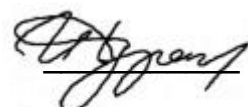


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 (И.Б.Дуракова)

30.05.2018г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.9 Мониторинг и анализ системы управления персоналом

1. Шифр и наименование направления подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

2. Профиль подготовки/специализация: Управление человеческими ресурсами

3. Квалификация (степень) выпускника: магистр

4. Форма обучения: очно-заочная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: Управления персоналом

6. Составители программы: Митина Н.Н., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом экономического факультета

7. Рекомендована: НМС экономического факультета
протокол № 5 от 24.05.2018

8. Учебный год: 2018/2019

семестр: 3

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель дисциплины - овладение магистрантами знаниями и навыками в области функционально-стоимостного анализа и мониторинга системы и процессов управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- знакомство с понятием и содержанием функционально-стоимостного анализа в области управления персоналом, этапами и методами его осуществления;
- овладение магистрантами навыками оценки эффективности службы управления персоналом;
- получение обучающимися умения оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом;
- овладение магистрантами навыками оценки результативности персонала.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: дисциплина базовой части образовательной программы.

Студенты должны изучить программу бакалавриата и иметь знания по дисциплинам: Управление персоналом организации, Экономика персонала, Мониторинг кадровой работы на предприятии.

Курс является предшествующим для дисциплины: Кадровый консалтинг и аудит.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ОПК-4	способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	знать: - теоретические и методологические основы мониторинга и анализа системы управления персоналом - эволюцию организационной культуры по стадиям жизненных циклов организации; уметь: - определять необходимость и целесообразность проведения мониторинга и анализа системы управления персоналом в целом и отдельных ее элементов; - осуществлять требуемые для эффективного анализа и мониторинга процедуры и мероприятия; владеть (иметь навык(и)): - приемами и методами проведения анализа и осуществления мониторинга системы управления персоналом по основным направлениям деятельности в управлении персоналом; - навыками постановки целей, планирования процедур и мероприятий, осуществления и оценки результатов проведенного анализа;
ОПК-7	владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	знать: современные проблемы и технологии управления персоналом в области функционально-стоимостного анализа уметь: выявлять проблемы в сфере мониторинга системы управления персоналом владеть: навыками разработки, применения и анализа трудовых показателей персонала

ПК-13	знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -методы оценки эффективности действующей системы поиска, отбора и адаптации персонала в организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> применять необходимые методы исследования эффективности найма и адаптации персонала <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами исследования эффективности найма и адаптации персонала
ПК-17	владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> показатели травматизма и профессиональных заболеваний; - взаимосвязи уровня травматизма и заболеваемости персонала с экономическими показателями управления персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять необходимые показатели для оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
ПК-21	умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социально-трудовые проблемы персонала в организации; - методы выявления и интерпретации социально-трудовых проблем. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> анализировать выявленные социально-трудовые проблемы и находить пути их решения; - разрабатывать меры по решению социально-трудовых проблем; <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> - иметь навыки разработки и экономического обоснования и практической реализации мер, направленных на решение социально-трудовых проблем организации;
ПК-22	умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационноэкономические модели	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом; - специфики научных исследований в области управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать программы исследований и разработок в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение; - делать обоснованные заключения по результатам проводимых исследований <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и представления информации, - навыками применения инструментальных средств исследования к решению поставленных задач; - методами организации и проведения исследовательской работы в сфере мониторинга системы управления персоналом

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час — 2 ЗЕТ /72 час.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

13. Виды учебной работы:

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)		
	Всего	По семестрам	
		Сем. 3	
Аудиторные занятия	20	20	
в том числе: лекции	6	6	
практические	14	14	
лабораторные			
Самостоятельная работа	16	16	
Форма промежуточной аттестации <i>экзамен</i>	36	36	
Итого	72	72	

13. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Лекции		
1	Содержание функционально-стоимостного анализа (ФСА)	1. Единство функционального и стоимостного подходов к анализу и совершенствованию системы и технологии управления персоналом, организации труда и трудовых процессов. 2. Понятие, цели, задачи, объекты, принципы, функционально-стоимостного анализа.
2	Мониторинг и функционально-стоимостной анализ системы и процессов управления персоналом	1. Необходимость проведения мониторинга и анализа системы управления персоналом. 2. Понятие мониторинга и ФСА системы управления персоналом, особенности проведения.
3	Методы и субъекты функционально-стоимостного анализа управления персоналом	1. Методы, методика и приемы функционально-стоимостного анализа (ФСА). 2. Субъекты проведения ФСА системы управления персоналом
4	Основные этапы функционально-стоимостного анализа управления персоналом.	1. Подготовительный этап. 2. Информационный этап. 3. Аналитический этап. 4. Творческий этап. 5. Исследовательский этап. 6. Рекомендательный этап. 7. Этап внедрения.
5	Оценка результативности управления персоналом	1. Понятие эффективности и результативности деятельности 2. Методы оценки эффективности и результативности деятельности персонала 3. Оценка эффективности службы управления персоналом 4. Оценка эффективности совершенствования системы управления персоналом
2. Практические занятия		
1	Содержание функционально-стоимостного анализа (ФСА)	Цели, задачи, объекты, функционально-стоимостного анализа на примере одной из функций управления персоналом

2	Мониторинг функционально-стоимостной анализ системы и процессов управления персоналом	и Необходимость проведения мониторинга и анализа одной из функциональных подсистем системы управления персоналом.
3	Методы и субъекты функционально- стоимостного анализа управления персоналом	Субъекты проведения ФСА системы управления персоналом
4	Основные этапы функционально-стоимостного анализа управления персоналом.	Анализ этапов функционально-стоимостного анализа на примере одной из процедур в сфере управления персоналом
5	Оценка результативности управления персоналом	Оценка эффективности отдельного элемента работы службы 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	1	2		2	5
2	Мониторинг функционально-стоимостной анализ системы и процессов управления	1	2		3	6
3	Методы и субъекты функционально-стоимостного анализа управления персоналом	1	2		3	6
4	Основные этапы функционально-стоимостного анализа управления персоналом.	2	4		4	10
5	Оценка результативности управления персоналом	1	4		4	9
	Экзамен					36
	Итого	6	14		16	72

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, групповые творческие задания, решение кейсов и задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Лекция - систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

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 выступить 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 развернутые 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 обучающимися 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 приступать 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.

Веды 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	Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для магистров : [для студ. вузов, обуч. по направлению подгот. 081100 "Гос. и муницип. управление" (квалификация (степень) "магистр")] / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко ; Гос. ун-т управления ; под общ. ред. Н.А. Омельченко .— Москва : Юрайт, 2014 .— 365 с. : ил., табл. — Библиогр.: с. 363-365 .— ISBN 978-5-9916-3080-1.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
2	Глебов С.Т. Анализ и методы повышения производительности труда персонала как одного из основных факторов повышения эффективности управления на предприятии / С.Т. Глебов. - М.: Лаборатория книги, 2011. -140 с. [Электронный ресурс]. - : http://biblioclub.vsu.ru
3	Дзгоев а-Сулейманов а, Ф.О. Образцы приказов по кадрам: с учетом последней редакции Трудового кодекса РФ / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2016. -329 с.: табл. - [Электронный ресурс] : http://biblioclub.vsu.ru
4	Жариков В.М. Практическое руководство инженера по охране труда / В.М. Жариков. - Москва-Вологда : Инфра-Инженерия, 2016. -282 с. :табл., схем. [Электронный ресурс]. - http://biblioclub.vsu.ru
6	Лукаш Ю.А. Контроль персонала как составляющая безопасности и развития бизнеса. [Электронный ресурс] — Электрон, дан. — М.: ФЛИНТА, 2012. — 24 с.— Режим доступа: http://biblioclub.vsu.ru
7	Митина Н.Н. Контроллинг персонала: сущность, институционализация, принятие решений: монография / Н.Н.Митина; Воронежский государственный университет. - Воронеж. - Издательский дом ВГУ, 2016. - 60с.
8	Митрофанова ЕА Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учебно-практическое пособие / ЕА. Митрофанова, А В. Софиенко ; под ред. А Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2013. - 77 с. - !3BM 978-5-392-09930-6 ; То же [Электронный ресурс]— http://biblioclub.vsu.ru
9	Одето в Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала: учебник : [для студ. вузов, обуч. по специальности "Экономика труда" и др. экон. специальностям] / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова Изд. 2-е, перераб. и доп. —Москва : Альфа-Пресс, 2013 .—671 с.: ил., табл. — Библиогр.: с.668-669 .— 15BM 978-5-94280-414-5.
10	Рогожин М.Ю. Управление персоналом практическое пособие /М.Ю. Рогожин. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 309 с.: ил.- Библиогр. в кн. - (8ВЫ 978-5-4458-6559-9 ; То же [Электронный ресурс]: http://biblioclub.vsu.ru
11	Шапиро С А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации : монография / СА Шапиро. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2015. -172 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - 13BM 978-5-4475-2544-6 ; То же [Электронный ресурс] : http://biblioclub.vsu.ru

