

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
высшего образования - программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления
персоналом**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

Форма обучения: Заочная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде
электронного документа выгружена из единой
корпоративной информационной системы управления
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 751862
Подписал: И.о. заведующего кафедрой Панько Юлия
Владимировна
Дата: 31.05.2023

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения учебной дисциплины "Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом" является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с самостоятельно утвержденным образовательным стандартом СУОС ВО РУТ (МИИТ) по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом», направленность "Стратегическое управление персоналом".

Преподавание дисциплины призвано решить следующие задачи:

- дать знания об основных понятиях, целях и задачах ФСА;
 - рассмотреть этапы проведения ФСА;
 - знать методы, применяемые на каждом этапе ФСА.
 - научить студентов использовать знания теоретических основ ФСА;
 - научить овладевать комплексом методов ФСА;
 - активизация творческого подхода обучающихся в поиске управленческих решений и разработке новых предложений.
 - научить правильно ориентироваться в потоке информации;
 - обучить применению методов и методик ФСА непосредственно к конкретным предприятиям (фирмам, компаниям);
 - обеспечить владение компетенциями применения полученных знаний, навыков и умений для успешной практической профессиональной деятельности
- ?

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

ОПК-2 - Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;

ПК-55 - Способен осуществлять сбор, систематизацию и анализ информации по управлению персоналом, выявлять кадровые проблемы, определять стратегические направления совершенствования и осуществлять оптимизацию системы управления персоналом организации .

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать:

-теоретические и методологические основы сбора, структуризации и иной подготовки к обработке разных видов информации.

- теоретические и методологические основы комплексного и системного подходов к сбору обработке данных.

- теоретические и методологические основы формирования и использования системы сбалансированных показателей и ключевых показателей эффективности.

- теоретические основы современных методов научных исследований, количественные и качественные методы анализа, прогнозирования и проектирования.

Уметь:

- на основе обработки информации делать обоснованные выводы, пригодные для разработки вариантов управленческих решений, в том числе стратегического уровня, и (или) принятия управленческих решений.

-интерпретировать результаты расчета сбалансированных показателей и ключевых показателей эффективности и разрабатывать на их основе мероприятия по совершенствованию управления персоналом.

- подбирать методы исследований с учетом целей и задач исследования и применять их на практике.

- анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.

- определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.

- критически оценивать надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников.

- разрабатывать и аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов.

- строить сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения.

Владеть:

-различными продвинутыми методами обработки информации (статистическими, математическими, логическими, расчетно-аналитическими, расчетно-конструктивными и другими) для решения управленческих и исследовательских задач.

-ь методами формирования системы сбалансированных показателей и ключевых показателей эффективности, а также методами расчета конкретных показателей.

-методами формирования системы сбалансированных показателей и

ключевых показателей эффективности, а также методами расчета конкретных показателей.

- методами исследований, количественного и качественного анализа, прогнозирования и проектирования в конкретной области управления персоналом в соответствии с целями и задачами научно-исследовательской работы.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Сем. №2
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	16	16
В том числе:		
Занятия лекционного типа	8	8
Занятия семинарского типа	8	8

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 128 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	<p>Раздел 1. Теоретические и методологические основы функционально-стоимостного анализа (ФСА)</p> <p>Тема 1. Сущность, понятие, принципы и цели ФСА. Этапы проведения ФСА. Тема 2. Методы и методики применяемые в ФСА. Затраты как предмет исследования ФСА. Тема 3. Основные условия применения ФСА. Методы поиска наиболее экономичных решений.</p>
2	<p>Раздел 2. Функционально-стоимостный анализ в процессе управления</p> <p>Тема 4. Совершенствование деятельности управленческих подразделений на основе ФСА. Программное обеспечение как объект ФСА. Концепция ФСА в процессе управления. Тема 5. ФСА в отдельных звеньях механизма управления. ФСА в деятельности субъекта управления. Использование элементов ФСА как инструментов внешнего управления. Тема 6. Использование ФСА при совершенствовании технологических процессов. Тема 7. Особенности ФСА различных видов технологических процессов и их системных составляющих. ФСА организации производства.</p>
3	<p>Раздел 3. Функционально-стоимостный анализ в процессе управления персоналом</p> <p>Тема 8. Управление эффективностью деятельности персонала. Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала. Тема 9. Сущность и структура затрат на персонал. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Тема 10. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Тема 11. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Тема 12. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.</p>

