

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий кафедрой  
Управления персоналом

 И.Б. Дуракова

18.05.2023г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.04 Мониторинг и анализ системы управления персоналом

**1. Шифр и наименование направления подготовки:**

38.04.03 Управление персоналом

**2. Профиль подготовки/специализация:** Управление человеческими ресурсами и брендом работодателя в цифровой экономике

**3. Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**4. Форма обучения:** заочная

**5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** Управления персоналом

**6. Составители программы:** Митина Н.Н., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом; П.В.Гусев, преподаватель кафедры управления персоналом экономического факультета

**7. Рекомендована:** НМС экономического факультета № 4 от 20.04.2023  
Продлена на 2024-2025 уч. год Научно-методическим советом экономического факультета ВГУ от 21.03.2024 г., протокол №3

**8. Учебный год:** 2024/2025

**триместр:** 4, 5

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области мониторинга и анализа системы управления персоналом.

*Задачи учебной дисциплины:*

- изучение и усвоение основных понятий и содержания функционально-стоимостного анализа в области управления персоналом, этапов и методов его осуществления;

- овладение навыками анализа и выявления проблемы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

- формирование умений определять показатели эффективности работы с персоналом в условиях цифровизации процессов;

- овладение навыками проведения расчетов и обоснования предложений для формирования бюджета затрат на персонал.

## 10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: вариативная часть блока Б1.

## 11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Коды	Индикаторы	Планируемые результаты обучения
ПК-1	Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения	ПК-1.1	Проводит анализ, выявляет проблемы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	<b>Знать:</b> - теоретические и методологические основы мониторинга и анализа системы управления персоналом и ее элементов; - методы выявления и интерпретации социально-трудовых проблем  <b>Уметь:</b> - использовать методы, методику и приемы функционально-стоимостного анализа  <b>Владеть:</b> - навыками использования технологий мониторинга в профессиональной деятельности
		ПК-1.4	Определяет показатели эффективности работы с персоналом, проводит расчет затрат на персонал, обосновывает предложения для формирования бюджета	<b>Знать:</b> - подходы к формированию бюджета затрат на персонал - показатели эффективности работы с персоналом  <b>Уметь:</b> - обосновывать предложения, направленные на решение социально-трудовых проблем организации  <b>Владеть:</b> - навыками расчета и анализа

				бюджета затрат на персонал
--	--	--	--	----------------------------

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 4 ЗЕТ/ 144 час.**

**Форма промежуточной аттестации экзамен**

**13. Трудоемкость по видам учебной работы:**

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Всего	По триместрам		
		№ триместра 4	№ триместра 5	...
Аудиторные занятия	14	14		
в том числе:	лекции			
	практические	14	14	
	лабораторные			
Самостоятельная работа	121	58	63	
в том числе: курсовая работа (проект)				
Форма промежуточной аттестации <i>экзамен</i>	9		9	
Итого:	144	72	72	

**13.1. Содержание дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
<b>Практические занятия</b>			
1.	Содержание функционально-стоимостного анализа (ФСА)	Единство функционального и стоимостного подходов к анализу и совершенствованию системы и технологии управления персоналом, организации труда и трудовых процессов. Цели, задачи, объекты, функционально-стоимостного анализа на примере функций управления персоналом.	Курс: Мониторинг и анализ системы управления персоналом <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2464">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2464</a>
2.	Мониторинг и функционально-стоимостной анализ системы и процессов управления персоналом	Необходимость проведения мониторинга и анализа системы управления персоналом. Понятие мониторинга и ФСА системы управления персоналом, особенности проведения.	Курс: Мониторинг и анализ системы управления персоналом <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2464">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2464</a>
3.	Субъекты ФСА и его методы	Методы, методика и приемы функционально-стоимостного анализа (ФСА). Субъекты проведения ФСА системы управления персоналом	Курс: Мониторинг и анализ системы управления персоналом <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2464">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2464</a>
4.	Основные этапы ФСА и оценка результативности и управления персоналом	Этапы ФСА: подготовительный этап; информационный этап; аналитический этап; творческий этап; исследовательский этап; рекомендательный этап; этап внедрения. Понятие эффективности и результативности деятельности. Методы оценки эффективности и результативности деятельности персонала. Оценка эффективности службы управления персоналом. Анализ	Курс: Мониторинг и анализ системы управления персоналом <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2464">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2464</a>

