

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИргУПС)

Забайкальский институт железнодорожного транспорта
- филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИргУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «31» мая 2019 г. № 378-1

Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки – Управление персоналом организации
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – заочная
Нормативный срок обучения – 5 лет
Кафедра-разработчик программы – Экономика и управление

Общая трудоемкость в з.е. – 2
Часов по учебному плану – 72

Форма промежуточной аттестации на курсе:
зачет 3

Распределение часов дисциплины на курсе

Курс	3	Итого
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	8	8
– лекции	4	4
– практические (семинарские)	4	4
Самостоятельная работа	60	60
Зачет	4	4
Итого	72	72

ЧИТА

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель освоения дисциплины	
1	получение достаточно полного представления об инструментарном богатстве менеджера в области системного анализа, способствующего повышению профессионального уровня специалиста в области управления.
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	формирование системного мышления, позволяющего обзирать некоторую проблему или явление в целом, выделять наиболее важные составляющие ее части и их взаимосвязи;
2	формирование общих представлений о системах, системном подходе, методологии и технологии системного анализа, о возможности их применений при решении вопросов, возникающих в теории и практике;
3	изучение основ системного анализа как методологии исследования, моделирования и принятия решений по проблемам системного характера в теории и практике.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Дисциплина Б1.В.ДВ.06.02 «Системный анализ в менеджменте» относится к вариативной части Блока 1. Изучение дисциплины «Системный анализ в менеджменте» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении дисциплин: Б1.Б.06 «Математика»; Б1.Б.09 «Концепции современного естествознания»; Б1.Б.10 «Основы теории управления»; Б1.Б.15 «Основы управления персоналом»; Б1.Б.20 «Экономика и социология труда»; Б1.В.ДВ.04.01 «Конфликтология»; Б1.В.ДВ.04.02 «Конфликт-менеджмент»; Б1.В.ДВ.09.02 «Социопсихологический менеджмент»; Б1.В.ДВ.09.01 «Социология и психология управления»; Б2.В.01(У) «Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)».
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.Б.13 «Основы кадровой политики и кадрового планирования»
2	Б1.В.02 «Методы принятия управленческих решений»
3	Б1.В.07 «Маркетинг персонала»
4	Б1.В.08 «Управление проектами с основами предпринимательства»
5	Б1.В.13 «Проектирование в кадровом менеджменте»
6	Б2.В.04(Пд) «Производственная - преддипломная»
7	Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты»

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	способы анализа исследований;
Уметь	анализировать результаты исследований;
Владеть	навыками анализа результатов исследований.
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	способы анализа результатов исследований в контексте конкретных целей и задач;
Уметь	анализировать результаты исследований в контексте конкретных целей и задач;
Владеть	навыками анализа результатов исследований в контексте конкретных целей и задач.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	способы анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;
Уметь	анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;
Владеть	навыками анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации.
ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основы культуры мышления;
Уметь	проводить организацию культурного мышления;
Владеть	знанием основ подготовки, организации и владением культурой мышления.

Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основы подготовки, организации и владения культурой мышления;
Уметь	проводить подготовку и организацию культурного мышления; воспринимать, обобщать и проводить экономический анализ информации, ставить цели и выбирать пути ее достижения;
Владеть	знанием основ подготовки, организации и владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	основы подготовки, организации и владения культурой мышления, восприятия, обобщения и экономического анализа информации, постановки цели и выбора путей ее достижения;
Уметь	проводить подготовку и организацию культурного мышления; воспринимать, обобщать и проводить экономический анализ информации, ставить цели и выбирать пути ее достижения; отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
Владеть	знанием основ подготовки, организации и владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основы разработки и реализации концепции управления персоналом;
Уметь	разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом;
Владеть	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом.
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
Уметь	разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
Владеть	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;
Уметь	разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;
Владеть	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	способы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;
2	методы расчёта численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
3	основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.
Уметь	

1	проводить сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;
2	рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
3	использовать их на практике знания по основам подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.
Владеть	
1	современными методами сбора, обработки и анализа исследования деятельности персонала;
2	методикой использования различных способов оценки организации деятельности предприятия и его персонала;
3	навыками проведения исследования в практической деятельности организации.

