УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
_____
Протокол заседания
кафедры № 7
от «26» февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Организационно - экономическое моделирование в управлении персоналом
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом в организации
Год набора	2024, 2025, 2026

Составитель:

канд. психол. наук, доц. Е.А. Багрова
канд. эконом. наук, доц Рахимова Г.С.

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины 3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП 4
3. Требования к результатам освоения дисциплины 6
4. Структура и содержание дисциплины 7
4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций 7
4.2 Содержание дисциплины по темам (разделам) 9
4.3 Планы практических и семинарских занятий 10
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов 14
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 16
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины 17
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине 17

Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 20

Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине 21

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Цель дисциплины – сформировать компетенции, необходимые для овладения методами организационно-экономического моделирования в управлении персоналом.

Задачи курса:

- ознакомление студентов с основными методами, способами и приемами организационно-экономического моделирования с применением функционально-стоимостного анализа, современными технологиями управления персоналом;

- формирование у студентов навыков организационно- экономического моделирования с применением функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом;

- формирование у студентов навыков использования результатов функционально-стоимостного анализа для разработки управленческих решений в области совершенствования системы и технологии работы с персоналом с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений (к дисциплинам по выбору), блока 1 учебного плана и находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины:

Организация и гуманизация труда

↓

Организационно-экономическое моделирование в управлении персоналом

↓

Обеспечиваемые учебные дисциплины:

Производственная практика (научно - исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению Управление персоналом:

ПК-3 способен создавать и обеспечивать поддержание удобной цифровой среды по управлению персоналом и управлению работой структурного подразделения с целью оптимизации затрат времени и усилий для получения результата

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	**Результаты обучения по дисциплине**
Компетенция ПК-3	
ПК-3.2 Обладает способами поддержания удобной цифровой среды по управлению персоналом и управлению работой структурного подразделения с целью оптимизации затрат времени и усилий для получения результата	З-3 Знает количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели У-3 Умеет применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели В-3 Владеет навыком организационно-экономического моделирования в управлении персоналом, в том числе с применением цифровых технологий и программных средств

Этапы формирования выбранных компетенций (или их частей - ЗУВов) можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4. Структура и содержание дисциплины
4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 академических часа).

Модульная разбивка курса «Организационно - экономическое моделирование в управлении персоналом»					
Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самост работа.	Всего часов.	Индикаторы компетенции/ЗУВы
	екции	Практ.			
<u>Модуль 1</u>:					
<u>Тема 1.</u> Сущность организационно-экономического моделирования в управлении персоналом	4/1	4/1	8/14	16/16	ПК-3.2 (З-3, У-3, В-3);
<u>Тема 2.</u> Количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений в УП	4/1	4/1	10/14	18/16	
<u>Модуль 2</u>:					
<u>Тема 3.</u> Сущность функционально-стоимостного метода при принятии решений в УП.	4/1	4/1	10/16	18/18	ПК-3.2 (З-3, У-3, В-3);
<u>Тема 4.</u> Применение организационно-экономических моделей с применением методов количественного и качественного анализа	3/1	3/1	10/14	16/16	
Подготовка к зачету			6/6	6/6	
ИТОГО	15/4	15/4	42/64	72/72	

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций

Данный модульный курс состоит из 2 модулей, порядок освоения которых включает траекторию и этапы формирования заявленных компетенций (или их составляющих).

1 модуль

В результате сдачи модуля у обучающегося сформированы:

ПК-3

Знать: З-3 количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

Уметь У-3 применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

Владеть В-3 навыком организационно-экономического моделирования в управлении персоналом, в том числе с применением цифровых технологий и программных средств

По результатам освоения модуля проводится устный, тестовый опрос и решаются практические задачи.

2 модуль

В результате сдачи модуля у обучающегося сформированы:

ПК-3

Знать: З-3 количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

Уметь У-3 применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

Владеть В-3 навыком организационно-экономического моделирования в управлении персоналом, в том числе с применением цифровых технологий и программных средств

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется решением практических задач.

.