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

№ п/п	Источник
1.	ЭБС "Университетская библиотека online" : http://biblioclub.vsu.ru
2.	ЭБС Издательство «Лань» : http://e.lanbook.com
3.	Национальный союз кадровиков : http://www.kadrovik.ru
4.	Сообщество менеджеров : https://www.e-xecutive.ru
5.	Human Resources Management: https://managementmania.com/en/human-resources-management

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 домВГУ,2016. – 58с.: ил.,табл. – Библиогр.:с.56-58.-ISBN 978-5-9273-2298-5
----	---

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

Для организации занятий требуется: персональный компьютер и видеопроекторное оборудование; пакет Microsoft Office;; доступ к ресурсам сети Internet. Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение учебной и научно- исследовательской работы обучающихся, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам.

19. Фонд оценочных средств:

19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС* (средства оценивания)
ОПК-4 способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	знать: - теоретические и методологические основы мониторинга и анализа системы управления персоналом уметь: определять необходимость и целесообразность проведения мониторинга и анализа системы управления персоналом в целом и отдельных ее элементов; осуществлять требуемые для эффективного анализа и мониторинга процедуры и мероприятия; владеть (иметь навык(и)): - приемами и методами проведения анализа и осуществления мониторинга системы управления персоналом по основным направлениям деятельности в управлении персоналом; навыками постановки целей, планирования процедур и мероприятий, осуществления и оценки результатов проведенного анализа;	1 Содержание функционально-стоимостного анализа (ФСА)	Практические задания Доклады
ОПК-7 Владение современными технологиями Управления персоналом эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	знать: современные проблемы и технологии управления персоналом в области функционально-стоимостного анализа уметь: выявлять проблемы в сфере мониторинга системы управления персоналом владеть: навыками разработки, применения и анализа трудовых показателей персонала	2. Мониторинг и функционально-стоимостной анализ системы и процессов управления персоналом	Практические задания Круглый стол

