методические рекомендации по написанию реферата:

Реферат является самостоятельной практической работой обучающихся. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Текст работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

Сноски делаются постранично, внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются последовательно и отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

Объем реферата 7-15 стр.

Методические рекомендации по написанию контрольной работы:

Контрольная работа является самостоятельной практической работой обучающихся. Она призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Текст работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно: План работы, Введение. Основная часть. Заключение. Список литературы. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 12-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Сноски делаются постранично, внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются последовательно и отдельно. Страницы работы должны быть пронумерованы. Номер ставится внизу страницы справа.

Объем контрольной работы 5-8 стр.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

8.1. Основная литература

1. Асаул, А.Н. Управление затратами и контроллинг : учебник для вузов / А. Н. Асаул, И. В. Дроздова, М. Г. Квициния, А. А. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, [Электронный ресурс].2024. — 283 с— URL: <https://urait.ru/bcode/563582>
2. Видищева, Р. С. Функционально-стоимостный анализ : учебно-методическое пособие / Р. С. Видищева, Т. В. Андреева. - Москва : Флинта,[Электронный ресурс]. 2022. - 109 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1905755>
3. Кузьмина, О. Н. Функционально-стоимостный анализ в решении организационно-управленческих задач: теоретические основы и методика проведения : монография / О.Н. Кузьмина, Т.А. Корнеева, Г.А. Шатунова. — Москва : ИНФРА-М, [Электронный

- ресурс].2022. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1844429>
4. Никитина, Е.Б. Функционально-стоимостный анализ : учебное пособие / Е.Б.Никитина; Пермский государственный национальный исследовательский университет. - Пермь,[Электронный ресурс]: 2021.- 100 с.- URL: <http://psu.ru/files/docs/science/books/uchebnie-posobiya...>
5. Шеремет, А.Д. Функционально-стоимостный анализ. / А.Д.Шеремет, А.П.Ковалев. - М: Проспект, 2022. — 208с. - URL: <https://www.litres.ru/book/a-i-kovalev/funkcionalno-stoimostnyy-analiz-38612179/>

8.2. Дополнительная литература

1. Асемоглу, Д. Введение в теорию современного экономического роста : учебник : в 2 книгах / Д. Асемоглу ; под редакцией К. Сосунова ; перевод с английского К. Сосунова. — Москва : Дело РАНХиГС, 2018 — Книга 1 : Введение в теорию современного экономического роста — 2018. — 928 с. — ISBN 978-5-7749-1262-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/143361>
2. Горматин, В. И. Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом : 2019-08-27 / В. И. Горматин. — Белгород : БелГАУ им.В.Я.Горина, 2018. — 85 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/123396>
3. Губина, О.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Практикум: учеб.пособие / О.В. Губина. - М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2013. – 192с.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации: Учебно-практическое пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: Проспект, 2012.-48с.
5. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом: Учебно-практическое пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: Проспект, 2012.-64с.
6. Климова Н.В. Экономический анализ: теория, задачи, тесты, деловые игры [Текст] Учеб. пособ. / Н.В. Климова, М.: Вузовский учебник, – 2016, – 286с.
7. Кузьмина Е.А., Кузьмин А.М. Функциональный анализ – основа методологии ФСА // Сборник методов поиска новых идей и решений управления качеством/ Сост. В.В. Ефимов. – Ульяновск: УлГТУ, 2015. – С.172-180.
8. Кузнецова, В. Б. Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом : учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] / В. Б. Кузнецова, И. Н. Корабейников. — Электрон. Текстовые данные. – М: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 141 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/78922.html>— элктронный // ЭБС IPR BOOKS
9. Применение функционально-стоимостного анализа в решении управленческих задач: Учебное пособие/ Под редакцией Рыжовой В.В.-М.: ИНФРА-М, 2011.-256с.
10. Ревина, И.В., Соловьева О.И. Функционально-стоимостной анализ: учебное пособие. – Омск: ОИВТ (филиал) ФБОУ ВПО «НГАВТ», 2012. – 157с.
11. Рыжова В.В. Функционально-стоимостный анализ в решении управленческих задач по сокращению издержек: Учебное пособие / В.В. Рыжова. – М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. – 226 с.
12. Федина, К.В. Применение функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом предприятия // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 12 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2017/12/15627>

13. Функционально-стоимостный анализ в решении организационно-управленческих задач: теоретич. основы и методика проведения: Моногр. / О.Н. Кузьмина и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. – 168 с.

