

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА

приказ ректора

от «08» мая 2020 г. № 268-1

Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления **рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организации

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2

Часов по учебному плану – 72

Формы промежуточной аттестации, семестр:

зачет - 5

Распределение часов дисциплины по семестрам

| Семестр | 5 | Итого |
|--|----------------------------|----------------------------|
| Число недель в семестре | 18 | |
| Вид занятий | часов по учебному плану | часов по учебному плану |
| Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий | 36 | 36 |
| - лекции | 18 | 18 |
| - практические | 18 | 18 |
| Самостоятельная работа | 36 | 36 |
| Итого | 72 | 72 |

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461.

Программу составил:
канд. пед. наук, доцент

А.В. Кутузова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».
Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

| 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | |
|---|---|
| 1.1 Цель освоения дисциплины | |
| 1 | содействие в становлении профессиональной компетенции бакалавра в области управления персоналом на основе понимания значимости научных исследований в современной организации, а также сущности, принципов, функций и методов исследования систем управления через формирование и развитие знаний, умений, навыков и способностей планирования, организации и определения эффективности процесса исследования систем управления |
| 1.2 Задачи освоения дисциплины | |
| 1 | формирование знаний по теоретическим основам исследований |
| 2 | развитие навыков планирования, организации и проведения исследований при решении сложных задач управления |
| 3 | формирование умений практического использования современных методов исследования |
| 1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины | |
| Научно-образовательное воспитание обучающихся | |
| Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества. | |
| Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: | |
| – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; | |
| – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; | |
| – популяризация научных знаний среди обучающихся; | |
| – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; | |
| – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; | |
| – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности | |
| Профессионально-трудовое воспитание обучающихся | |
| Цель профессионально-трудоового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда. | |
| Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: | |
| – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; | |
| – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; | |
| – формирование психологи профессионала; | |
| – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; | |
| – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли | |
| 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП | |
| 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося | |
| 1 | Б1.Б.09 Концепции современного естествознания |
| 2 | Б1.Б.10 Основы теории управления |
| 3 | Б1.Б.14 Менеджмент |
| 4 | Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная) |
| 5 | Б1.Б.06 Математика |
| 6 | Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления |
| 7 | Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент |
| 8 | Б1.Б.20 Экономика и социология труда |
| 9 | Б1.Б.15 Основы управления персоналом |
| 10 | Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология |
| 11 | Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент |
| 2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее | |
| 1 | Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования |
| 2 | Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства |
| 3 | Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений |
| 4 | Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте |

| | |
|---|--|
| 5 | Б1.В.07 Маркетинг персонала |
| 6 | Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная |
| 7 | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ

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

Минимальный уровень освоения компетенции

| | |
|---------|--|
| Знать | частично методы проведения социологических исследований; основы производственной деятельности организации; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации |
| Уметь | частично анализировать документы; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации |
| Владеть | частично навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах |

Базовый уровень освоения компетенции

| | |
|---------|---|
| Знать | в основном объеме методы проведения социологических исследований; основы производственной |
| Уметь | в основном объеме анализировать документы; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации |
| Владеть | в основном объеме навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах |

Высокий уровень освоения компетенции

| | |
|---------|---|
| Знать | в полном объеме методы проведения социологических исследований; основы производственной деятельности организации; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации |
| Уметь | в полном объеме анализировать документы; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации |
| Владеть | в полном объеме навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах |

ОПК-6: владеет 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 | частично методы проведения социологических исследований; основы экономики, организации труда и управления технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации |
| Уметь | частично собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; разрабатывать и комплектовать учебно-методические документы; соблюдать нормы этики делового общения; оформлять документы в соответствии с требованиями гражданского, трудового законодательства российской федерации и локальными нормативными актами организации |
| Владеть | частично навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах |

Базовый уровень освоения компетенции

| | |
|-------|--|
| Знать | в основном объеме методы проведения социологических исследований; основы экономики, организации труда и управления технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации |
|-------|--|