<p>ПК-13</p> <p>знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала</p>	<p>знать: -методы оценки эффективности действующей системы поиска, отбора и адаптации персонала в организации</p> <p>уметь: - применять необходимые методы исследования эффективности найма и адаптации персонала</p> <p>владеть (иметь навык(и)): методами исследования эффективности найма и адаптации персонала</p>	<p>3. Методы и субъекты функционально-стоимостного анализа управления персоналом</p>	<p>Практические задания Круглый стол Тест</p>
<p>ПК-17</p> <p>владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</p>	<p>знать: показатели травматизма и профессиональных заболеваний; - взаимосвязи уровня травматизма и заболеваемости персонала с экономическими показателями управления персоналом</p> <p>уметь: - применять необходимые показатели для оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом</p> <p>владеть (иметь навык(и)): - методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</p>	<p>2. Мониторинг и функционально-стоимостной анализ системы и процессов управления персоналом</p>	<p>Практические задания Контрольная работа</p>
<p>ПК-21</p> <p>умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации</p>	<p>знать: социально-трудовые проблемы персонала в организации; - методы выявления и интерпретации социально-трудовых проблем.</p> <p>уметь: анализировать выявленные социально-трудовые проблемы и находить пути их решения; - разрабатывать меры по решению социально-трудовых проблем;</p> <p>владеть (иметь навык(и)): иметь навыки разработки и экономического обоснования и практической реализации мер, направленных на решение социально-трудовых проблем организации.</p>	<p>4. Основные этапы функционально-стоимостного анализа управления персоналом.</p>	<p>Практические задания Контрольная работа</p>

ПК-22 умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально- стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно экономические модели	знать: - количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом; - специфики научных исследований в области управления персоналом; уметь: - разрабатывать программы исследований и разработок в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение; - делать обоснованные заключения по результатам проводимых исследований владеть (иметь навык(и)): - инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и представления информации, навыками применения инструментальных средств исследования к решению поставленных задач; - методами организации и проведения исследовательской работы в сфере мониторинга системы управления персоналом	5. Оценка результативности управления персоналом	Практические задания Круглый стол
Промежуточная аттестация			КИМ

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие показатели:

- 1) знание теоретических и методологических основ мониторинга и анализа системы управления персоналом;
- 2) умение определять необходимость и целесообразность проведения мониторинга и анализа системы управления персоналом в целом и отдельных ее элементов;
- 3) умение осуществлять требуемые для эффективного анализа и мониторинга процедуры и мероприятия;
- 4) владение приемами и методами проведения анализа и осуществления мониторинга системы управления персоналом по основным направлениям деятельности в управлении персоналом;
- 5) владение навыками постановки целей, планирования процедур и мероприятий, осуществления и оценки результатов проведенного анализа;
- 6) знание современных проблем и технологии управления персоналом в области функционально-стоимостного анализа;
- 7) умение выявлять проблемы в сфере мониторинга системы управления персоналом;
- б) владение навыками разработки, применения и анализа трудовых показателей персонала;
- 9) знание методов оценки эффективности действующей системы поиска, отбора и адаптации персонала в организации
- 10) умение применять необходимые методы исследования эффективности найма и адаптации персонала;
- 11) владение методами исследования эффективности найма и адаптации персонала;

- 12) знание показателей травматизма и профессиональных заболеваний;
- 13) знание взаимосвязей уровня травматизма и заболеваемости персонала с экономическими показателями управления персоналом;
- 14) умение применять необходимые показатели для оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом;
- 15) владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний;
- 16) знание социально-трудовых проблем персонала в организации;
- 17) знание методов выявления и интерпретации социально-трудовых проблем;
- 18) умение анализировать выявленные социально-трудовые проблемы и находить пути их решения;
- 19) умение разрабатывать меры по решению социально-трудовых проблем;
- 20) владение навыками разработки и экономического обоснования и практической реализации мер, направленных на решение социально-трудовых проблем организации;
- 21) знание количественных и качественных методов анализа при принятии решений в области управления персоналом;
- 22) знание специфики научных исследований в области управления персоналом;
- 23) умение разрабатывать программы исследований и разработок в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение;
- 24) умение делать обоснованные заключения по результатам проводимых исследований
- 25) владение инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и представления информации,
- 26) владение навыками применения инструментальных средств исследования к решению поставленных задач;
- 27) владение методами организации и проведения исследовательской работы в сфере мониторинга системы управления персоналом.

