

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)



А.А.Панфилов

« 03 » 09 2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ФУНКЦИОНАЛЬНО - СТОИМОСТНОЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) подготовки «Управление персоналом организации»
Уровень высшего образования Магистратура
Форма обучения Очно-заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
3	4, 144		16		101	(27) Экзамен
Итого	4, 144		16		101	(27) Экзамен

Владимир 2018

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины (модуля) «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» являются формирование умений и навыков по оценке систем управления на основе функционально-стоимостного анализа и применения технологий управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» относится к обязательным дисциплинам вариативной части плана подготовки магистра.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знание основ управления персоналом, владение методами анализа данных, графического и табличного представления информации.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин: «Теория организации и организация проектирования», «Современные организационные структуры и механизмы управления».

В свою очередь, знание предмета «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» является необходимым базисом для выполнения научно-исследовательской работы и написания магистерской диссертации в части проведения анализа систем управления организацией и определения путей их совершенствования.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими общепрофессиональными компетенциями:

владением современными технологиями управления персоналом и эффективной реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7)

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими профессиональными компетенциями: владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-12);

умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-18);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) знать: принципы, формы и методы диагностики организационно развития (ПК-12), (ОПК-7)

2) уметь рассчитывать затраты и эффект от предлагаемых структурных изменений с системе управления персоналом организации (ПК-18);

3) владеть современными технологиями управления персоналом и навыками проведения функционально-стоимостного анализа (ОПК-7)

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часа.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы,	СРС			КП / КР
1	Тема 1 Сущность, цели и задачи ФСА в управлении предприятием. Основные понятия ФСА. Анализ функций управления. Построение диаграммы функций предприятия	3	1-3			2			11		-	
2	Тема 2 Расчет затрат и трудозатрат по функциям	3	4-6			2			18		2/100	Рейтинг-контроль 1
3	Тема 3 Анализ функций на основе экспертных оценок и парных сравнений основных и вспомогательных функций	3	7-9			4			18		2/50	
4	Тема 4 Разработка диаграмм «значимость – качество» и «значимость затраты» по основным и вспомогательным	3	10-12			2			18		2/100	Рейтинг-контроль 2
5	Тема 5 Проектирование направлений совершенствования системы управления организацией. Расчет эффективности предлагаемых мероприятий	3	13-15			2			18		2/100	
6	Тема 6 Основные технологии управления персоналом: технология управления наймом и оценкой персонала, использованием персонала, развитием и поведением персонала	3	16-18			4			18		2/50	Рейтинг-контроль 3
						16	+		101		10/63	(27) Экзамен

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки реализация компетентностного подхода с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся предусматривается использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

для практических занятий – опережающее изучение материала с последующим обсуждением, ситуационный анализ.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Форма текущего контроля : рейтинг-контроль

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Текущий контроль

Текущий контроль предполагает проверку контрольной работы, выполненной магистрантом в течение семестра на основе собранного магистрантом данных по предприятию.

Тема контрольной работы: «Совершенствование управления подразделением(название) организации (название) на основе функционально-стоимостного анализа».

Содержание контрольной работы

1. Краткая характеристика предприятия и его анализируемого подразделения
2. Декомпозиция функций подразделения и построение функциональной диаграммы
3. Расчет трудозатрат и денежных затрат по основным и вспомогательным функциям
4. Построение диаграмм «значимость-затраты» и «значимость качество»
5. Предложения по совершенствованию управления подразделением организации

Рейтинг-контроль 1

1. Что является объектом анализа в ФСА

- А) работники
- Б) бизнес-процессы
- В) функции

2. какие диаграммы строятся для анализа функций

- А) «значимость-затраты» и «значимость-качество»
- Б) «доходы-затраты» и «время-численность»
- В) «объемы- численность» и «доходы-затраты»

3. Перечислите этапы проведения ФСА

- А) подготовительный, аналитический, творческий, рекомендательный, внедрение
- Б) подготовительный, аналитический, внедрение
- В) НИОКР, подготовка образца, отладка, серийный выпуск

4. Метод функционально-стоимостного анализа позволяет определить:

- 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;

- с) возможные комбинации вариантов организационных решений, предлагаемых для осуществления отдельных функций управления персоналом;
 - д) формы систематизации, записи и ясного представления мнений и заключений экспертов.
5. К методам обследования системы управления персоналом относятся:
- а) функционально-стоимостный анализ;
 - б) корреляционный и регрессионный анализы;
 - с) структуризации целей;
 - д) активное наблюдение рабочего дня;
 - е) изучение документов.
- с) метод наблюдения;
- д) интервьюирование;
6. 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;
 - с) произвести балансовые сопоставления, увязки;
 - д) расчленить сложные явления на более простые;
 - е) сочетать независимое выдвижение идей каждым экспертом с последующей их коллективной оценкой на совещании по поиску путей совершенствования системы управления персоналом¹.