| | |
|---|---|
| Уметь | в основном объеме собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; разрабатывать и комплектовать учебно-методические документы; соблюдать нормы этики делового общения; оформлять документы в соответствии с требованиями гражданского, трудового законодательства российской федерации и локальными нормативными актами организации |
| Владеть | в основном объеме навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах |
| Высокий уровень освоения компетенции | |
| Знать | в полном объеме методы проведения социологических исследований; основы экономики, организации труда и управления технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации |
| Уметь | в полном объеме собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; разрабатывать и комплектовать учебно-методические документы; соблюдать нормы этики делового общения; оформлять документы в соответствии с требованиями гражданского, трудового законодательства российской федерации и локальными нормативными актами организации |
| Владеть | в полном объеме навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах |
| ПК-1: знание 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 | частично методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности |
| Уметь | частично применять методы определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом |
| Владеть | частично навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации |
| Базовый уровень освоения компетенции | |
| Знать | в основном объеме методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности |
| Уметь | в основном объеме применять методы определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом |
| Владеть | в основном объеме навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации |
| Высокий уровень освоения компетенции | |
| Знать | в полном объеме методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности |
| Уметь | в полном объеме применять методы определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом |
| Владеть | в полном объеме навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации |

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

| | |
|---------------|---|
| Знать: | |
| 1 | методы проведения социологических исследований; основы производственной деятельности организации; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации |

| | |
|-----------------|---|
| 2 | методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности |
| Уметь: | |
| 1 | анализировать документы; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации |
| 2 | собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; разрабатывать и комплектовать учебно-методические документы; соблюдать нормы этики делового общения; оформлять документы в соответствии с требованиями гражданского, трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации |
| 3 | применять методы определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом |
| Владеть: | |
| 1 | навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах |
| 2 | навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации |

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Семестр | Часы | Код компетенции | Литература |
|-------------|---|---------|------|-----------------|---|
| 1 | Раздел 1. Теоретические основы исследования | | | | |
| 1.1 | Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека /Лек/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.1 |
| 1.2 | Разработка и классификация принципов исследования систем управления /Пр/ | 5 | 1 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.2 |
| 1.3 | Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека/Ср/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.4.1 |
| 1.4 | Системный анализ в исследовании управления /Лек/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.1 |
| 1.5 | Особенности анализа и синтеза систем различного типа /Пр/ | 5 | 1 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.2 |
| 1.6 | Системный анализ в исследовании управления/Ср/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.4.1 |
| 1.7 | Разработка гипотезы и концепции исследования системы управления /Лек/ | 5 | 1 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.1 |
| 1.8 | Парадигмы в науке и виды научных теорий /Пр/ | 5 | 1 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.2 |

| | | | | | |
|------|---|---|---|-----------------|---|
| 1.9 | Разработка гипотезы и концепции исследования системы управления/Ср/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.4.1 |
| 1.10 | Логический аппарат исследования систем управления /Лек/ | 5 | 1 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.1 |
| 1.11 | Экспертные методы в исследовании систем управления /Пр/ | 5 | 1 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.2 |
| 1.12 | Логический аппарат исследования систем управления/Ср/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.4.1 |
| 1.13 | Состав и выбор методов исследования систем управления /Лек/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.1 |
| 1.14 | Методы исследования систем управления /Пр/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.2 |
| 1.15 | Состав и выбор методов исследования систем управления/Ср/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.4.1 |
| 2 | Раздел 2. Практика организации исследования систем управления | | | | |
| 2.1 | Социологические исследования систем управления /Лек/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.1 |
| 2.2 | Примеры социально-экономических экспериментов в истории /Пр/ | 5 | 1 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.2 |
| 2.3 | Социологические исследования систем управления/Ср/ | 5 | 4 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.4.1 |
| 2.4 | Тестирование в исследовании систем управления /Лек/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.1 |
| 2.5 | Виды тестов /Пр/ | 5 | 1 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.2 |
| 2.6 | Тестирование в исследовании систем управления/Ср/ | 5 | 4 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.4.1 |
| 2.7 | Параметрическое исследование и факторный анализ систем управления /Лек/ | 5 | 1 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.1 |