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности и 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 мониторинга системы управления персоналом и функционально- стоимостного анализа.	Повышенный уровень	Отлично
Обучающийся владеет теоретическими основами дисциплины, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области мониторинга системы управления персоналом и функционально-стоимостного анализа., но допускает отдельные несущественные ошибки.	Базовый уровень	Хорошо
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, допускает несколько существенных ошибок в ответе.	Пороговый уровень	Удовлетворительно
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе.		Неудовлетворительно

19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

19.3.1 Перечень вопросов к экзамену:

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. Содержание основных этапов функционально-стоимостного анализа (подготовительный, информационный, аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный, внедренческий) на примере одной из функций управления персоналом: поиск (подбор, отбор, найм).
14. Содержание основных этапов ФСА (подготовительный, информационный, аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный, внедренческий) на примере одной из функций управления персоналом: адаптация.
15. Содержание основных этапов ФСА (подготовительный, информационный, аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный, внедренческий) на примере одной из функций управления персоналом: обучение
16. Содержание основных этапов ФСА (подготовительный, информационный, аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный, внедренческий) на примере одной из функций управления персоналом: мотивация
17. Содержание основных этапов ФСА (подготовительный, информационный, аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный, внедренческий) на примере одной из функций управления персоналом: оценка
18. Методология функционально-стоимостного анализа управления персоналом.
19. Оценка результативности системы управления персоналом: объекты, субъекты, методы, показатели, (на примере одной из функций управления персоналом).

19.3.2 Перечень практических заданий

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 среди слесарей-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	а	нет	да
Семенное положение	женат, 2 детей	холост	разведен 3 детей
Место рождения	г. Москва	г. Волочаевка Моск. обл.	г. Тамбов

19.3.3 Тестовые задания (фрагмент)

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) ЗЛГОТ-анализ
 - в) функциональный анализ
 - г) системный анализ
4. Математическое отображение цели ФСА (где З- затраты на достижение необходимых свойств объекта, С - совокупность функциональных свойств объекта):
 - а) $З/ПС \Rightarrow \min$
 - б) $ПС/З \Rightarrow \max$
 - в) $З/ПС \Rightarrow \max$
 - г) $ПС/З \Rightarrow \min$

19.3.4 Перечень заданий для контрольных работ

Фрагмент заданий:

Задание 1. При работе средней тяжести и относительной влажности воздуха 75 % нормы температуры воздуха на рабочих местах от 17 до 23 °С. Фактическая температура 26 °С. Определить коэффициент а по показателю температуры и рассчитать влияние отклонения на производительность труда, если производительность труда снижается на 0,3 % на каждую 0,01 долю коэффициента а.

Задание 2. На предприятии с численностью 2500 чел, за год произошло 1520 случаев заболеваний. При этом потеряно 11250 рабочих дней. Рассчитать коэффициенты частоты и тяжести заболеваний и среднее число работников, требующихся для замены заболевших, если фонд рабочего времени на одного работника 229 дней в год.

Задание 3. При анализе заболеваемости по возрастным группам работающих установлены следующие показатели случаев заболеваний и числа дней временной нетрудоспособности (приведены в таблице). Определить коэффициенты частоты, тяжести заболеваний и потерь рабочего времени в расчете на одного работающего по каждой группе.

19.3.5 Темы для круглого стола

1. Необходимость дифференциации субъектов функционально-стоимостного анализа в зависимости от объекта (отдельного элемента системы управления персоналом) ФСА.
2. Оценка результативности управления персоналом: необходимость проведения, субъекты и объекты, методы, технология проведения, показатели результативности.

19.3.6 Темы рефератов

1. История развития функционально-стоимостного анализа
2. Применение функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом
3. Основные показатели, используемые при мониторинге поиска и отбора персонала
4. Основные показатели, используемые при мониторинге адаптации персонала
5. Основные показатели, используемые при мониторинге обучения и развития персонала
6. Основные показатели, используемые при мониторинге оценки персонала

19.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в форме тестирования. Критерии оценивания приведены выше.

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

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний. При оценивании используются качественные критерии оценивания, приведенные выше.