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Раздел 1. Теоретические и методологические основы функционально-стоимостного анализа (ФСА) Тема 1. Сущность, понятие, принципы и цели ФСА. Этапы проведения ФСА. Тема 2. Методы и методики применяемые в ФСА. Затраты как предмет исследования ФСА.
2	Раздел 2. Функционально-стоимостный анализ в процессе управления Тема 4. Совершенствование деятельности управленческих подразделений на основе ФСА. 6. Использование ФСА при совершенствовании технологических процессов.
3	Раздел 3. Функционально-стоимостный анализ в процессе управления персоналом Тема 8. Управление эффективностью деятельности персонала. Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	самостоятельное изучение и конспектирование отдельных тем учебной литературы, связанных с разделом
2	работа со справочной и специальной литературой
3	работа с базами данных, информационно-справочными и поисковыми системами;
4	Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям, решение типовых задач;
5	выполнение тестовых заданий по темам
6	Выполнение индивидуальных домашних заданий (подготовка докладов, рефератов и т.д.)
7	подготовка к текущему и промежуточному контролю
8	Подготовка к промежуточной аттестации.

4.4. Примерный перечень тем контрольных работ

1. Оценка персонала: тенденции моды и традиции
2. Уровни, цели, задачи и принципы оценки работников
3. Разработка показателей для деловой оценки сотрудника
4. Оценка результативности труда персонала
5. Оценка эффективности труда руководителей и специалистов

управления

6. Оценка эффективности системы личной работы
7. Способы оценки эффективности кадровых мероприятий
8. Подходы к оценке эффективности деятельности служб управления персоналом
9. Стереотипы в управлении человеческими ресурсами
10. Оценка по компетенциям
11. Мониторинг социально-психологической ситуации внутри предприятия
12. Кодекс этического поведения сотрудника в организации
13. Оперограммы управленческих процедур
14. Описание кадровых бизнес-процессов
15. Определение степени соответствия должности с помощью профиль-метода
16. Оценка кандидата для выдвижения с использованием метода попарных сравнений
17. Роль и значение оценки деятельности работников в системе управления организацией
18. Виды и этапы оценки работников.
19. Аттестация работников в организации.
20. КРІ: основные понятия.
21. Работа с результатами оценки.
22. Оценка компетенций: примеры методов.
23. Методы проведения анализа работ. Использование результатов.
24. Результаты труда разных категорий персонала.
25. Факторы, учитываемые при оценке деятельности персонала.
26. Метод управления по целям.
27. Методы оценки степени удовлетворенности работников трудом.
28. Требования к оценке. Проблемы в оценке результативности и эффективности.
29. Роль различных участников бизнес-процессов в оценке деятельности персонала.
30. Количественные и качественные показатели оценки.
31. Прямые и косвенные показатели оценки.

32. Методы выявления показателей оценки.
33. Предмет оценки деятельности персонала.
34. Стандарты, касающиеся оценки работников в организациях.
35. Оценка исполнения и оценка потенциала.
36. Сбор информации о задачах, объекте и предмете оценки.
37. Выбор наиболее эффективного оценочного инструментария.
38. Требования к методам оценки. Качественные, количественные и комбинированные методы.
39. Классификация, преимущества и недостатки методов деловой оценки персонала.
40. Основные методы оценки работников в сфере управления.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление персоналом .учебное пособие. Барков С.А. М.: МИИТ, 2011. Библиотека РОАТ.	
2	Персонал от А до Я. Подбор, мотивация и удержание высокоэффективных сотрудников. Парабеллум А., Белановский А., Мрочковский Н. Санкт-Петербург: Питер, 2013 г. , ЭБС "Айбукс"	
1	Кадровая политика и стратегия управления персоналом Кибанова А.Я., Ивановская Л.В. М.: «Проспект», 2012. ЭБС "Лань"	
2	Руководство персоналом: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности и направлению "Менеджмент" Пугачев В.П. Москва: Аспект Пресс, 2008. Сайт Российской государственной библиотеки. // www.rsl.ru/	
3	Маркетинг кадрового обеспечения. Учебное пособие. Гапошина Л.Г. М.: Дашков и К, 2005. Библиотека РОАТ.	
4	Основы инженерного консалтинга: Технология, экономика, организация. Бирбраер, Радислав Александрович. М.: Год изд. 2011 , Библиотека РОАТ	
5	Управленческий консалтинг .учебное пособие. Год изд.	