| | | | | | |
|------|--|---|---|-----------------|---|
| 2.8 | Определение основных показателей, характеризующих элементы производственной системы и системы управления /Пр/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.2 |
| 2.9 | Параметрическое исследование и факторный анализ систем управления/Ср/ | 5 | 4 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.4.1 |
| 2.10 | Планирование процесса исследования систем управления /Лек/ | 5 | 1 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.1 |
| 2.11 | Экспресс-метод обоснования целесообразности проведения прикладного исследования системы управления /Пр/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.2 |
| 2.12 | Планирование процесса исследования систем управления/Ср/ | 5 | 4 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.4.1 |
| 2.13 | Организация процесса исследования систем управления /Лек/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.1 |
| 2.14 | Стадии и этапы исследования систем управления /Пр/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.2 |
| 2.15 | Составление матрицы распределения функций управления между исполнителями прикладного исследования систем управления /Пр/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.2 |
| 2.15 | Организация процесса исследования систем управления/Ср/ | 5 | 4 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.4.1 |
| 2.16 | Научная и практическая эффективность исследования /Лек/ | 5 | 1 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.1 |
| 2.17 | Оформление отчета о прикладном исследовании систем управления /Пр/ | 5 | 1 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.2 |
| 2.18 | Научная и практическая эффективность исследования /Ср/ | 5 | 4 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.4.1 |
| 2.19 | Диагностика систем управления /Лек/ | 5 | 1 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.1 |
| 2.20 | Разработка методики выявления приоритетности основных мотивов, определяющих деятельность персонала предприятия /Пр/ | 5 | 1 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.3.2 |

| | | | | | |
|------|------------------------------------|---|---|-----------------|---|
| 2.21 | Диагностика систем управления /Ср/ | 5 | 2 | ОПК-5,6 ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.4.1 |
|------|------------------------------------|---|---|-----------------|---|

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещается в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, 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 издательства | Кол-во экз. в библиотеке 100% online |
|---------|--------------------------------|--|-----------------------------------|--|
| 6.1.1.1 | Э. М. Коротков | Исследование систем управления : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] — URL: https://urait.ru/bcode/511005 | Москва : Издательство Юрайт, 2022 | 100 % online |
| 6.1.1.2 | В. В. Мыльник, Б. П. Титаренко | Исследование систем управления : учебное пособие [Электронный ресурс]. - https://new.znanium.com/catalog/document?id=354882 | Москва : РИОРИНФРА-М, 2019 | 100 % online |
| 6.1.1.3 | Крылатков, П. П. | Исследование систем управления : учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] — URL: https://urait.ru/bcode/493459 | Москва : Издательство Юрайт, 2022 | 100 % online |

6.1.2. Дополнительная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издательства | Кол-во экз. в библиотеке 100% online |
|---------|---------------------|---|--------------------------------|--|
| 6.1.2.1 | Л. П. Сурков | Исследование систем управления и их эффективности (транспортная отрасль) [Электронный ресурс] : учебное пособие.- http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=v0000002204&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%3C%2E%3E1%3D338%2E4%2F%D0%A1%2090%2D439436%3C%2E%3E&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4 | Иркутск : ИрГУПС, 2013 | 100 % online |

6.1.3. Методические разработки

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издательства | Кол-во экз. в библиотеке 100% online |
|--|---------------------|----------|--------------------------------|--|
| | | | | |

| | | | | |
|---|--|---|---------------------------------|-------------|
| 6.1.3.1 | А. В. Кутузова | Исследование систем управления : методические указания к лекционным занятиям для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом [Электронный ресурс]. - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=v0000002204&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%9A%2095%2D104814%3C%2E%3E&FT_PREFIX=KT=&SEA_RCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4 | Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2021 | 100% online |
| 6.1.3.2 | А. В. Кутузова | Исследование систем управления : методические указания к практическим занятиям для студентов всех форм обучения направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом [Электронный ресурс]. - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=v0000002204&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%9A%2095%2D691724%3C%2E%3E&FT_PREFIX=KT=&SEA_RCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4 | Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2020 | 100% online |
| 6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине | | | | |
| 6.1.4.1 | А. В. Кутузова | Исследование систем управления : методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом [Электронный ресурс]. - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=v0000002204&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%9A%2095%2D375009%3C%2E%3E&FT_PREFIX=KT=&SEA_RCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4 | Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2021 | 100% online |
| 6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» | | | | |
| 6.2.1 | Электронная библиотека КрИЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный. | | | |
| 6.2.2 | Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: http://umcздт.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный. | | | |
| 6.2.3 | Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный. | | | |
| 6.2.4 | Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный. | | | |
| 6.2.5 | Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный. | | | |
| 6.2.6 | ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный. | | | |
| 6.2.7 | Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный. | | | |
| 6.2.8 | Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный. | | | |
| 6.2.9 | Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://denti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный. | | | |
| 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 Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий). | | | |
| 6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения | | | | |
| 6.3.2.1 | Не используется | | | |
| 6.3.3 Перечень информационных справочных систем | | | | |
| 6.3.3.1 | Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный. | | | |
| 6.3.3.2 | Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный. | | | |
| 6.4 Правовые и нормативные документы | | | | |
| 6.4.1 | Не используется | | | |