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1	Раздел 1. Теоретические и методологические аспекты применения системного подхода к исследованию социально-экономических систем				
1.1	Тема 1. Зарождение системного подхода в менеджменте Подготовка индивидуального творческого задания /Ср/	3	8	ОПК-6	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1, Э.1
1.2	Тема 2. Основы системного анализа Подготовка индивидуального творческого задания /Ср/	3	8	ОПК-6	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
2	Раздел 2. Стратегический менеджмент – модель реализации системного анализа				
2.1	Тема 3. Стратегический менеджмент – форма реализации системного анализа 3.1 Сущность стратегического менеджмента 3.2 Этапы становления концепции стратегического менеджмента 3.3 Процедура процесса системного анализа 3.4 Модель стратегического планирования 3.5 Цели стратегического планирования 3.6 Модели поведения (стратегий) предприятия 3.7 Этапы стратегического планирования и инструменты системного анализа 3.8 Составляющие организационной структуры фирмы. /Лек/	3	2	ОПК-5,ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2
2.2	Тема 3. Стратегический менеджмент – форма реализации системного анализа Индивидуальные творческие задания, дискуссии, доклады /Пр/	3	2	ОПК-5,ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1
2.3	Тема 3. Стратегический менеджмент – форма реализации системного анализа Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к дискуссии, докладу /Ср/	3	8	ОПК-5,ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
3	Раздел 3. Основы оценки сложных систем				
3.1	Тема 4. Основные характеристики и свойства систем Подготовка индивидуального творческого задания /Ср/	3	8	ОПК-5,ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1, Э.1
3.2	Тема 5. Основные типы шкал измерения сложных систем	3	8	ОПК-5,ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1

	Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к дискуссии, докладу /Ср/				
4	Раздел 4. Инструментарий системного анализа в менеджменте				
4.1	<p>Тема 6. Инструментарий и методическое обеспечение системного анализа при стратегическом планировании</p> <p>6.1 Методика декомпозиции дерева целей</p> <p>6.2 Матрица ценностей и целей</p> <p>6.3 Матрица возможностей по товарам и рынкам</p> <p>6.4 Модель М. Портера (модифицированная)</p> <p>6.5 PEST-анализ макроокружения</p> <p>6.6 Матрицы возможностей, угроз, профиля среды</p> <p>6.7 Матрица М. Портера для анализа конкурентных сил</p> <p>6.8 Форма EFAS</p> <p>6.9 Матрица анализа внутренней среды (по бизнес-функциям)</p> <p>6.10 SWOT-анализ</p> <p>6.11 Цепочка ценностей М. Портера</p> <p>6.12 Диаграмма Омаэ</p> <p>6.13 Применение методов поиска новых СЗХ</p> <p>6.14 Матрица баланса жизненных циклов</p> <p>6.15 Матрица БКГ и приемы ее совершенствования</p> <p>6.16 Матрица McKinsey-General Electric</p> <p>6.17 Матрица СПбГТУ</p> <p>6.18 Матрица Томпсона и Стрикленда</p> <p>6.19 Деловой экран по Ансоффу</p> <p>6.20 Трехмерная схема Абея</p> <p>6.21 Деловой экран по Константинову</p> <p>6.22 Матрица «покупатель – продавец»</p> <p>6.23 Матрица фирмы Arthur D. Little (ADL)</p> <p>6.24 Матрица предпочтений</p> <p>6.25 Матрица анализа воздействия неожиданностей на фирму</p> <p>6.26 Матрица баланса поля сил</p> <p>6.27 Матрица «Карта ключевых участников проекта»</p> <p>6.28 Матрица «Колеса В.П. Тихомирова»</p> <p>6.29 Деловой комплексный анализ (проект PIMS)</p> <p>6.30 Метод Делфи</p> <p>6.31 Метод мозговой атаки с модификацией 6-5-3</p> <p>6.32 Матрица количественной оценки достижения стратегических целей</p> <p>6.33 Общеорганизационная самооэкспертиза</p> <p>6.34 Матрица «Дом качества»</p> <p>6.35 Метод комиссий</p> <p>6.36 Метод суда</p> <p>6.37 Матрица РАЗУ (Распределения Административных Задач Управления)</p> <p>6.38 Морфологическая матрица</p> <p>6.39 Анкетирование</p> <p>6.40 Система отслеживания внешней среды</p> <p>/Лек/</p>	3	2	ОПК-5,ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Э.12
4.2	<p>Тема 6. Инструментарий и методическое обеспечение системного анализа при</p>	3	2	ОПК-5,ОПК-6, ПК-1	Л1.1,Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Э.11