	бюджета затрат на персонал и контроль его исполнения. Оценка эффективности совершенствования системы управления персоналом	
--	--	--

### 13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				Всего
		Лекции	Практические	лабораторные	Самостоятельная работа	
1	Содержание функционально-стоимостного анализа (ФСА)		2		20	22
2	Мониторинг и функционально-стоимостной анализ системы и процессов управления персоналом		4		31	35
3	Субъекты ФСА и его методы		4		35	39
4	Основные этапы ФСА и оценка результативности управления персоналом		4		35	39
	Итого		14		121	135

### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как практические занятия, включая собеседования (индивидуальный опрос, фронтальная беседа), рефераты (доклады), практические задачи, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Лекции в аудитории по данной дисциплине не предусмотрены, поэтому теоретический материал к каждой теме обучающиеся должны готовить самостоятельно, при этом рекомендуется вести конспект, что позволит систематизировать материал и впоследствии его дополнять, подготовиться к зачету с оценкой. Следует обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в управлении организационной культурой. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых позже можно делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. На основании самостоятельной проработки теоретического материала, в аудитории проводят собеседования в форме индивидуального опроса или фронтальной беседы.

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной рабочей программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Не допускается выступление по первоисточнику - необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к занятию среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть проработаны каждым обучающимся.

Решение задач - выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной

программой курса; получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы; получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты. При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы, навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступить к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информацию о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников.

При выполнении задания необходимо получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини группы и в выборах лидера мини группы; участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе; участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения кейс-анализа обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем и вопросов учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по учебному курсу определяется учебным планом. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и ресурсами сети Интернет, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Виды самостоятельной работы: проработка учебного материала по учебной и научной литературе; работа в электронной библиотечной системе; подготовка к участию в ситуационных практикумах, выступление с презентациями.

## **15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины**

### **а) основная литература:**

№ п/п	Источник
1	Митина Н.Н. Работа с персоналом: мониторинг, аудит, контроллинг: учебное пособие / Н.Н.Митина, О.В.Исаева. - Воронежский государственный университет. Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2018. - 96с.
2	Жуков А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 363 с. : табл. - Режим доступа: по подписке. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=497388">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=497388</a> (дата обращения: 15.09.2019). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-2822-5. - DOI 10.23681/497388. - Текст : электронный.

### **б) дополнительная литература:**

№ п/п	Источник
3.	Ендовицкий Д.А. Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала / Д.А. Ендовицкий, Н.Н. Беленова. — Москва: КНОРУС, 2013.— 191, [1] с.

4.	Кузнецова В. Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом: учебное пособие / В. Кузнецова, И.Н. Корабейников. - Оренбург : ОГУ, 2016. - 141 с. : ил. - Режим доступа: по подписке. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=485360">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=485360</a> (дата обращения: 16.09.2019). - Библиогр.: с. 131-133. - ISBN 978-5-7410-1414-1. - Текст : электронный.
5.	Митина Н.Н. Контроллинг персонала: сущность, институционализация, принятие решений: монография/Н.Н Митина; Воронеж. гос. ун-т. - Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016. - 58с.: ил., табл. - Библиогр.: с.56-58.-
6.	Одегов Ю.Г. Экономика персонала: учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко.– Москва: Альфа-Пресс, 2009-. Ч. 1: Теория .– 2009.– 1054 с.
7.	Управление персоналом: учебник / И.Б. Дуракова [и др.]– М.: ИНФРА-М, 2018 . - 568с.
8.	Чибикова Т.В. Теоретико-методологические подходы к проведению организационной диагностики : монография / Т.В. Чибикова, В.В. Кахович ; Минобрнауки России, Омский государственный технический университет. - Омск : Омский государственный технический университет (ОмГТУ), 2017. - 108 с. : табл., схем. - Режим доступа: по подписке. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=493">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=493</a> (дата обращения: 30.06.2019). - Библиогр.: с. 81-87. - ISBN 978-5-8149-2510-7. - Текст : электронный.
9.	Шестакова Е.В. Кадровый консалтинг и аудит : учебное пособие / Е.В. Шестакова ; Министерство образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2013. - 199 с. : табл. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=270267">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=270267</a>