Рейтинг-контроль 2

1. К методам анализа системы управления персоналом относятся:

- а) самообследование;
- б) нормативный;
- с) балансовый;
- д) изучение документов;
- е) контрольных вопросов.

2. К методам формирования системы управления персоналом относятся:

- а) моментные наблюдения;
- б) опытный;
- с) системный подход;
- д) главных компонентов;
- е) матричный.

3. Методы внедрения системы управления персоналом включают:

- а) моделирование фактического и желаемого состояния исследуемого объекта;
- б) привлечение общественных организаций;
- с) обучение, переподготовка и повышение квалификации работников аппарата управления;
- д) морфологический анализ;
- е) главных компонентов.

4. Методы обоснования системы управления персоналом включают в себя следующие:

- а) нормативный;
- б) материальное и моральное стимулирование;
- с) расчет количественных и качественных показателей оценки экономической эффективности предлагаемых вариантов;
- д) обучение, переподготовка и повышение квалификации работников аппарата управления;
- е) функционально-стоимостный анализ.

¹ Вопросы к тестированию по текущему контролю взяты из Управление персоналом: программы учебных дисциплин, практик, гос. экзамена, магист. диссертация: Учеб.пос. / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 349 с.: 60x90 1/16. - (ВО: Магистр.). (п) ISBN 978-5-16-005606-7 <http://znanium.com/bookread2.php?book=314120>

5. Метод формирования системы управления персоналом «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.

6. 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.

Рейтинг-контроль³

Описать одну из предложенных преподавателем технологий управления персоналом. Выделить цель, объект, задачи, разновидности технологий, содержание и особенности применения.

Промежуточная аттестация

Экзаменационные вопросы

1. Метод функционально-стоимостного анализа в совершенствовании организационных структур
2. Порядок проведения экспертной оценки значимости функций
3. Классификация методов совершенствования системы управления предприятием
4. Выбор способов выполнения функций управления: метод творческих совещаний, метод коллективного блокнота
5. Понятие и виды функций управления организацией
6. Выбор способов выполнения функций управления: метод контрольных вопросов, морфологический анализ
7. Декомпозиция функций управления организацией
8. Оценка эффективности предложенных мероприятий по совершенствованию управлением персоналом организации.
9. Построение функциональной диаграммы осуществления функций
10. Связь функционально-стоимостного анализа с другими видами анализа.
11. Этапы построения функционально-стоимостного анализа: подготовительный
12. Развитие функционально-стоимостного анализа в России
13. Этапы построения функционально-стоимостного анализа: аналитический этап
14. Диаграмма «значимость-затраты»: порядок построения
15. Этапы построения функционально-стоимостного анализа: творческий этап
16. Представление функционально-стоимостного анализа графическим методом
17. Этапы построения функционально-стоимостного анализа: рекомендательный этап:
18. Диаграмма «Значимость-качество» порядок построения
19. Этапы построения функционально-стоимостного анализа: внедрение
20. Формирование и учет затрат на управление персоналом предприятием

21. Экспертная оценка значимости функций управления организацией
22. Содержание метода функционально-стоимостного анализа и его роль в совершенствовании организационных структур управления
23. Классификация функций управления организацией
24. Порядок декомпозиции функций управления организацией
25. Классификация технологий управления персоналом
26. Оценка эффекта предлагаемых мероприятий по совершенствованию системы управления организацией
27. Особенности построения функциональной диаграммы осуществления функций
28. Графическое представление функционально-стоимостного метода

Контрольная работа

В ходе изучения курса предусматривается написание контрольной работы по совершенствованию организационной структуры подразделения организации с помощью метода ФСА, направленной на закрепление знаний и навыков, приобретенных при изучении дисциплины.