	стратегическом планировании Индивидуальные творческие задания, дискуссии, доклады /Пр/				
4.3	Тема 6. Инструментарий и методическое обеспечение системного анализа при стратегическом планировании Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к дискуссии, докладу /Ср/	3	8	ОПК-5,ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1, Э.1
2.8	Выполнение контрольной работы /Ср/	3	12	ОПК-5,ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.2, Э.1-Э.6
2.9	Форма промежуточной аттестации: зачет	3	-	ОПК-5,ОПК-6, ПК-1	Л1.1-Л1.3, Л2.1- Л2.4, Л3.1, Л4.1, Э.1-Э.15

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и может быть размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л1.1	Рудая И.Л., Аникин Б.А.	Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента [Электронный ресурс]: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=770810 (дата обращения: 09.04.2020)	ИНФРА-М- г.Москва, 2017 г.	100% online
Л1.2	Жуков Б.М., Ткачева Е.Н.	Исследование систем управления [Электронный ресурс]: http://e.lanbook.com/book/56219 (дата обращения: 09.04.2020)	Дашков и К.- г.Москва, 2014 г.	100% online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л2.1	Погодина Т.В.	Инвестиционный менеджмент [Электронный ресурс]: https://www.biblio-online.ru/book/DCAA9E53-30D1-4C43-A4F3-DF432D790C67 (дата обращения: 09.04.2020)	Юрайт- г.Москва, 2017 г.	100% online
Л2.2	Крюков С.В.	Системный анализ: теория и практика [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=241102 (дата обращения: 09.04.2020)	Изд-во Южного федерального ун-та-	100% online

			г.Ростов-н/Д, 2011 г.	
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
ЛЗ.1	Каминская С.В.	Системный анализ в менеджменте : Методические указания на практические занятия [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=23848.pdf (дата обращения: 09.04.2020)	ЗаБИЖТ. г. Чита, 2017 г.	100% online
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л4.1	Каминская С.В.	Системный анализ в менеджменте : Методические указания по выполнению самостоятельных работ [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=22515.pdf (дата обращения: 09.04.2020)	ЗаБИЖТ. г. Чита, 2017 г.	100% online
Л4.2	Каминская С.В.	Системный анализ в менеджменте : Методические указания по выполнению контрольной работы [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=21635.pdf (дата обращения: 09.04.2020)	ЗаБИЖТ. г. Чита, 2017 г.	100% online
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	HR-портал (сообщество профессионалов) http://www.hr-portal.ru			
Э.2	Сайт для HR-менеджеров http://www.hrm.ru			
Э.3	Все о кадрах http://info-personal.ru			
Э.4	http://www.alpina.ru			
Э.5	http://www.bizbook.ru			
Э.6	http://www.dis.ru			
Э.7	http://www.book.ru			
Э.8	http://www.piter.com			
Э.9	http://www.colibri.ru			
Э.10	http://oz.by/books/			
Э.11	http://www.biblion.ru			
Э.12	http://www.bpressa.ru			
Э.13	http://www.ravnovesie.com			
Э.14	Информационный массив Независимого института социальной политики. Сайт содержит архив социально-экономических данных www.socpol.ru			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393.			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
6.3.2.1				
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант» - договор от 23.12.2019 г. № 37/10В/СЗ-19 на оказание услуг по сопровождению (информационному обслуживанию комплекта Системы Гарант)			