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

| | |
|-----|---|
| 7.1 | Корпуса А, Т, Н, Л КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И; |
| 7.2 | Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации). |
| 7.3 | Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал библиотеки; - компьютерные классы А-409, Л-203, Т-46 |
| 7.4 | Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307. |

**8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ
ДИСЦИПЛИНЫ**

| Вид учебной деятельности | Организация учебной деятельности обучающегося |
|--------------------------|---|
| Лекция | <p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - роль исследования в современной парадигме управления; - методы исследования систем управления; - планирование, организация и оценка эффективности исследования систем управления. |
| Практическое занятие | <p>Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - посещаемость практических занятий; - эффективность работы студента в аудитории; - полнота выполнения домашних заданий; - результаты тестирования по всем разделам дисциплины. |

| | |
|---|--|
| <p>Самостоя- тельная работа</p> | <p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стимулирование познавательного интереса; – закрепление и углубление полученных знаний и навыков; – развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; – подготовка к предстоящим занятиям; – формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; – формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к тестированию. |
| <p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КриЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.ircups.ru</p> | |

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.06.01 «Исследование систем управления»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.В.ДВ.06.01 «Исследование систем управления»

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

Дисциплина «Исследование систем управления» участвует в формировании компетенции:

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

ОПК-6: владеет 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

ПК-1: знание 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 компетенции ОПК-5,
при освоении образовательной программы**

| Код компетенции | Наименование компетенции | Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции | Семестр изучения дисциплины | Этапы формирования компетенции |
|-----------------|--|--|-----------------------------|--------------------------------|
| ОПК-5 | способен анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации | Б1.Б.09 Концепции современного естествознания | 1 | 1 |
| | | Б1.Б.14 Менеджмент | 2 | 2 |
| | | Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная) | 2 | 2 |
| | | Б1.Б.10 Основы теории управления | 3 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления | 5 | 4 |
| | | Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте | 5 | 4 |
| | | Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования | 6 | 5 |
| | | Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений | 7 | 6 |
| | | Б1.В.07 Маркетинг персонала | 7 | 6 |
| | | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 8 | 7 |

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции ОПК-6,
при освоении образовательной программы**

| Код компетенции | Наименование компетенции | Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции | Семестр изучения дисциплины | Этапы формирования компетенции |
|-----------------|---|--|-----------------------------|--------------------------------|
| ОПК-6 | владеет культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, | Б1.Б.06 Математика | 1,2 | 1,2 |
| | | Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления | 3 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент | 3 | 3 |
| | | Б1.Б.20 Экономика и социология труда | 4 | 4 |

| | | | |
|--|---|-----|-----|
| постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения | Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления | 5 | 5 |
| | Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте | 5 | 5 |
| | Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства | 5,6 | 5,6 |
| | Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений | 7 | 7 |
| | Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте | 7,8 | 7,8 |
| | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 8 | 8 |

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции ПК-1, при освоении образовательной программы

| Код компетенции | Наименование компетенции | Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции | Семестр изучения дисциплины | Этапы формирования компетенции |
|--|---|--|-----------------------------|--------------------------------|
| 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.04.01 Конфликтология | 2 | 1 |
| | | Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент | 2 | 1 |
| | | Б1.Б.15 Основы управления персоналом | 4 | 2 |
| | | Б1.В.06 Стратегический менеджмент | 5 | 3 |
| | | Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом | 5 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления | 5 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте | 5 | 3 |
| | | Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования | 6 | 4 |
| | | Б1.В.07 Маркетинг персонала | 7 | 5 |
| | | Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная | 8 | 6 |
| Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 8 | 6 | | |

Таблица соответствия уровней освоения компетенции ОПК-5 планируемым результатам обучения

| Код компетенции | Наименование компетенции | Наименования разделов дисциплины | Уровни освоения компетенций | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции) |
|-----------------|--|--|-----------------------------|---|
| ОПК-5 | способен анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации | 1.Теоретические основы исследования 2.Практика организации исследования систем управления | Минимальный уровень | Знать частично методы проведения социологических исследований; основы производственной деятельности организации; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Уметь частично анализировать документы; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом |

| | | | | |
|--|--|--|-----------------|---|
| | | | | целей, задач, планов и структуры организации |
| | | | | Владеть частично навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах |
| | | | Базовый уровень | Знать в основном объеме методы проведения социологических исследований; основы производственной деятельности организации; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации |
| | | | | Уметь в основном объеме анализировать документы; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации |
| | | | | Владеть в основном объеме навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах |
| | | | Высокий уровень | Знать в полном объеме методы проведения социологических исследований; основы производственной деятельности организации; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации |
| | | | | Уметь в полном объеме анализировать документы; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации |
| | | | | Владеть в полном объеме навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах |

**Таблица соответствия уровней освоения компетенции ОПК-6
планируемым результатам обучения**

| Код компетенции | Наименование компетенции | Наименования разделов дисциплины | Уровни освоения компетенций | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции) |
|-----------------|---|--|-----------------------------|---|
| ОПК-6 | владеет культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и | 1. Теоретические основы исследования 2. Практика организации исследования систем управления | Минимальный уровень | Знать частично методы проведения социологических исследований; основы экономики, организации труда и управления; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации |
| | | | | Уметь частично собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p> | | | | <p>различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; разрабатывать и комплектовать учебно-методические документы; соблюдать нормы этики делового общения; оформлять документы в соответствии с требованиями гражданского, трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации</p> | |
| | | | | <p>Владеть частично навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах</p> | |
| | | | | <p>Базовый уровень</p> | <p>Знать в основном объеме методы проведения социологических исследований; основы экономики, организации труда и управления; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации</p> |
| | | | | | <p>Уметь в основном объеме собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; разрабатывать и комплектовать учебно-методические документы; соблюдать нормы этики делового общения; оформлять документы в соответствии с требованиями гражданского, трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации</p> |
| | | | | | <p>Владеть в основном объеме навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах</p> |
| | | | | <p>Высокий уровень</p> | <p>Знать в полном объеме методы проведения социологических исследований; основы экономики, организации труда и управления; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации</p> |
| | | | | | <p>Уметь в полном объеме собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; разрабатывать и комплектовать учебно-методические документы; соблюдать нормы этики делового общения; оформлять документы в соответствии с требованиями гражданского, трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации</p> |
| | | | | | <p>Владеть в полном объеме навыками анализа планов, стратегии и структуры</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах |
|--|--|--|--|--|

**Таблица соответствия уровней освоения компетенции ПК-1
планируемым результатам обучения**

| Код компетенции | Наименование компетенции | Наименования разделов дисциплины | Уровни освоения компетенций | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции) |
|-----------------|---|--|-----------------------------|---|
| 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 | 1.Теоретические основы исследования 2.Практика организации исследования систем управления | Минимальный уровень | Знать частично методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности |
| | | | | Уметь частично применять методы определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом |
| | | | | Владеть частично навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации |
| | | | Базовый уровень | Знать в основном объеме методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности |
| | | | | Уметь в основном объеме применять методы определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом |
| | | | | Владеть в основном объеме навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации |
| Высокий уровень | Знать в полном объеме методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | программ, определение их экономической эффективности |
| | | | | Уметь в полном объеме применять методы определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом |
| | | | | Владеть в полном объеме навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации |

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

| № | Неделя | Наименование контрольно-оценочного мероприятия | Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.) | Наименование оценочного средства (форма проведения) |
|------------------|--------|--|--|--|
| 5 семестр | | | | |
| 1 | 1-2 | Текущий контроль | Тема: «Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека» | Творческое задание |
| 2 | 3-4 | Текущий контроль | Тема: «Системный анализ в исследовании управления» | Доклад (устно) |
| 3 | 5 | Текущий контроль | Тема: «Разработка гипотезы и концепции исследования системы управления» | Доклад (устно) |
| 4 | 6 | Текущий контроль | Тема: «Логический аппарат исследования систем управления» | Доклад (устно) |
| 5 | 7 | Текущий контроль | Тема: «Состав и выбор методов исследования систем управления» | Творческое задание (письменно) |
| 6 | 8 | Текущий контроль | Раздел 1 Теоретические основы исследования | Тестирование (компьютерные технологии) |
| 7 | 9 | Текущий контроль | Тема: «Социологические исследования систем управления» | Доклад (устно) |
| 8 | 10 | Текущий контроль | Тема: «Тестирование в исследовании систем управления» | Доклад (устно) |
| 9 | 11 | Текущий контроль | Тема: «Параметрическое исследование и факторный анализ систем управления» | Разбор кейс-задачи (письменно) |
| 10 | 12 | Текущий контроль | Тема: «Планирование процесса исследования систем управления» | Разбор кейс-задачи (письменно) |
| 11 | 13-14 | Текущий контроль | Тема: «Тема: «Организация процесса исследования систем управления» | Разбор кейс-задачи (письменно) |
| 12 | 15 | Текущий контроль | Тема: «Научная и практическая эффективность исследования» | Творческое задание (письменно) |
| 13 | 16 | Текущий контроль | Тема: «Диагностика систем управления» | Творческое задание (письменно) |
| 14 | 17 | Текущий контроль | Раздел 2 Практика организации исследования систем управления | Тестирование (компьютерные технологии) |
| 15 | 18 | Промежуточная аттестация – зачет | 1. Теоретические основы исследования 2. Практика организации исследования систем управления | ОПК-5 ОПК-6 ПК-1 Собеседование (устно), тестирование (компьютерные технологии) |