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Информационные системы и поисковики: Информационный портал Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (www.elibrary.ru):

Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (<http://window.eciu.ru>);

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru>).

Поисковые системы «Яндекс», «Google» для доступа к тематическим информационным ресурсам.

Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант»;

Профессиональные поисковые системы «ScienceDirect», «EconLit»;

Российская Информационная Сеть Словари//<http://dictionaries.rin.ru/cgi-bin/see?sel=econ>

Электронно-библиотечные системы Информационный портал Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (www.elibrary.ru):

Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (<http://window.eciu.ru>);

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru>

Электронно-библиотечная система РОАТ – <http://www.biblioteka.rgotups.ru/>

Электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ - <http://library.miit.ru/>

Электронно-библиотечная система издательства «Лань» – <http://e.lanbook.com/>

Электронно-библиотечная система ibooks.ru – <http://ibooks.ru/>

Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» – <http://www.biblio-online.ru/>

Электронно-библиотечная система «Академия» – <http://academia-moscow.ru/>

Электронно-библиотечная система «BOOK.ru» – <http://www.book.ru/>

Электронно-библиотечная система «ZNANIUM.COM» – <http://www.znanium.com/>

<http://www.libertarium.ru/library> — библиотека материалов по экономической тематике

Каталог электронных пособий в системе дистанционного обучения «Космос» – <http://stellus.rgotups.ru/>

Каталог учебно-методических комплексов дисциплин – <http://www.rgotups.ru/ru/chairs/>

Сайт Библиотеки по естественным наукам Российской академии наук. // www.benran.ru/

Сайт Всероссийской государственной библиотеки иностранной литературы им. М.И. Рудомино (ВГБИЛ) // www.libfl.ru/

Сайты и порталы официальные сайты Росстата (www.gks.ru), Банка России (www.cbr.ru), Росбизнесконсалтинга (www.rbc.ru).

<http://www.finansy.ru> — материалы по социально-экономическому положению и развитию в России

<http://www.ise.openlab.spb.ru/cgi-ise/gallery> — Галерея экономистов

<http://www.cbr.ru> — Официальный сайт Центрального банка России (аналитические материалы)

<http://gallery.economicus.ru>

<http://www.cfin.ru>

<http://www.iteam.ru>

<http://www.aup.ru>

EBSCO

Административно-управленческий портал (книги, образцы должностных инструкции). // www.aup.ru/

Рудомино (ВГБИЛ) // www.libfl.ru/

Сайт Госкомстата РФ. // www.gks.ru/

Официальный сайт Правительства РФ <http://www.government.ru/>

<http://www.inec.ru>

<https://www.alt-invest.ru/>

<http://www.unido.org/stdoc.cfm?did=50113>

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Программное обеспечение позволяет выполнить все предусмотренные учебным планом виды учебной работы по дисциплине: теоретический курс, практические занятия, тестовые задания, ситуационные задачи и вопросы промежуточной аттестации по курсу. В наличии имеется следующее программное обеспечение:

- Программное обеспечение для проведения лекций, демонстрации

презентаций и ведения интерактивных занятий: MicrosoftOffice 2003 и выше.

- Программное обеспечение для выполнения практических заданий включает в себя специализированное прикладное программное обеспечение Консультант плюс, а также программные продукты общего применения

- Программное обеспечение, необходимое для оформления отчетов и иной документации: MicrosoftOffice 2003 и выше.

