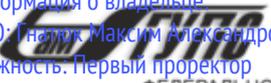


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНОЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (Профиль) Кадровый менеджмент

Фонд оценочных средств разработан:

Д.э.н., профессор кафедры «Экономика и финансы» Карышев М.Ю.

Рекомендован к утверждению на заседании кафедры «Управление персоналом»

Зав. кафедрой «Управление персоналом», к.ф.н., доцент Маслов В.П.

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.
 - Оценочные средства для текущего контроля
 - Оценочные средства для промежуточной аттестации
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.
5. Приложения

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Основными этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы является их формирование в процессе освоения дисциплин, практик, подготовки ВКР и т.д.

Этапность формирования компетенций прямо связана с местом дисциплины в образовательной программе (раздел 2 РПД)

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной

Б1.Б.8 Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом

код компетенции	определение компетенции	этапы формирования		
		кол-во	№	промежуточный /завершающий
ОПК-8	владением методики 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	3	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий
ПК-22	умением 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	3	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Основными этапами формирования компетенций обучающихся при освоении дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации позволяют определить уровень освоения компетенций обучающимися.

Планируемые результаты обучения приведены в разделе 1 рабочей программы дисциплины.

Матрица оценки результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели оценивания компетенций)	Оценочные средства/формы контроля		
		Тестовые задания	Дискуссия	зачет
ОПК-8	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+
ПК-22	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на каждом этапе контроля:

Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 60% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 59% и менее от общего объема заданных тестовых вопросов.

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«Не зачтено» - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций приведены в таблице.

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций

Шкала оценивания	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания
отлично	высокий	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоил основную и дополнительную литературу, обнаружил творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.
хорошо	продвинутый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать» и «уметь», проявил полное знание программного материала по дисциплине, освоил основную рекомендованную литературу, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.
удовлетворительно	базовый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», проявил знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей

		практической деятельности, изучил основную рекомендованную литературу, допустил неточности в ответе на экзамене, но в основном обладает необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.
неудовлетворительно	компетенция не сформирована	обучающийся не овладел ни одним из элементов компетенции, обнаружил существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустил принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

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

Перечень оценочных средств по дисциплине, их краткая характеристика и представление оценочного средства в фонде приведены в таблице.

Каждое оценочное средство представлено в фонде в виде единого документа или в виде комплекта документов.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Текущий контроль		
ОС 1	Тестовые задания	ОС 1
ОС 2	Дискуссия	ОС 2
Промежуточная аттестация		
ПА 1	Зачет	ПА 1

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

Описание процедуры оценивания «Дискуссия». Дискуссия может быть организована как в ходе проведения лекционного, так и в ходе практического занятия. Для эффективного хода дискуссии обучающиеся могут быть поделены на группы, отстаивающие разные позиции по одному вопросу. Преподаватель контролирует течение дискуссии, помогает обучающимся подвести её итог, сформулировать основные выводы и оценивает вклад каждого участника дискуссии в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

Описание процедуры оценивания «Тестирование». Тестирование по дисциплине проводится с использованием ресурсов электронной образовательной среды «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>). Количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения тестирования обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

Описание процедуры оценивания «Зачет». Зачет может проводиться как в форме письменного ответа на вопросы билета, так и в иных формах (тестирование, коллоквиум, диспут, кейс, эссе, деловая или ролевая игра, презентация проекта или портфолио). Форма определяется преподавателем. Исходя из выбранной формы, описывается методика процедуры оценивания.

При проведении зачета в форме устного ответа на вопросы билета обучающемуся предоставляется 20 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету не должен превышать 0,25 часа. Ответ обучающегося оценивается в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

При проведении зачета в форме тестирования в системе «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>) количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения зачета обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий по разделам и темам. Инструкция по выполнению. Критерии оценки
Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов. Критерии оценки
Зачет	Форма промежуточной аттестации по дисциплине, позволяющая оценить результаты обучения и уровень сформированности компетенций на этапе изучения дисциплины.	Теоретические вопросы и практические задания для подготовки. Банк тестов. Критерии оценки.