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Модуль 1:

Тема 1. Сущность организационно-экономического моделирования в управлении персоналом

1.Сущность моделирования в управленческой деятельности

1.1 Понятие процесса моделирования. Классификация моделей

1.2 Модель организации как объекта управления

2. Особенности моделирования процессов управления

2.1 Словесные модели

2.2 Математическое моделирование

2.3 Практическая модель управления персоналом

Тема 2. Количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений в УП

Методы экономического анализа, экономико-математического и статистического моделирования, нормативный и диалектический методы прогнозирования, методы оптимизации и экспертных оценок.

Модуль 2:

Тема 3. Сущность функционально-стоимостного метода при принятии решений в УП.

Объект, предмет и содержание метода функционально-стоимостного анализа управления персоналом». Принципы ФСА управления персоналом: функционально-стоимостного подхода, системного подхода, народнохозяйственного подхода, коллективного творчества, соответствия степени значимости функций затратам и уровню качества их реализации. Важнейшие термины ФСА управления персоналом.

Тема 4. Применение организационно-экономических моделей с применением методов количественного и качественного анализа

Подготовительный и информационный этапы ФСА управления персоналом:

Аналитический и творческий этапы ФСА управления персоналом:

Исследовательский и рекомендательный этапы ФСА.

Этап внедрения: социально-психологическая, профессиональная, материально-техническая подготовка персонала к внедрению рекомендаций, разработанных на основе ФСА, разработка системы стимулирования и плана-графика внедрения проекта.

4.3. Планы практических и семинарских занятий

Модуль 1:

Тема 1. Сущность организационно-экономического моделирования в управлении персоналом

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность моделирования в управленческой деятельности

1.1 Понятие процесса моделирования. Классификация моделей

1.2 Модель организации как объекта управления

2. Особенности моделирования процессов управления

2.1 Словесные модели

2.2 Математическое моделирование

2.3 Практическая модель управления персоналом

Тема 2. Количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений в УП

Вопросы для обсуждения

1. Методы экономического анализа,
2. Экономико-математического и статистического моделирования,
3. Нормативный и диалектический методы прогнозирования,
4. Методы оптимизации и экспертных оценок.

Модуль 2:

Тема 3. Сущность функционально-стоимостного метода при принятии решений в УП.

Вопросы для обсуждения

1. Объект, предмет и содержание метода функционально-стоимостного анализа управления персоналом».
2. Принципы ФСА управления персоналом: функционально-стоимостного подхода, системного подхода, народнохозяйственного подхода, коллективного творчества, соответствия степени значимости функций затратам и уровню качества их реализации.
3. Важнейшие термины ФСА управления персоналом.

Тема 4. Применение организационно-экономических моделей с применением методов количественного и качественного анализа

Вопросы для обсуждения

1. Подготовительный и информационный этапы ФСА управления персоналом:
2. Аналитический и творческий этапы ФСА управления персоналом:
3. Исследовательский и рекомендательный этапы ФСА.

4. Этап внедрения: социально-психологическая, профессиональная, материально-техническая подготовка персонала к внедрению рекомендаций, разработанных на основе ФСА, разработка системы стимулирования и плана-графика внедрения проекта.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;
- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов, которые оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой

системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий.

На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент должен проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

1. Назовите базовые принципы функционально-стоимостного анализа.
2. Определите задачи функционально-стоимостного анализа.
3. Выделите формы функционально-стоимостного анализа
4. Назовите объекты функционально-стоимостного анализа.
5. Выделите этапы функционально-стоимостного анализа.
6. Какие методы и процедуры используются при применении функционально-стоимостного анализа?
7. Сформулируйте систему формирования показателей.
8. Опишите этапы ФСА, их содержание.
9. Назовите особенности подготовительного этапа: выбор объекта анализа, определение конкретных задач проведения ФСА управления персоналом, составление рабочего плана.
10. Назовите особенности информационного этапа: сбор, изучение и систематизация данных, характеризующих систему, отдельные подсистемы и технологии управления персоналом, отдельных работников.
11. Назовите особенности аналитического этапа: формулировка, анализ и классификация функций, их декомпозиция, определение стоимости осуществления функций и уровня качества их реализации.
12. Назовите особенности творческого этапа: выбор методов поиска идей и активизации работы персонала, выдвигаются различные способы выполнения функций, формулируются варианты их осуществления, дается оценка и осуществляется предварительный отбор наиболее целесообразных и реальных вариантов выполнения функций управления персоналом.
13. Назовите особенности исследовательского этапа: эскизная проработка отобранных вариантов, их сравнительная организационно-экономическая оценка и отбор наиболее подходящих для реализации предложений.