#### в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

№ п/п	Источник
11	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: <a href="https://edu.vsu.ru">https://edu.vsu.ru</a>
12	ЭБС "Университетская библиотека online" : <a href="http://biblioclub.vsu.ru">http://biblioclub.vsu.ru</a>
13	ЭБС Издательство «Лань» : <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a>
14	Национальный союз кадровиков : <a href="http://www.kadrovik.ru">http://www.kadrovik.ru</a>
15	Сообщество менеджеров : <a href="https://www.e-executive.ru">https://www.e-executive.ru</a>
16	Human Resources Management: <a href="https://managementmania.com/en/human-resources-management">https://managementmania.com/en/human-resources-management</a>

#### 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Митина Н.Н. Контроллинг персонала: сущность, институционализация, принятие решений: монография/Н.Н Митина; Воронеж. гос. ун-т. - Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016. - 58с.: ил., табл. - Библиогр.: с.56-58.- ISBN 978-5-9273-2298-5
2.	Кузнецова В. Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом: учебное пособие / В. Кузнецова, И.Н. Корабейников. - Оренбург : ОГУ, 2016. - 141 с. : ил. - Режим доступа: по подписке. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=485360">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=485360</a> (дата обращения: 16.09.2019). - Библиогр.: с. 131-133. - ISBN 978-5-7410-1414-1. - Текст :

#### 17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно- справочные системы (при необходимости)

Программа курса может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий. При реализации дисциплины проводятся лекции, проблемные и дискуссионные семинарские занятия, выполняется контрольная работа, содержащая практическую часть. Проверка контрольной работы может осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

#### 18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

#### 19. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Содержание функционально-стоимостного анализа (ФСА)	ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения	ПК-1.1 Проводит анализ, выявляет проблемы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	КИМ №1 (контрольная работа)  КИМ №2 (комплект заданий)
2.	Мониторинг и функционально-стоимостной анализ системы процессов управления персоналом		ПК-1.4 Определяет показатели эффективности работы с персоналом, проводит расчет затрат на персонал, обосновывает предложения для формирования бюджета	
3	Субъекты ФСА и его методы			
4	Основные этапы ФСА и оценка результативности и управления персоналом			
Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен				КИМ №3 (Перечень вопросов) Презентация результатов контрольной работы КИМ №4 Тестовые задания

## 20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

### 20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольной работы, практические и тестовые задания.

#### КИМ №1 Комплект тем контрольных работ

##### Описание технологии проведения

Цель — овладение заданными компетенциями по дисциплине «Этика деловых отношений в управлении персоналом».

Контрольная работа выполняется в соответствии с методическими указаниями, приведенными в п.14., и включает две части: теоретическую и практическую. Обучающийся выполняет, согласовав с преподавателем, одно задание из теоретической части и делает мини-проект по выбранной и согласованной теме из практической части.

#### Раздел I Задания для теоретической части контрольной работы

1. История развития функционально-стоимостного анализа





4	Осуществлять поиск подходящих анкет								
5	Формировать трудовой коллектив								
6	Организовать систему учета и отчетности								
7	Осуществлять делопроизводство кадровое								

Проводите анализ, выявите проблемы операционного управления персоналом организации и работы структурного подразделения. Предложите направления для решения выявленных проблем.

### **Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания):**

Оценка обучающегося зависит от степени раскрытия теоретического вопроса первого раздела и качества представленного проекта второго раздела, соответствия представленным рекомендациям.

Оформление контрольной работы должно соответствовать требованиям, предъявляемым к письменным работам. Титульный лист установленной формы. Шрифт Times New Roman, размер шрифта 14, абзацный отступ 1,5, межстрочный интервал 1,5. Размеры полей: левое 3 см, правое 1 см, верхнее и нижнее 2 см. Номер страницы проставляют внизу по центру. Выравнивание основного текста по ширине страницы, абзацный отступ 1,25. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы, которые должны быть оформлены в соответствии с требованиями ГОСТ.

Оценка «отлично» выставляется, если содержание работы и выступление соответствует теме, соблюден временной регламент, использовано не менее 5 литературных источников, выступающий свободно владеет материалом, как в теоретической, так и в практической частях работы.

Оценка «хорошо» выставляется, если содержание выступления соответствует теме исследования, соблюден временной регламент, использовано менее пяти литературных источников, неуверенность в изложении материала.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если содержание частично соответствует теме исследования, не соблюден временной регламент, использованы 2-3 литературных источника, выступающий либо допустил ошибки, либо не может четко обосновать полученные результаты практической части.

Неудовлетворительная оценка выставляется, если содержание не соответствует теме, тема не раскрыта, либо отсутствует практическая часть, обучающийся не может ответить на вопросы.