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Учебная аудитория 315 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, находящаяся по адресу: 672040 Забайкальский край, г Чита, ул Магистральная, д 11, корп 1. Оснащенность: мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной), учебно-наглядные пособия, учебная мебель.
2	Учебная аудитория 4.33 для проведения занятий семинарского типа, лабораторных работ, самостоятельной работы, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, находящаяся по адресу: 672040 Забайкальский край, г Чита, ул. Магистральная, д 11, корп. 1. Оснащенность: мультимедиапроектор, экран, 13 компьютеров с подключением к сети интернет, обеспеченных доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, учебная мебель.
3	Читальный зал, находящийся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, Магистральная ул., 11, корп. 1. Оснащенность: учебная мебель, компьютеры с выходом в сеть интернет.
4	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, находящееся по адресу: 672040 Забайкальский край, г Чита, ул. Магистральная, д 11, корп. 1. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Изучение дисциплины «Системный анализ в менеджменте» направлено на понимание сути функционирования современных организаций, управление которыми осуществляется в сложной динамично изменяющейся среде. Системный подход к анализу проблем менеджмента, позволяет изучать и развивать трудовой ресурс организации с заранее заданными характеристиками, необходимыми для достижения стратегических целей организации.</p> <p>Обучающиеся получают знания в области управления персоналом с позиции системы менеджмента качества.</p> <p>В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятия и указания на самостоятельную работу.</p> <p>В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.</p> <p>Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой.</p>
Практическое (семинарское) занятие	<p>Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.</p> <p>Обучающийся должен готовиться к семинарским занятиям: прорабатывать лекционный материал, готовить доклады и выступления по темам семинарских занятий в соответствии с тематическим планом. При изучении дисциплины нельзя ограничиваться лекционным материалом и только одним учебником. Ряд тем курса может быть вынесен преподавателем на самостоятельное изучение, с обсуждением соответствующих вопросов на семинарских занятиях.</p> <p>Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце практического занятия, выставляя в рабочий журнал текущие оценки. Студент имеет право ознакомиться с ними. Оценка работы студента на практических занятиях осуществляется по следующим признакам:</p> <p>1. Зачтено – активное участие в обсуждении проблем каждого практического занятия, самостоятельность ответов, свободное владение материалом, полные и аргументированные ответы на вопросы, участие в дискуссиях, твёрдое знание лекционного материала,</p> <p>4. Не зачтено – пассивность на практических занятиях, частая неготовность при ответах</p>

Самостоятельная работа студентов	<p>на вопросы, отсутствие качеств, указанных выше, для получения более высоких оценок.</p>
	<p>Подготовка к сдаче зачета и групповой работе на практических занятиях подразумевает самостоятельную работу обучающихся в течение всего семестра по материалам рекомендуемых источников (раздел учебно-методического и информационного обеспечения, и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети). Основной задачей при изучении курса является не столько приобретение профессиональных навыков, сколько обучение определённому типу мышления, формирование определённых установок – профессиональных принципов, ценностей и норм - моделей мышления и организационного поведения. Для самопроверки и подготовки к практическим работам и зачету рекомендуется самостоятельное описание и характеристика обучающимися доступных для них организаций-объектов с помощью изучаемых аналитических методов и схем. Список ключевых понятий (словарь терминов) по дисциплине с их разъяснением прилагается.</p> <p>Важно заинтересоваться проблемами изучаемой дисциплины, попытаться стать активным участником управленческого процесса, что предполагает самостоятельную, активную, творческую работу студентов.</p> <p>Усиление роли самостоятельной работы студентов означает развитие умения учиться, формирование у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире. Самостоятельная работа реализуется:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении контрольных работ; 2) в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.; 3) в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении студентом учебных и творческих задач. <p>Активная самостоятельная работа студентов возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самый сильный мотивирующий фактор – подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной деятельности.</p> <p>Факторы, способствующие активизации самостоятельной работы следующие.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Полезность выполняемой работы означает возможность ее использования в профессиональной подготовке. Так, например, при подготовке задания на дипломную (квалификационную) работу на одном из младших курсов, студент может выполнять самостоятельные задания по ряду дисциплин гуманитарного и социально-экономического, естественнонаучного и общепрофессионального циклов дисциплин, которые затем войдут как разделы в его квалификационную работу. 2. Участие студентов в творческой деятельности. Это может быть участие в научно-исследовательской, опытно-конструкторской или методической работе, проводимой на той или иной кафедре. 3. Важным мотивационным фактором является введение в учебный процесс активных методов, прежде всего игрового тренинга, в основе которого лежат инновационные и организационно-деятельностные игры. 4. Участие в олимпиадах по учебным дисциплинам, конкурсах научно-исследовательских или прикладных работ и т.д. 5. Использование мотивирующих факторов контроля знаний (накопительные оценки, рейтинг, тесты, нестандартные экзаменационные процедуры). Эти факторы при определенных условиях могут вызвать стремление к состязательности, что само по себе является сильным мотивационным фактором самосовершенствования студента. 6. Поощрение студентов за успехи в учебе и творческой деятельности (стипендии, премирование, поощрительные баллы) и санкции за плохую учебу. Например, за работу, сданную раньше срока, можно проставлять повышенную оценку, а в противном случае ее снижать. 7. Индивидуализация заданий, выполняемых как в аудитории, так и вне ее, постоянное их обновление. <p>Виды внеаудиторной СРС разнообразны: подготовка и написание индивидуальных творческих работ докладов и других письменных работ на заданные темы. Студенту предоставляется право выбора темы и даже руководителя работы; выполнение домашних заданий разнообразного характера. Это – подбор и изучение литературных источников; разработка и составление различных схем; проведение расчетов и др.; выполнение индивидуальных заданий, направленных на развитие у студентов самостоятельности и инициативы.</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ</p>	

ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.06.02 «Системный анализ в менеджменте»
(заочная форма)**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.ДВ.06.02 «Системный анализ в менеджменте»

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

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

Дисциплина «Системный анализ в менеджменте» участвует в формировании компетенций:

ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;

ОПК-6: знанием основ подготовки, организации и владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;

ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций
ОПК-5, ОПК-6, ПК-1 при освоении образовательной программы**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Б1.Б.09 Концепции современного естествознания	1	1
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2
		Б1.Б.10 Основы теории управления	2	2
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	3
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	3	3
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	3	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	4
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	4	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5
			владением культурой	Б1.Б.06

ОПК-6	мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Математика		
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	3	3
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	3	3
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	3	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	4
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	4	4
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	5	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Б1.В.ДВ.04.02 «Конфликт-менеджмент»	1	1
		Б1.В.ДВ.04.01 «Конфликтология»	1	1
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	2
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	3	2
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	3	2
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	3	2
		Б1.В.06 Стратегический менеджмент	4	3
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	4	3
		Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	4	3
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	5	4
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	4		

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОПК-5, ОПК-6, ПК-1
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	<p align="center">Раздел 2. Стратегический менеджмент – модель реализации системного анализа</p> <p align="center">Раздел 3. Основы оценки сложных систем</p> <p align="center">Раздел 4. Инструментарий системного анализа в менеджменте</p>	Минимальный уровень	Знать: способы анализа исследований
				Уметь: анализировать результаты исследований
				Владеть: навыками анализа результатов исследований
			Базовый уровень	Знать: способы анализа результатов исследований в контексте конкретных целей и задач
				Уметь: анализировать результаты исследований в контексте конкретных целей и задач
				Владеть: навыками анализа результатов исследований в контексте конкретных целей и задач
			Высокий уровень	Знать: способы анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации
				Уметь: анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
				Владеть: навыками анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-6	знанием основ подготовки, организации и владением культурой	Раздел 1. Теоретические и методологические аспекты применения	Минимальный уровень	Знать: основы культуры мышления
Уметь: проводить организацию культурного мышления				

	<p>мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p>	<p>системного подхода к исследованию социально-экономических систем</p> <p>Раздел 2. Стратегический менеджмент – модель реализации системного анализа</p> <p>Раздел 3. Основы оценки сложных систем</p> <p>Раздел 4. Инструментарий системного анализа в менеджменте</p>		<p>Владеть: знанием основ подготовки, организации и владением культурой мышления</p>
			Базовый уровень	<p>Знать: основы подготовки, организации и владения культурой мышления</p>
				<p>Уметь: проводить подготовку и организацию культурного мышления; воспринимать, обобщать и проводить экономический анализ информации, ставить цели и выбирать пути ее достижения</p>
				<p>Владеть: знанием основ подготовки, организации и владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения</p>
Высокий уровень	<p>Знать: основы подготовки, организации и владения культурой мышления, восприятия, обобщения и экономического анализа информации, постановки цели и выбора путей ее достижения</p>			
	<p>Уметь: проводить подготовку и организацию культурного мышления; воспринимать, обобщать и проводить экономический анализ информации, ставить цели и выбирать пути ее достижения; отстаивать</p>			

				свою точку зрения, не разрушая отношения
				Владеть: знанием основ подготовки, организации и владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	<p>Раздел 2. Стратегический менеджмент – модель реализации системного анализа</p> <p>Раздел 3. Основы оценки сложных систем</p> <p>Раздел 4. Инструментарий системного анализа в менеджменте</p>	Минимальный уровень	Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом
				Уметь: разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом
			Базовый уровень	Владеть: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом
				<p>Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника</p> <p>Уметь: разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и</p>

			<p>использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника</p> <p>Владеть: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника</p>
			<p>Высокий уровень</p> <p>Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p> <p>Уметь: разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а</p>