Факультет «Экономика и управление персоналом»

Кафедра Управление персоналом

Вопросы к зачету

по дисциплине «Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом»

1. Предпосылки проведения функционально-стоимостного анализа (ФСА) системы управления персоналом.
2. Основные этапы проведения функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом.
3. Классификация методов функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом.
4. Статистические методы функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом.
5. Методы принятия управленческих решений в функционально-стоимостном анализе персонала.
6. Концепция функционально-стоимостного анализа в контексте управления персоналом.
7. Использование методов ФСА в качестве инструментов управления персоналом.
8. Анализ функций персонала с позиций затрат и эффекта.
9. Сущность и структура затрат на персонал.
10. ФСА и управление персоналом.
11. Управление персоналом как приложение ФСА.
12. Затраты на персонал с позиций «Затраты - эффект».
13. Выполнение персоналом функций и отображение в ФСА.
14. Инструментальный подход в ФСА к управлению персоналом.
15. Аналитические концепции управления персоналом в системе ФСА.
16. ФСА и методы принятия управленческих решений в области управления персоналом.
17. Роль статистики (данных и методов) в ФСА и его использования для управления персоналом.
18. Систематизация методов ФСА в контексте проведения аналитических процедур с персоналом.
19. Структурирование процесса проведения ФСА и его основные этапы в области анализа управления персонала.
20. Приемы, способы, методы и методики, образующие методологию ФСА в области анализа управления персоналом.

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«Не зачтено» - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Составитель _____ Карышев М.Ю.

«___» _____ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»
Кафедра Управление персоналом

Банк вопросов к тестированию
по дисциплине «Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом»

1. Концепция управления персоналом включает в себя:

- разработку должностных инструкций работников службы управления персоналом
- разработку методологии системы управления персоналом
- формирование организационной структуры управления организации
- формирование системы управления персоналом
- разработку технологии управления персоналом

2. Современная концепция управления человеческими ресурсами включает в себя критерии оценки эффективности:

- органичная, гибкая форма организации
- центральная бюрократия
- полное использование потенциала сотрудников
- самоконтроль
- внешний контроль

3. Совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятые преимущественно различными видами умственной деятельности, называются:

- рабочие
- управленческий персонал
- работники социальной инфраструктуры
- специалисты

4. Работники, обеспечивающие и обслуживающие деятельность руководителей и специалистов при выработке и реализации или управленческих решений, относятся к категории:

- рабочие
- специалисты
- руководители
- работники социальной инфраструктуры
- технические исполнители

5. Структура персонала организации – это:

- соотношение профессиональных групп рабочих и служащих
- совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку
- выделение групп работников по функциям (видам деятельности) организации
- совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы

6. Управленческие воздействия, основанные на соблюдении организационных закономерностей и направленные на поддержание порядка в системе, составляют сущность ____ методов управления:

- административных
- экономических
- правовых

7. Структуры управления, штатное расписание, трудовые отношения реализуют:

- распорядительные воздействия
- организационные воздействия

8. Устав организации, правила трудового распорядка, положения о структурных подразделениях являются инструментами ____ методов:

- административных
- экономических
- социально-психологических

9. Необходимыми компонентами трудового контракта являются:

- общие положения
- проведение аттестации
- обязанности работника

10. Специалисты в системе управления в зависимости от занимаемой должности подразделяются на:

- ведущих, главных, ведомых
- ИТР, канцелярских работников
- старших, главных, ведущих

11. Квалификация работника – это совокупность:

- знаний
- теории
- упорства
- целеустремленности
- опыта
- умений

12. На структуру системы управления персоналом организации влияют следующие внешние факторы:

- отрасль, сфера деятельности
- специализация региона
- состояние экономики региона
- природно-географические особенности
- национальные особенности

13. В службе управления персоналом могут работать специалисты:

- менеджер по персоналу
- кадровый инноватор
- экономист по труду
- социолог
- кадровый технолог