## **КИМ № 2 Комплект практических и тестовых заданий (фрагмент)**

### **Описание технологии проведения**

1. Подготовка к выполнению практических заданий, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение практических заданий.
3. Обсуждение в группе полученных результатов.
4. Получение оценки

### **Практические задания:**

1. Анализ преимуществ применения метода функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом
2. Анализ причин значимости отдельных этапов в процедуре проведения ФСА (на примере одного этапа ФСА)
3. Бенчмаркинг в мониторинге системы управления персоналом
4. Выявление «квадратных колес» организации (недостатков системы управления персоналом, препятствующих развитию организации)
5. Разработка формализованной процедуры управления персоналом (поиск, отбор, обучение, оценка, увольнение).
6. Анализ причин текучести персонала (кейс-анализ) Пример кейса:

Механический завод имеет самый высокий процент текучести кадров среди слесарей - сборщиков основного конвейера (текучесть достигает 8070 в год). Работа сборщиков достаточно проста и монотонна, не требует особых физических усилий. Обучение сборщиков производится непосредственно на рабочем месте в течение четырех часов.

Прием сборщиков на завод осуществляется отделом кадров без участия мастеров или других руководителей. Кандидаты заполняют стандартную форму (см. ниже) и проходят собеседование с инспектором отдела кадров, который принимает решение о приеме на работу, утверждаемое начальником отдела кадров.

#### ВОПРОСЫ

1. Существует ли, по вашему мнению, связь между высокой текучестью кадров средислесарей-сборщиков и методом их отбора? Как усовершенствовать этот процесс?

2. Кого из кандидатов, данные на которых приведены, вы бы приняли на место

Критерий	Кандидат А	Кандидат В	Кандидат В
Возраст	45	28	35
Стаж работы	25	5	15
Число организаций, в которых работал кандидат	4	8	11
Образование	среднее	высшее	среднее
Специальность	слесарь - водопроводчик	инженер-механик	
Служба в ВС	да	нет	да
Семенное положение	женат, 2 детей	холост	разведен 3 детей
Место рождения	г. Москва	г. Волочаевка Моск. обл.	г. Тамбов

7. В результате проведенной аттестации деятельность руководителей, специалистов служащих ООО «Икс» была оценена следующим образом (по пятибалльной системе)

Таблица 1

Результаты аттестации персонала ООО «Икс»

Категория и персонал	Всего, чел.	В т.ч. их распределение по полученным баллам		
		5 (отлично)	4 (хорошо)	3 (удовлетворительно)
Руководители		8	5	3
Специалисты		11	12	10
Служащие		11	30	14

Задание:

1) Необходимо рассчитать средний балл по каждой из категорий персонала по всей их совокупности и коэффициент, характеризующий использование трудового потенциала работников.

1) Сделать аналитические выводы по полученным результатам.

2) Как могут быть использованы полученные результаты по каждой из категорий персонала в процессе развития системы и технологий управления персоналом ООО «Икс»?

#### Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным выполнением задания, показал взаимосвязь теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы, включая аргументирование ответов примерами, показал умение излагать собственные доказательства и аргументы.

Оценка «хорошо» выставляется, если при достаточно полном выполненном задании, обучающийся затруднился дать точные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если содержание основных этапов задания выполнено обучающимся поверхностно, с использованием устаревших неактуальных данных, на дополнительные вопросы нет ответов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при невыполнении обучающимся задания, либо при неумении изложить содержание основных его этапов.

## 20.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- перечень вопросов к экзамену;
- перечень тестовых заданий;
- результаты прохождения текущих аттестаций.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

### Описание технологии проведения

Обучающийся, получивший положительные оценки по результатам текущей аттестации, в ходе промежуточной аттестации письменно отвечает на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала и выполняет тестовые и практические задания.

Обучающийся, который не смог успешно пройти текущую аттестацию по дисциплине в течение семестра, на экзамене должен дать письменный ответ на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала, выполнить тестовые и практические задания, а также представить результаты выполнения заданий текущей аттестации в соответствии с требованиями, указанными в разделе 20.1.

Для оценивания результатов обучения используются следующие показатели:

- знание материала по вопросам контрольно-измерительного материала;
- умение выделять существенные положения по поставленному в КИМе вопросу;
- умение иллюстрировать теоретические знания практическими примерами и фактами, проводить анализ и предлагать решение конкретных ситуаций.