				<p>также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p> <p>Владеть: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>
--	--	--	--	--

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины**

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
3 курс					
1	2	3	4	5	6
1	3	Текущий контроль	Тема 1. Зарождение системного подхода в менеджменте	ОПК-6	Индивидуальное творческое задание, дискуссия, доклад (устно/письменно)
2	3	Текущий контроль	Тема 2. Основы системного анализа	ОПК-6	Индивидуальное творческое задание, дискуссия, доклад (устно/письменно)
3	3	Текущий контроль	Тема 3. Стратегический менеджмент – форма реализации системного анализа	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Индивидуальное творческое задание, дискуссия, доклад (устно/письменно)
4	3	Текущий контроль	Тема 4. Основные характеристики и свойства систем	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Индивидуальное творческое задание, дискуссия, доклад (устно/письменно)
5	3	Текущий контроль	Тема 5. Основные типы шкал измерения сложных систем	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Индивидуальное творческое задание, дискуссия, доклад (устно/письменно)
6	3	Текущий контроль	Тема 6. Инструментарий и методическое обеспечение системного анализа при стратегическом планировании	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Индивидуальное творческое задание, дискуссия, доклад (устно/письменно)
7	3	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические и методологические аспекты применения системного подхода к исследованию социально-экономических систем Раздел 2. Стратегический менеджмент – модель реализации системного анализа Раздел 3. Основы	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Контрольная работа (письменно)

			оценки сложных систем Раздел 4. Инструментарий системного анализа в менеджменте		
8	3	Форма промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1. Теоретические и методологические аспекты применения системного подхода к исследованию социально-экономических систем Раздел 2. Стратегический менеджмент – модель реализации системного анализа Раздел 3. Основы оценки сложных систем Раздел 4. Инструментарий системного анализа в менеджменте	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Собеседование / устно

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

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Индивидуальное творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
2	Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся.	Перечень дискуссионных тем круглого стола

3	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы Может быть использован для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы докладов
4	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая интенсифицировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
5	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Методические указания по выполнению контрольной работы по вариантам
Промежуточная аттестация			
6	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (на 3 курсе), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Творческое задание

Оценка	Критерий оценки
«зачтено»	Обучающийся правильно выполнил индивидуальное творческое задание. Показал отличное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала.
«не зачтено»	При выполнении индивидуального творческого задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Допущено множество неточностей.

Круглый стол

Оценка	Критерий оценки
«зачтено»	Обучающийся полно излагает изученный материал, даёт правильное определение понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
«не зачтено»	Студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке материала.

Доклад

Оценка	Критерий оценки
«зачтено»	Выставляется студенту, если доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы, соответствует предъявляемым требованиям. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана.

Тестирование

Оценка	Критерий оценки	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся при тестировании набрал 91-100 баллов	Высокий
	Обучающийся при тестировании набрал 76-90 баллов	Базовый
	Обучающийся при тестировании набрал 60-75 баллов	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при тестировании набрал 0-59 баллов	Компетенция не сформирована

Контрольная работа

Оценка	Критерий оценки
«зачтено»	Студент полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«не зачтено»	Студент не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

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

3.1 Типовые контрольные задания для выполнения индивидуальных творческих заданий

Варианты индивидуальных творческих заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов индивидуальных творческих заданий по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания по теме «Основы системного анализа»

Задание 1

Придумайте по 1-2 примера к каждой разновидности систем (заполните таблицу)

Классификация систем

Классификационный признак	Классы систем	Примеры
Природа элементов	Реальные	
	Абстрактные	
Происхождение	Естественное	
	Искусственное	
Длительность существования	Постоянные	
	Временные	
Изменчивость свойств	Статистические	
	Динамические	
Степень сложности	Простые	
	Сложные	
	Большие	
Отношение к среде	Открытые	
	Закрытые	
Реакция на возмущающие воздействия	Активные	
	Пассивные	
Характер поведения	С управлением	
	Без управления	
Степень участия в реализации управляющих воздействий людей	Технические	
	Человеко-машинные	
	Организационные	

Задание 2

Опишите Вашу организацию (институт) в качестве системы, выделив в ней следующие элементы:

- 1) цель функционирования системы;
- 2) управляющая подсистема;
- 3) управляемая подсистема;
- 4) внутренняя среда;
- 5) внешняя среда;
- 6) процессы в системе;

- 7) каналы прямой связи;
- 8) каналы обратной связи;
- 9) вход системы;
- 10) выход системы;
- 11) критерии эффективности функционирования системы.