14. Совокупность внутрифирменных общих принципов, правил, ценностей и убеждений в конкретной области деятельности организации – это:

- философия организации
- корпоративный кодекс
- устав предприятия

15. Выделите разновидности кадровой политики организации:

- пассивная
- рациональная
- реактивная
- превентивная
- активная

16. Основными требованиями к резюме являются:

- краткость
- индивидуальность
- конкретность
- объективность
- честность
- избирательность

17. Авторитарный стиль руководства предполагает:

- единоличное решение вопросов
- оперативность в решении вопросов
- развитие инициативы подчиненных
- дистанцию в общении руководителей и подчиненных
- дружественный настрой к подчиненным
- делегирование полномочий

18. Определение соответствия работника занимаемой должности, отзыв о его достоинствах, достижениях, способностях, служебном поведении – это:

- профотбор
- подбор
- аттестация работника
- профориентация
- профессиональное консультирование

19. Нужда в чем-либо необходимом для жизнедеятельности отдельного работника или коллектива – это:

- потребности
- стимулы
- мотивы
- принуждения
- самоутверждение

20. Формами специальной подготовки резервы являются:

- семинары, школы резерва
- непервичная адаптация
- институты повышения квалификации
- формы подготовки по инициативе местных и региональных органов управления

- стажировки

21. Разногласия между работниками и администрацией по вопросам выполнения трудовых контрактов, условий оплаты труда и коллективного договора являются:

- конфликтом
- трудовым спором
- сотрудничеством
- компромиссом
- противоречием между трудом и капиталом

22. Персонал организации – это:

- совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы
- выделение работников по социально-демографическим группам
- личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

23. Социально-психологические методы управления персоналом включают в себя:

- технико-экономический анализ
- социально-психологическое планирование
- инструктирование
- создание нормального психологического климата

24. Метод функционально-стоимостного анализа позволяет выявить:

- основные направления совершенствования управления персоналом, оценки результатов анализа и причины недостатков
- затраты на производство продукции или оказание услуг с результатами, полученными при реализации продукции или оказании услуг
- возможные комбинации вариантов организационных решений, предлагаемых для осуществления отдельных функций управления персоналом

25. К методам обследования системы управления персоналом относятся:

- функционально-стоимостной анализ
- корреляционно-регрессионный анализ
- структуризация целей
- активное наблюдение рабочего дня
- изучение документов

26. К методам формирования системы управления персоналом относятся:

- моментные наблюдения
- опытный
- системный подход
- главных компонент
- матричный

27. Методы внедрения системы управления персоналом включают:

- моделирование фактического и желаемого состояния исследуемого объекта
- привлечение общественных организаций
- морфологический анализ
- главных компонент

28. Два основных подхода в оценке трудовых ресурсов:

- измерение стоимости основных фондов
- измерение ценности каждого работника
- измерение стоимости трудовых коллективов

29. Показатели затрат на содержание персонала – это:

- доля издержек на персонал в объеме реализации
- издержки на одного сотрудника
- издержки на один производственный час

30. Основные затраты на персонал включают в себя:

- расходы на охрану окружающей среды
- расходы на оплату труда
- транспортные расходы

31. Общим методом анализа для построения системы управления персоналом организации является:

- функционально-стоимостной
- экономический
- морфологический

32. Затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников – это:

- позиционные издержки персонала
- первоначальные издержки персонала
- личностные восстановительные издержки персонала

33. Метод аналогий, используемый при оформлении и обосновании системы управления персоналом, заключается в:

- систематизации процесса нахождения идей по развитию системы управления персоналом
- применении организационных форм, которые оправдали себя в функционирующих системах управления персоналом со сходными характеристиками по отношению к рассматриваемой системе
- комбинации вариантов организационных решений

34. Прямые издержки на персонал включают:

- оплату по тарифным ставкам, сдельным расценкам, окладам
- выплаты внештатным сотрудникам
- оплачиваемые больничные листы

35. Установленные государством выплаты за сокращение штатов относятся к:

- издержкам на оплату труда
- издержкам на обучение
- издержкам по набору
- издержкам при увольнении

36. Пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов системы управления персоналом означает:

- пропорциональность во всех частях и на всех ступенях системы управления, в том числе системы управления персоналом
- необходимость учета всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом

- разделение труда в системе управления персоналом

37. Метод главных компонент позволяет:

- отразить в одном показателе свойства десятков показателей
- расчленить сложные явления на более простые
- воссоздать систему управления персоналом как единое целое

38. К методам обследования системы управления относятся:

- структуризация целей
- активное наблюдение рабочего дня
- функционально-стоимостной анализ

39. К методам анализа системы управления персоналом относятся:

- самообследование
- формативный
- балансовый
- изучение документов

40. Личный состав, работники предприятия, составляющие группу по профессиональным или другим признакам – это:

- служащие
- персонал
- трудящиеся
- рабочие

41. Пять способов измерения стоимости трудовых коллективов:

- историческая цена
- цена возмещения
- возможная себестоимость
- компенсационная модель
- ожидаемая зарплата
- ожидаемая прибыль
- рост производительности труда

42. Методы обоснования системы управления персоналом включают в себя следующие:

- нормативный
- материальное и моральное стимулирование
- расчет количественных и качественных показателей
- обучение, переподготовка
- функционально-стоимостной анализ

43. Метод формирования системы управления персоналом «творческих совещаний» предполагает:

- независимое выдвижение идей каждым экспертом
- коллективное обсуждение направления развития
- проработку форм систематизации
- принятие решений о моральном поощрении

44. Совокупность затрат организации, возникающих в результате использования работников – это:

- затраты на обучение
- затраты на персонал
- затраты на оплату труда

45. Расходы на персонал, осуществляемые на основании законодательных предписаний, тарифных соглашений или в рамках системы добровольных социальных услуг предприятия – это:

- дополнительные расходы на персонал
- расходы на оплату труда
- расходы на техобслуживание

46. Совокупность средств, которые организация добровольно предоставляет своим нынешним и бывшим сотрудникам и членам их семей помимо твердо установленного вознаграждения и гибкого добавочного компонента участия в успехе – это:

- выплаты на основании тарифов и законодательства
- основные расходы
- добровольные социальные услуги

47. Издержки на персонал классифицируются на:

- прямые (издержки набора и отбора; издержки ориентации и формальной подготовки)
- косвенные
- стоимость социальных льгот

48. Косвенные затраты на персонал включают:

- выплаты на основании тарифов и законодательства
- социальное обслуживание
- расходы на организацию производства и экологию
- оклад штатных сотрудников

49. Издержки на оплату труда являются:

- медицинские проверки
- оплата общежития
- платежи (зарплата, премии, сверхурочные и т.д.)
- прямые дополнительные льготы (пенсии, страхование жизни, отпуск)

50. При анализе деловых и дружеских взаимоотношений в коллективе, а также выявлении неформальных лидеров незаменим социологический метод исследования:

- анкетирование
- социометрический метод
- метод наблюдения
- интервьюирование
- собеседование

Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 40% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 39% и менее от общего объема заданных тестовых вопросов.

Составитель _____ Карышев М.Ю.
«___»_____2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»
Кафедра Управление персоналом

Перечень дискуссионных тем

по дисциплине «Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом»

1. Принципы проведения функционально-стоимостного анализа (ФСА) по персоналу.
2. Количественные и качественные методы ФСА в проекции на персонал.
3. Основные современные концепции ФСА, применимые в управлении персоналом.
4. Методы анализа функций персонала с позиций совершенных затрат и полученного эффекта.
5. Сущность и структура затрат на персонал в контексте ФСА.
6. ФСА и управление персоналом: общие моменты и особенности применения.
7. Этапы процесса принятия управленческих решений в области управления персоналом.
8. Значение статистики в ФСА и его использования для управления персоналом.
9. Формализация процесса проведения ФСА и его значение в области анализа управления персонала.
10. Понятие о методологии ФСА в области анализа управления персоналом.

Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

Составитель _____ Карышев М.Ю.
«___» _____ 2016г.