14. Яковенко, Н.Ю. Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом [Электронный ресурс] / Н.Ю.Яковенко, Ю.И.Здоровец, Е.В.Нежелъченко, С.Н.Ясенюк. - Белгород: Изд-во БелГАУ им. В.Я.Горина, 2020.- 80 с. URL: <https://m.eruditor.one/file/3372885/>

15. Cost Planning for Functions and Components in engineering design – theory and application / Naiko Schlink, Ronny Kein, Milton Wetzel Pereira// Management & Development. 2011 (september 2011). Vol.1 n°1. // URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.472.9502&rep=rep1&type=pdf>

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.

2. Налоговый кодекс Российской Федерации часть первая от 31 июля 1998 г. N 146-ФЗ и часть вторая от 5 августа 2000 г. N 117-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 13 июля 2015 г.).

3. Федеральный закон Российской Федерации «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ // Российская газета. 2003. 31 мая. № 103.

4. Федеральный закон Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 7 июля 2004 г № 79-ФЗ // Российская газета. 2004. 31 июля. № 162.

8.4. Интернет-ресурсы

1. <http://www.nnir.ru/> – Российская национальная библиотека
2. <http://www.nns.ru/> – Национальная электронная библиотека
3. <http://www.rsi.ru/> – Российская государственная библиотека
4. <http://www.biznes-karta.ru/> – Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. <http://www.rbs.ru/> – Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. <http://www.aport.ru/> – Поисковая система
7. <http://www.rambler.ru/> – Поисковая система
8. <http://www.yandex.ru/> – Поисковая система
9. <http://www.businesslearning.ru/> – Система дистанционного бизнес образования
10. www.test.specialist.ru/ – Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. <http://www.consultant.ru/> – Консультант плюс
12. <http://www.garant.ru/> – Гарант
13. <http://www.value-eng.org/> – Общество функционально-стоимостных аналитиков США
14. <http://www.valuefoundation.org/> – Фонд Л. Майлза
15. <http://ivm.org.uk/> – Институт ФСА Великобритании
16. <http://www.scav-csva.org/> – Канадское общество ФСА
17. [www://urtp.ru/](http://www.urtp.ru/) – сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»
18. <http://www.hrm.ru/> – Портал о кадровом менеджменте
19. <http://www.kadrovik.ru/> – сайт журнала «kadrovik.ru»
20. <http://www.top-personal.ru/> – сайт журнала «Управление персоналом».
21. Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru
22. Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/> Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>

23. Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru>

8.5. Иные источники

1. Межевов А.Д. Применение функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом организации / А.Д. Межевов, Г.А.Зайцева, А.Р. Ахмадуллин // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2017. Т. 6, № 5. – С. 74-78.
2. Сотникова С.И. Управление персоналом [Текст]: учебник / С.И. Сотникова. М.: Инфра-М, 2016. – 408 с.
3. Шатунова, Г.А. Совершенствование методики функционально-стоимостного анализа в современных условиях хозяйствования / Г.А. Шатунова, Н.А. Архипова, О.Н. Кузьмина [Znaniium.com, 2016, вып. №1-12, стр. 0-05]
4. HR-портал: <http://www.hr-portal.ru/tags/liderstvo>
5. Федеральный образовательный портал: <http://ecsocman.hse.ru/text/19194712/>

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

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

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием.
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы с рабочими столами, оборудованными посадочными местами.
3.	Технические средства обучения: компьютеры с технологией touchpad; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.