3.2 Типовые контрольные задания для проведения круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

Варианты заданий для проведения дискуссий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для дискуссий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта круглого стола
по теме «Инструментарий и методическое обеспечение системного анализа при стратегическом планировании»

Тематика дискуссии – «Методы применяемые в ходе системного анализа в менеджменте».

В ходе дискуссии должны быть достигнуты следующие задачи:

- 1) определение эффективности методов применяемых в исследовании систем управления;
- 2) выбор методов более приемлемых в конкретных управленческих ситуациях.

3.3 Типовые контрольные задания для проведения контрольных работ

Контрольная работа по дисциплине «Системный анализ в менеджменте» состоит из трех теоретических вопросов, в которых студент освещает вопросы в объеме 10-12 страниц, каждый вопрос, используя рекомендуемую литературу.

Студенты выбирают вариант контрольной работы самостоятельно, используя табл. 1.

Таблица 1

Выбор контрольных работ

Последняя цифра шифра зачётной книжки	Первая буква фамилии студента	
	А, Д, Е, З, К, М, П, Т, У, Ф, Ц, Ч, Щ, Я	Б, В, Г, Ж, И, Л, Н, О, Р, С, Х, Ш, Э, Ю
	номер контрольной работы	номер контрольной работы
1	7	3
2	10	7
3	8	8
4	1	10
5	9	2
6	4	1
7	6	5
8	7	9
9	2	4
0	3	6

Варианты контрольных работ

Контрольная работа 1

1. Понятие о системе. Организация как система.
2. Правила применения системного подхода.
3. Инструментарий обследования сильных и слабых сторон организации

3.4 Перечень докладов

Варианты докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов докладов по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания по теме «Зарождение системного подхода в менеджменте»

4. Зарождение системного подхода в менеджменте
5. Теория надежности
6. Стратегический менеджмент, как форма реализации системного анализа
7. Свойства систем и их применение
8. Инструментарий системного анализа при стратегическом планировании (можно разделить на 2-3 человека)
9. Методическое обеспечение планирования стратегий
10. Современные методы системного анализа
11. Принятие управленческих решений в сложных системах
12. Системное представление об организации
13. Основы оценки сложных систем

3.5 Перечень вопросов для тестирования

Образец типового варианта тестового задания

Тестовые задания для оценки знаний

1. Что такое процесс управления?
 - а) совокупность функций и полномочий, необходимых для осуществления воздействия;
 - б) последовательность действий, из которых формируется воздействие;
 - в) совокупность действий и методов воздействия на деятельность людей, с целью побуждения их к достижению организационных целей.
2. Что является объектом управления?
 - а) юридические лица;
 - б) физические лица;
 - в) процессы.
3. Системный анализ:
 - а) это методология решения проблем, основанная на структуризации систем и количественном сравнении альтернатив;

- б) это методология решения проблем, основанная на декомпозиции систем и качественном сравнении альтернатив;
- в) это решение проблем, основанное на вычислении систем с количественными и качественными изменениями.

Тестовые задания для оценки умений

1. Какой метод используется при определении рисков проектов?
 - а) метод линейного программирования;
 - б) метод формализации;
 - в) метод точечной интерполяции;
 - г) метод Монте-Карло.
2. Какие методы формирования наиболее широко используются на исследовательско-проектной стадии оргпроектирования?
 - а) аудит-метод;
 - б) метод точечной интерполяции;
 - в) метод «б-3-5»;
 - г) метод вариации;
 - д) метод Дельфи.

Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности

1. Почему исследовательские функции становятся необходимостью для современных менеджеров?
 - а) повысился образовательный уровень менеджеров;
 - б) обостряется конкуренция;
 - в) расширились возможности технических средств управления и науки в целом;
 - г) повысилась сложность решаемых проблем.
2. Какую роль играет консультирование в организации исследования?
 - а) является необходимым элементом всякого исследования;
 - б) характеризует результат исследовательской деятельности;
 - в) не обязательно является элементом исследования;
 - г) предваряет исследование, обеспечивая его эффективность;
 - д) средство управления исследованием.