14. Назовите особенности рекомендательного этапа: расчет затрат на разработку и реализацию оргпроекта совершенствования системы и технологии управления персоналом на основе ФСА, расчет ожидаемой экономической и социальной эффективности.
15. Назовите особенности этапа внедрения: социально-психологическая, профессиональная, материально-техническая подготовка персонала к внедрению рекомендаций, разработанных на основе ФСА, разрабатывается система стимулирования и план-график внедрения проекта.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Никонова, И. А. Стоимостная оценка в проектном анализе и проектном финансировании : учебник для магистратуры / И. А. Никонова. — 2-е изд. — Москва : Прометей, 2023. — 360 с. — ISBN 978-5-00172-460-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/153762.html

Дополнительная литература:

1. *Низовкина, Н. Г.* Управление затратами предприятия (организации) : учебное пособие для вузов / Н. Г. Низовкина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11415-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538862

Интернет-ресурсы, современные профессиональные базы данных, информационно-справочные системы:

www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система IPR SMART
https://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант»
https://e.hr-director.ru/ - Электронный журнал «Директор по персоналу»
https://www.hr-director.ru/ - Практический журнал по управлению человеческими ресурсами
http://www.aup.ru/ - Административно-управленческий портал
www.rbc.ru - Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг» (РБК)
http://www.ecsocman.hse.ru - Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»
https://hr-portal.ru/ - сообщество HR-менеджеров
http://neohr.ru/ сетевое издание для HRспециалистов
https://www.businessstudio.ru/ Современные технологии управления
http://www.betec.ru/ Бизнес-инжиниринговые технологии
www.rjm.ru// Журнал «Российский журнал менеджмента»
www.top-personal.ru/ - электронная версия журнала «Управление персоналом»
http://www.cfin.ru – библиотека управления «Корпоративный менеджмент»
https://er.kdelo.ru/ Реестр Всероссийского Союза Профессиональных Кадровиков и HR-специалистов

http://nasoup.ru/ Национальный союз Управление персоналом
https://ecopsy.ru/ ЭКОПСИ Консалтинг
http://www.e-rej.ru Российский экономический Интернет Журнал

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучения данной дисциплины используется учебная аудитория, кабинет для самостоятельной работы студентов, библиотека, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене (зачете).

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{К_1 + К_2 + ...К_n}{n} \times 0{,}6$, где К – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень освоения компетенций	Количество баллов
компетенции не освоены	до 60 баллов
компетенции в основном освоены	от 60-70 баллов
компетенции освоены полностью	от 71 до 100 баллов

Оценка уровня сформированности компетенции ПК-3
способен создавать и обеспечивать поддержание удобной цифровой среды по управлению персоналом и управлению работой структурного подразделения с целью оптимизации затрат времени и усилий для получения результата в части изучения дисциплины «Организационно-экономическое моделирование в управлении персоналом»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	**Пороговый уровень(как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	З-3 знает количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели У-3 умеет применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	Выступление на семинаре Индивидуальные домашние задания зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	З-3 знает количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели У-3 умеет применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели В-3 владеет навыком организационно-экономического моделирования в управлении персоналом	Выступление на семинаре Индивидуальные домашние задания зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	З-3 знает количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие	Выступление на семинаре Индивидуальные домашние задания Решение ситуационных заданий (кейсов) зачет

		организационно-экономические модели У-3 умеет применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели В-3 владеет навыком организационно-экономического моделирования в управлении персоналом, в том числе с применением цифровых технологий и программных средств	

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины; с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций. А также ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины.