- Программное обеспечение для выполнения текущего контроля успеваемости: Браузер InternetExplorer 8.0 и выше.

- Программное обеспечение - для самостоятельной работы студентов: Браузер InternetExplorer 8.0 и выше.

- Программное обеспечение для осуществления учебного процесса с использованием ДОТ – операционная система семейства Windows; Браузер InternetExplorer 8.0 и выше с установленным AdobeFlashPlayer версии 10.3 и выше, AdobeAcrobat .

Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа

Microsoft Windows XP Professional

Microsoft Office Professional 2003

Авторизованный номер лицензиата 61476947ZZE0812

Номер лицензии 41488173

Договор №0005058923-M003249 от 18.12.2006

ABBYY FineReader 11 Professional Edition, PRTG Network Monitir 500

Счет (договор-оферта) № Tr063864 от 12 декабря 2011

ESET NOD32 Antivirus Business Edition

Все необходимые для изучения дисциплины учебно-методические материалы объединены в Учебно-методический комплекс и размещены по эл.ссылке: <http://www.rgotups.ru/ru/>:

1. Каталог учебных материалов в системе дистанционного обучения «Космос» – <http://stellus.rgotups.ru/> - «Вход для зарегистрированных пользователей» - «Ввод логина и пароля доступа» - «Методические материалы и обучение»

2. Каталог учебно-методической литературы и электронных пособий в системе дистанционного обучения «Космос» – <http://stellus.rgotups.ru/> - «Вход для зарегистрированных пользователей» - «Ввод логина и пароля доступа» - «Просмотр справочной литературы» - «Библиотека».

3. Каталог учебно-методических комплексов дисциплин – <http://www.rgotups.ru/ru/chairs/> - «Выбор кафедры» - «Выбор документа» 8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Приводится описание только оборудования и технических средств обучения, используемых при обучении в учебных аудиториях (названия аудиторий не указываются).

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Учебные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (переносное мультимедийное оборудование, ноутбук), оборудованы меловыми досками.

В процессе проведения занятий лекционного типа по дисциплине используются раздаточные демонстрационные материалы, презентации, учебно-наглядные пособия.

Также в процессе самостоятельной подготовки по дисциплине используются помещения для самостоятельной работы студентов, оборудованные персональными компьютерами с возможностью выхода в Интернет и электронную образовательную среду ВУЗа, и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Учебные аудитории соответствуют требованиям пожарной безопасности и охраны труда по освещенности, количеству рабочих (посадочных) мест студентов. Освещенность рабочих мест соответствует действующим СНиПам.

Технические требования к оборудованию для проведения учебного процесса с частичным использованием ДОТ: колонки, наушники или встроенный динамик (для участия в аудиоконференции); микрофон или гарнитура (для участия в аудиоконференции); веб-камера (для участия в видеоконференции); для ведущего: компьютер с процессором IntelCore 2 Duo от 2 ГГц (или аналог) и выше, от 2 Гб свободной оперативной памяти.

Для слушателя: компьютер с процессором IntelCeleron от 2 ГГц (или аналог) и выше, 1 Гб свободной оперативной памяти.

Технические требования к каналам связи: от 128 кбит/сек исходящего потока; от 256 кбит/сек входящего потока. При использовании трансляции рабочего стола рекомендуется от 1 мбит/сек исходящего потока (для ведущего). При использовании трансляции рабочего стола рекомендуется от 1 мбит/сек входящего потока (для слушателя). Нагрузка на канал для каждого участника вебинара зависит от используемых возможностей вебинара. Так, если в вебинаре планируется одновременно использовать 2 видеотрансляции в конференции и одну трансляцию рабочего стола, то для слушателей рекомендуется от 1.5 мбит/сек входящего потока.

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен во 2 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

С.С. Слабов

доцент, доцент, к.н. кафедры
«Экономическая теория и
менеджмент»

Ю.В. Панько

Согласовано:

и.о. заведующего кафедрой ЭТМ
РОАТ

Ю.В. Панько

Председатель учебно-методической
комиссии

С.Н. Климов