

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

26 июня 2019 г.

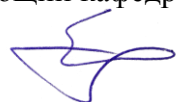
Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Самраилова Екатерина Константиновна, д.пол.н., профессор

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом»

Направление подготовки:	38.04.03 – Управление персоналом
Магистерская программа:	Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника:	Магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки	2019

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 8 25 июня 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии  М.В. Ишханян	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 13 24 июня 2019 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
---	---

Москва 2019 г.

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций:

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

ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем;

ПК-31: способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности;

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач
ПКО-15	Выбирать и применять современные методы научных исследований, количественные и качественные методы анализа, прогнозирования и проектирования
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Основными формами проведения занятий по дисциплине «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» являются лекции и семинары. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере управления персоналом организации, что предполагает заинтересованность самого преподавателя изучаемой проблематикой, глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний. При проведении лекционных занятий следует учитывать многосторонний характер изучаемых аспектов разнообразной работы с персоналом, поэтому необходимо применять разные формы лекций: информационно-объяснительные, проблемные, лекции-дискуссии, лекции-беседы и т.п. Важнейшие требования для любого вида лекций – высокий научно-теоретический уровень, аргументированное освещение наиболее сложных категорий, логическая

стройность и убедительность, ясность и доходчивость изложения. Лекции по дисциплине «Управление персоналом» должны содержать большое количество разнообразных примеров и анализ конкретных производственных ситуаций, возникающих в реальной практике управления персоналом, что позволит наиболее ярко и аргументировано преподать теоретический материал и показать практическое значение рассматриваемых научно-обоснованных технологий и механизмов работы с персоналом. Кроме того, в ходе проведения лекций и семинаров особое внимание уделяется практической ориентации материала. В этой связи вполне возможно использование метода творческих заданий. Целью творческих заданий является: - ознакомление магистрантов с основными видами, способами и приемами функционально-стоимостного анализа, современными технологиями управления персоналом; - формирование у магистрантов знаний и умений по проектированию систем управления организацией и управления персоналом с использованием метода функционально-стоимостного анализа, позволяющего достичь единства функционального и стоимостного подходов; - получение магистрантами необходимого объема знаний по проектированию технологии управления персоналом от найма на работу до ухода на пенсию. - помощь в обосновании принятия управленческих решений на основе научно обоснованного управления персоналом, учитывающего тенденции современного развития организаций; - развитие способностей к самостоятельному и творческому решению задач, связанных с развитием управления трудовой деятельностью персонала и оценкой экономической и социальной эффективности этого развития; - формирование 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. Для наглядности и визуализации изучаемой темы возможна разработка и представление презентаций различных направлений, как теоретических, так и прикладных аспектов управления персоналом. Например, в рамках каждого модуля можно выделить одну тему, по которой студенты готовят презентацию, а затем представляют ее на практическом занятии, анализируют достоинства и недостатки каждой из представленных презентаций и выбирают лучшую. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование) студентов по материалам лекций и практических работ. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при конспектировании лекционного материала и подготовке к семинарским занятиям. Основными формами контроля являются: зачет, а также промежуточный контроль в виде самостоятельных работ и итогового тестирования, проводимого по всем изученным темам. .

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Сущность ФСА системы и технологии управления персоналом

Тема: Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины

Характеристика объекта, предмета и формулировка задач дисциплины. Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и совершенствовании системы и технологии управления персоналом.

Тема: Сущность и принципы ФСА управления персоналом организации

История формирования методологии, сущность и задачи ФСА 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.

РАЗДЕЛ 2

Этапы ФСА

Тема: Подготовительный этап ФСА

Выбор объекта анализа, определение конкретных задач проведения ФСА управления персоналом, составление рабочего плана.

Тема: Информационный этап ФСА

Сбор, изучение и систематизация данных, характеризующих систему управления в целом, отдельные подсистемы и технологию управления персоналом, отдельных подразделений или работников.

Тема: Аналитический этап ФСА

Формулировка, анализ и классификация функций, их декомпозиция, определение стоимости осуществления функций и уровня качества их реализации. Оценка степени значимости функций управления персоналом, определение степени и причин несоответствия между значимостью функций и уровнем затрат и качества их выполнения.

Тема: Творческий этап ФСА

Выбор методов поиска идей и активизации работы персонала, выдвижение различных способов выполнения функций, формулировка вариантов их осуществления, оценка и осуществление предварительного отбора наиболее целесообразных и реальных вариантов выполнения функций управления персоналом.

Тема: Исследовательский этап ФСА

Проведение эскизной проработки отобранных вариантов, их сравнительной организационно-экономической оценки и отбора наиболее подходящих для реализации предложений.

Тема: Рекомендательный этап ФСА

Расчет затрат на разработку и реализацию организационного проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом на основе ФСА, расчет ожидаемой экономической и социальной эффективности.

Тема: Этап внедрения результатов ФСА

Проведение социально-психологической, профессиональной, материально-технической подготовки персонала к внедрению рекомендаций, разработанных на основе ФСА, разработка системы стимулирования и план-графика внедрения проекта.

Экзамен