3.6 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

Раздел 1. Теоретические и методологические аспекты применения системного подхода к исследованию социально-экономических систем

- 1.1 Роль Сущность системного подхода и его отличия от других подходов. Пример.
- 1.2 Составляющие системы. Пример.
- 1.3 Классификация систем по признаку «размер». Пример.
- 1.4 Классификация систем по назначению. Пример.
- 1.5 Сущность свойства «первичность целого». Пример.
- 1.6 Сущность неаддитивности систем. Пример.
- 1.7 Иерархичность как свойство систем. Пример.
- 1.8 Сущность наследственности системы. Пример.

- 1.9 Сущность эмерджентности систем. Пример.
- 1.10 Сущность мультипликативности систем. Пример.
- 1.11 Сущность синергичности систем. Пример.
- 1.12 Сущность адаптивности систем. Пример.
- 1.13 Макроокружение социально-экономической системы. Пример.
- 1.14 Микроокружение социально-экономической системы. Пример.
- 1.15 Внутренняя среда социально-экономической системы. Пример.
- 1.16 Организация как система. Пример.

Раздел 2. Стратегический менеджмент – модель реализации системного анализа

- 2.1 Модель стратегического планирования.
- 2.2 Методы анализа среды.
- 2.3 Методы анализа стратегических зон хозяйствования.
- 2.4 Матрица баланса жизненных циклов.
- 2.5 Методы управления стратегическим набором зон хозяйствования.
- 2.6 Система. Системный подход. Системный анализ. Пример.
- 2.7 Методы оценки стратегического портфеля фирмы.
- 2.8 Стратегические аспекты взаимоотношений организации и общества.
- 2.9 Интернационализация экономической жизни. Сущность. Стратегические аспекты.
- 2.10 Информационное обеспечение процесса системного анализа при стратегическом управлении.
- 2.11 Надежность стратегических данных и их источники. Пример.

Раздел 3. Основы оценки сложных систем

- 3.1 Регулирование по сильным сигналам. Пример.
- 3.2 Регулирование по слабым сигналам.
- 3.3 Управление в условиях стратегических неожиданностей.

Раздел 4. Инструментарий системного анализа в менеджменте

- 4.1 Организация Методы анализа внешней среды.
- 4.2 Методы анализа внутренней среды.
- 4.3 Матричные модели анализа стратегических альтернатив.
- 4.4 Матричные модели выбора стратегий.
- 4.5 Приемы совершенствования матрицы БКГ.
- 4.6 Декомпозиция дерева целей. Пример.
- 4.7 Матрица баланса сил.
- 4.8 Матрица структуры решений.
- 4.9 Матрицы РАЗУ, СФМ.
- 4.10 Матрица количественной оценки целей.

- 4.11 Основные термины и понятия в области системного подхода.
- 4.12 Сущность управления с позиций системного подхода.
- 4.13 Классификация систем по различным признакам (2-3 признака по выбору студента).
- 4.14 Свойства системы, характеризующие ее сущность и сложность.
- 4.15 Свойства системы, характеризующие ее связь с внешней средой.
- 4.16 Свойства системы, характеризующие методологию ее целеполагания.
- 4.17 Свойства системы, характеризующие параметры ее функционирования и развития.
- 4.18 Развитие представлений о системах, системном подходе и системном анализе.

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

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.




Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Индивидуальное творческое задание	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции. Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку.
Дискуссия	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, количество заданий.
Доклад	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите.
Контрольная работа	Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины. Вариантов КР по теме не менее двух. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения КР, доводит до обучающихся: тему КР, количество заданий в КР, время выполнения КР.
Тестирование	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения.
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок деленную на число этих оценок.

**Шкала и критерии оценивания компетенций в результате
изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации
в форме зачета по результатам текущего контроля**

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.

Лист регистрации дополнений и изменений рабочей программы дисциплины

№ п/п	Часть текста, подлежавшего изменению в документе			Общее количество страниц		Основание для внесения изменения, № документа	Подпись отв. исп.	Дата
	№ раздела	№ пункта	№ подпункта	до внесения изменений	после внесения изменений			
1	6	6.1	6.1.1	9	9	Протокол заседания кафедры № 8 от 14.04.2020		14.04.2020
2	6	6.1	6.1.2	9	9	Протокол заседания кафедры № 8 от 14.04.2020		14.04.2020
3	6	6.3	6.3.3	9	9	Протокол заседания кафедры № 8 от 14.04.2020		14.04.2020