Соотношение критериев оценивания компетенций, уровня сформированности компетенций и шкалы оценивания результатов обучения для зачета

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Обучающийся набрал более 90% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Повышенный уровень	Зачтено
Обучающийся владеет теоретическими основами мотивации и стимулирования трудовой деятельности, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач, но допускает отдельные несущественные ошибки. Обучающийся набрал более 70% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Базовый уровень	Зачтено
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, допускает ошибки на дополнительные вопросы. Обучающийся набрал более 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Пороговый уровень	Зачтено
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе. Обучающийся набрал менее 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	–	Не Зачтено

### КИМ №3 Перечень вопросов к зачету

1. Содержание мониторинга системы управления персоналом, его цели и задачи.
2. Понятие контроллинга персонала. Его соотношение с мониторингом и аудитом персонала.
3. Классификация видов мониторинга
4. Информационная база мониторинга персонала, его виды.
5. Содержание методов, используемых при осуществлении мониторинга системы управления персоналом.
6. Понятие, характеристики рабочего места. Мониторинг рабочих мест.
7. Мониторинг условий труда: субъекты, коэффициент условий труда, анализ заболеваемости (травматизма) на предприятии.
8. Мониторинг производительности труда. Динамика производительности труда, индексы. Трудоемкость.
9. Мониторинг численности персонала: основные этапы.
10. Расчет потребности в персонале. Анализ численности, структуры и движения трудовых ресурсов. Среднесписочная численность персонала
11. Функционально-стоимостной анализ: определение, принципы, субъекты.
12. История развития функционально-стоимостного анализа в России и за рубежом.
13. Показатели эффективности работы с персоналом
14. Подходы к формированию бюджета затрат на персонал
15. Теоретические и методологические основы мониторинга и анализа системы управления персоналом и ее элементов;
16. Методы выявления и интерпретации социально-трудовых проблем
17. Содержание основных этапов функционально-стоимостного анализа (подготовительный, информационный, аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный, внедренческий) на примере одной из функций управления персоналом: поиск (подбор, отбор, найм).
18. Содержание основных этапов ФСА (подготовительный, информационный, аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный, внедренческий) на примере одной из функций управления персоналом: адаптация.
19. Содержание основных этапов ФСА (подготовительный, информационный, аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный, внедренческий) на примере одной из функций управления персоналом: обучение
20. Содержание основных этапов ФСА (подготовительный, информационный, аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный, внедренческий) на примере одной из функций управления персоналом: мотивация
21. Содержание основных этапов ФСА (подготовительный, информационный, аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный, внедренческий) на примере одной из функций управления персоналом: оценка
22. Методология функционально-стоимостного анализа управления персоналом.
23. Оценка результативности системы управления персоналом: объекты, субъекты, методы, показатели, (на примере одной из функций управления персоналом);
24. Анализ формирования бюджета затрат на персонал и контроля за его исполнением.

### КИМ №4 Тестовые задания (фрагмент):

#### Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению заданий, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение тестовых заданий.
3. Получение оценки

1. Функционально-стоимостной анализ направлен на:

- а) минимизацию затрат при сохранении (или улучшении) качества и функций объекта
- б) минимизацию затрат
- в) улучшение качества и повышение функциональной результативности объекта

2. Метод функционально-стоимостного анализа за рубежом был разработан в:

- а) Японии
- б) Германии
- в) США

3. Метод ФСА в зарубежной практике используется под названием (-ями):

- а) инженерно-стоимостной анализ
- б) SWOT-анализ
- в) функциональный анализ
- г) системный анализ

4. Математическое отображение цели ФСА (где  $Z$  - затраты на достижение необходимых свойств объекта,  $C$  - совокупность функциональных свойств объекта):

- а)  $Z/PC \Rightarrow \min$
- б)  $PC/Z \Rightarrow \max$
- в)  $Z/PC \Rightarrow \max$
- г)  $PC/Z \Rightarrow \min$

#### Критерии оценки:

- средний уровень сложности (в формулировке задания перечислены все варианты ответа:
  - 1 балл – указан верный ответ;
  - 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.
- повышенный уровень сложности (в формулировке задания отсутствуют варианты ответа:
  - 2 балла – указан верный ответ;
  - 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя два теоретических вопроса, позволяющие оценить уровень полученных знаний и степень сформированности умений и навыков.

Промежуточная аттестация по дисциплине возможна с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.

Задания п. 20.2 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.