Подразделение организации выбирается студентом самостоятельно. Оформление работы в соответствии с требованиями.

Содержание контрольной работы.

1. Характеристика предприятия и подразделения. Цель функционирования подразделения. Основные должностные обязанности работников подразделения.
2. Декомпозиция функций и составление функциональной диаграммы подразделения
3. Расчет затрат и трудоемкости по функциям
4. Составление диаграмм «значимость-затраты» и значимость-качество»
5. Предложения по совершенствованию оргструктуры подразделения и оценка их эффективности.

Самостоятельная работа студентов

Темы рефератов

1. Графическое представление ФСА на основе SADT
2. Теоретические основы управления персоналом
3. Основные технологии управления персоналом: технология управления наймом и оценкой персонала, использования персонала, развитием и поведением персонала
4. Выбор способов выполнения функций управления: метод творческих совещаний, метод коллективного блокнота метод контрольных вопросов, морфологический анализ
5. Оценка эффективности предложенных мероприятий по совершенствованию управлением персонала организации.
6. Место и роль функционально-стоимостного анализа в совершенствовании организационных структур
7. История развития функционально-стоимостного анализа в России
8. Порядок декомпозиции функций управления организацией

По согласованию с преподавателем выполнение самостоятельной работы может быть заменено выполнением исследовательской работы и написанием статьи.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная литература:

1. Функционально-стоимостный анализ в решении организационно-управленческих задач: теоретич. основы и методика проведения: Моногр. / О.Н. Кузьмина и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 168 с.: 60x90 1/16 - (Научная мысль) (о) ISBN 978-5-16-010867-4, 500 экз

<http://znanium.com/bookread2.php?book=504303>

2. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-009526-4, 500 экз.

<http://znanium.com/bookread2.php?book=445836>

3. Управление персоналом: Магистерская программа "Управление персоналом орг-ции" (вариат. учеб. дисц.): Учеб. пос. / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 256с.: 60x90 1/16. - (ВО: Магистр.). (п) ISBN 978-5-16-006867-1, 500 экз.

<http://znanium.com/bookread2.php?book=411608>

4. Применение функционально-стоимостного анализа в решении упр. задач: Уч. пос. Ч. 2 / МГУ. им. М.В.Ломоносова; Под ред. В.В.Рыжовой. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 166с.: 60x88 1/16. - (ВО:Бакалавр.; Магистр.). (о) ISBN 978-5-369-01174-4, 300 экз.

<http://znanium.com/bookread2.php?book=396552>

5. Функционально-стоимостный анализ в решении управленческих задач по сокращению издержек: Учебное пособие / В.В. Рыжова - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. - 224 с.: 60x90 1/16. - (Высшее

образование; Магистратура). (п) ISBN 978-5-369-01035-8

<http://znanium.com/bookread2.php?book=257267>

б)дополнительная литература

6. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 288 с. - ISBN 978-5-394-02375-0 - Режим доступа:

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=512044>

7. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-005112-3

<http://znanium.com/bookread2.php?book=426081>

8. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 336 с.: 60x90 1/16. - (Профессиональное образование). (переплет) ISBN 978-5-8199-0262-2

<http://znanium.com/bookread2.php?book=416128>

9. Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 365 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-001973-4

<http://znanium.com/bookread2.php?book=396249>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Материально-техническим обеспечением дисциплины является для лекционных занятий:

- a. аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук, ...),
- b. комплект электронных презентаций/слайдов

для практических занятий:


- c. компьютерный класс,
- d. презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук,
- e. пакеты ПО общего назначения (текстовые редакторы, графические редакторы, ...),
- f. пакет программ по статистике, Microsoft Excel

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.03 « Управление персоналом»

Рабочую программу составил Марченко Е.М.  (ФИО, подпись)

Рецензент
(представитель работодателя) Л.В.Павлов 

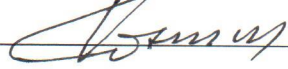
Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ЭУИИ _____
Протокол № 1 от 03.09.18 года

Заведующий кафедрой О.А.Доничев  _____
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления

38.04.03 «Управление персоналом» _____

Протокол № 1 от 03.09.18 года

Председатель комиссии О.А.Доничев  _____
(ФИО, подпись)