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на выявление основных причинно-следственных связей, понимания их логики и грамотной формулировки ответа, а также – ориентацию на выработку стратегических решений с позиции маркетингового синтеза для достижения намеченных результатов в бизнесе.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую информационную базу. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы в различных формах, активизирующих работу студента.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа или разбивается на команды или студенты работают индивидуально. Каждая команда или студент обеспечивается необходимой информацией. Занятие проводится в основном в виде решения ситуационных заданий (кейсов), позволяющих освоить методику и приобрести необходимые навыки. Только после приобретения навыков по решению ситуационных заданий, можно говорить о формировании желаемых компетенций у студентов.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной
аттестации по дисциплине:

Организационно-экономическое моделирование в управлении персоналом

направление подготовки: Управление персоналом

профиль подготовки: Управление персоналом в организации

год набора: 2024, 2025, 2026

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля
      2.1.1 Выступление на семинаре
      2.1.2 Индивидуальные домашние задания
      2.1.3 Решение ситуационных заданий (кейсов)

   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля
      2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)
      2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / Формируемые компетенции и индикаторы	ПК-3 ПК-3.2
Формы текущего контроля	
выступление на семинаре	З-3
индивидуальные домашние задания	У-3, В-3
решение ситуационных заданий (кейсов)	У-3, В-3
Формы промежуточного контроля	
зачет	З-3, У-3, В-3

З - знания, У- умения, В - владения

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля

2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, выполненных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам темы.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути организационной структуры.

Вопросы на проверку знаний:

1. Объект, предмет и содержание метода функционально-стоимостного анализа управления персоналом».
2. Принципы ФСА управления персоналом: функционально-стоимостного подхода, системного подхода, народнохозяйственного подхода, коллективного творчества, соответствия степени значимости функций затратам и уровню качества их реализации.
3. Важнейшие термины ФСА управления персоналом.

Критерии оценивания

Результат	Баллы
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами.	90-100
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может.	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, ответы не всегда последовательны.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику.	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы.	Менее 60

2.1.2. Индивидуальное домашнее задание

Индивидуальное домашнее задание позволит студентам самостоятельно закрепить полученные теоретические знания по дисциплине и отработать практические навыки в количественного и качественного анализа.

Задания

1. Разработать организационно- экономическую модель службы подбора персонала с применением ФСА.

2. Назовите особенности рекомендательного этапа организационно – экономического моделирования в управлении персоналом.

Критерии оценивания

Критерии оценивания	Баллы
Студент хорошо знает теоретический материал и может его	90-100

применить на практике, обладает коммуникативными навыками. Умеет структурировать материал, анализировать информацию, делать логические выводы и на их основе предлагать свои решения, отстаивать свою точку зрения, проявлять знания, умения и навыки при защите проекта. У студента прослеживаются творческие подходы к решению проблемы, способности к генерированию новых идей. Требования к оформлению бизнес- плана соблюдены.	
Студент знает теоретический материал и может его применить на практике. Умеет анализировать информацию, делать логические выводы, обоснованно отстаивать свою точку зрения, генерировать новые идеи. При защите проекта отвечает на задаваемые вопросы. Требования к оформлению бизнес- плана соблюдены.	80-89
Студент владеет теоретическим материалом, но затрудняется с анализом информации, с выводами. При защите проекта не всегда отвечает на задаваемые вопросы. Требования к оформлению бизнес-плана в основном соблюдены.	70-79
Студент плохо владеет теоретическим материалом, не всегда может применить его к конкретной ситуации. При защите проекта не может ответить на поставленные вопросы. Требования к оформлению бизнес-плана в основном соблюдены.	60-69

2.1.3. Решение ситуационных заданий (кейсов)

Решения ситуационных заданий (кейсов) необходимы для получения практических умений и навыков, нужных для наработки необходимых компетенций. Ситуация дается на самом семинаре или заранее. Она может предоставляться как группе студентов (3-5 человек), так и индивидуально каждому студенту. После изучения ситуации студентами происходит ее обсуждение (анализ, предложение рекомендаций) с преподавателем.

Пример ситуационного задания (кейса)

1. Разработать организационно-экономическую модель службы управления персоналом и каждой подсистемы этой службы на машиностроительном заводе, используя: а) данные по трудоемкости, б) нормы обслуживания. бюджет расходов на подбор персонала;

Исходные данные: численность работников завода 4300 человек. Полезный фонд рабочего времени одного работника за год – 1940 часов. Коэффициент дополнительных затрат времени, не учтенных в плановой трудоемкости – 1,15. Годовая трудоемкость функций для каждой подсистемы (чел.-ч): управление наймом и учетом персонала – 11510; управление развитием персонала -8230; планирование и маркетинг персонала – 13600; управление мотивацией – 10110; управление трудовыми отношениями – 5108; обеспечение нормальных условий труда – 6120; управление социальным развитием – 1380; правовое обеспечение системы управления персоналом – 2070.

Методические указания. Численность работников службы управления персоналом определяется как соотношение трудоемкости выполняемых работ, умноженное на коэффициент неучтенных затрат времени к фонду полезного времени одного работника за год.

По методу норм обслуживания: В США на одного кадровика приходится 100 работающих, в Германии – 130 -150; во Франции – 130; в России – 120-150; в Японии – 38.

Критерии оценивания

Критерии оценивания	Баллы
Ситуация понята и интересна студенту. Имеется навык решения кейсов и к ситуации правильно применен инструментарий по бизнес-	90-100

планированию. Обозначена проблема, представлены практические пути ее решения, логично и обоснованно изложена собственная позиция; сформулированы выводы и предложения.	
Ситуация понята студентом; теоретический материал связан с практикой, но студент недостаточно владеет инструментарием по бизнес-планированию, в связи с чем ситуационная задача решена не совсем эффективно	80-89
Ситуация – изучена и понята студентом. В ответе имеются существенные отступления от требований к выполнению ситуационной задачи. Студент знает теорию, но слабо ее применяет на практике в данной ситуации.	70-79
Ситуация – изучена студентом. Ответ не дает решения ситуационной задачи (только общее представление); обнаруживается существенное незнание теоретического материала, что не позволяет студенту связать теорию с практикой.	60-69

2.2. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1. Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений

Вопросы к зачету

1. История возникновения функционально-стоимостного анализа. Сущность функционально-стоимостного анализа.
1. Этапы проведения функционально-стоимостного анализа.
2. Методы и методики, применяемые на этапах проведения функционально-стоимостного анализа.
3. Понятия себестоимости, затрат, расходов и издержек в системе экономических категорий.
4. Основные условия применения функционально-стоимостного анализа.
5. Методы принятия управленческих решений в условиях риска и неопределенности деятельности предприятия.
3. Бюджетирование затрат на персонал
4. Трудности бюджетирования расходов на персонал
5. Исчисление средней заработной платы
6. Оптимизация численности персонала
7. Планирование численности персонала
16. Планирование затрат на персонал
17. Анализ эффективности расходов на персонал
18. История возникновения функционально-стоимостного анализа. Сущность функционально-стоимостного анализа.
19. Этапы проведения функционально-стоимостного анализа.
20. Методы и методики, применяемые на этапах проведения функционально-стоимостного анализа.
21. Понятия себестоимости, затрат, расходов и издержек в системе экономических категорий.
22. Основные условия применения функционально-стоимостного анализа.
23. Методы принятия управленческих решений в условиях риска и неопределенности деятельности предприятия.

1.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков

Задание 1. Разработайте алгоритм программы оптимизации затрат на персонал. Обоснуйте последовательность действий.
Задание 2. Разработать организационно-экономическую модель службы управления персоналом для предприятии.
Задание 3 Опишите этапы ФСА.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение практической ситуации на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	A	100-96	зачтено	Повышенный уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Практическая ситуация решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	A	95-91	зачтено	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный	A	90-86	зачтено	

вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Практическая ситуация решена верно, правильно обосновывает принятую методику ее решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами решения практических ситуаций. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	B	85-81	зачтено	Базовый уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет навыками и приемами решения практических ситуаций. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	C	80-76	зачтено	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической ситуации, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	C	75-71	зачтено	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической ситуации и не может связать теорию с практикой.	D	70-66	зачтено	Пороговый уровень сформированности компетенций
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены	E	65-61	зачтено	

грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических ситуаций. Речевое оформление требует поправок, коррекции.				
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя. Ситуация не решена.	E	60	зачтено	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Ситуация не решена.	F	Менее 60	не зачтено	Компетенции не сформированы