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 учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же краткая характеристика этих средств приведены в таблице

| № | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|---|----------------------------------|--|---|
| 1 | Собеседование | Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся | Вопросы по темам/разделам дисциплины |
| 2 | Кейс-задача | Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины) | Задания для решения кейс-задачи |
| 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 использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Темы докладов, сообщений |
| 4 | 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 |
| 5 | Тестирование | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Типовые тестовые задания |
| 6 | Зачет | Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету |

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце 5 семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

| Шкалы оценивания | Критерии оценивания | Уровень освоения |
|------------------|---------------------|------------------|
|------------------|---------------------|------------------|

| | | |
|--------------|--|-----------------------------|
| | | компетенций |
| «зачтено» | Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. 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. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. 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. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. 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 решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов | Компетенции не сформированы |

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|---|
| «зачтено» | Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «не зачтено» | Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования |

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

| Шкала оценивания | Критерии оценивания | |
|-----------------------|---------------------|--|
| «отлично» | «зачтено» | Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ |
| «хорошо» | | Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач |
| «удовлетворительно» | | Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | Не было попытки выполнить задание |

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|-----------------------|--------------|--|
| «отлично» | «зачтено» | Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона |
| «хорошо» | | Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона |
| «удовлетворительно» | | Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса |

Доклад

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|-----------------------|--------------|--|
| «отлично» | «зачтено» | 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. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые) |
| «хорошо» | | Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры) |
| «удовлетворительно» | | Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана |

Творческое задание

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|---------------------|-----------|---|
| «отлично» | «зачтено» | Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок |
| «хорошо» | | Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений. |
| «удовлетворительно» | | В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные |

| | | |
|-----------------------|--------------|---|
| | | возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации |

Тестирование

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|------------------------|--------------|---|
| «отлично» | «зачтено» | Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «хорошо» | | Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «удовлетворительно» | | Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «не удовлетворительно» | «не зачтено» | Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования |

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 Перечень теоретических вопросов к зачету

Раздел 1.

1. Основные понятия «Исследования систем управления»: определение, объект, предмет исследования, содержание понятия системы, классификация видов систем, характеристика основных свойств систем
2. Методология исследования систем управления: пять системных подходов к исследованию
3. Классификация научных исследований
4. Содержание системного исследования. Системный подход и системный анализ
5. Концепция исследования
6. Гипотеза и ее роль в исследовании
7. Классификация состав методов исследования
8. Исследование управления посредством социально-экономического экспериментирования: признаки, типы социально-экономического эксперимента, примеры социально-экономических экспериментов
9. Социологическое исследование систем управления. Формирование выборки социологического исследования
10. Тестирование в ИСУ: основные понятия и сущность метода, правила конструирования и формулирования тестов

Раздел 2

11. Основные положения процесса планирования ИСУ: основные понятия, принципы разработки планов исследования
12. Основные положения бизнес-плана ИСУ: цели, требования, структура
13. Формы организации ИСУ: понятие, условия проведения и участники, формы организации ИСУ
14. Консультирование как форма организации процесса ИСУ
15. Состав стадий и этапов исследования систем управления, содержание основных этапов
16. Источники получения информации для ИСУ
17. Основные понятия по диагностике систем управления: понятие, виды, группы методов, определение приоритетности проблем
18. Методика диагностики систем управления
19. Логический аппарат ИСУ
20. Параметрическое исследование СУ
21. Научная и практическая эффективность исследования
22. Функциональная роль исследования в развитии систем управления

3.2 Пример типового группового и/или индивидуального творческого задания

Тема: «Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека»

Знание принципов ИСУ — важное звено в области методологии исследования, что крайне важно для достижения целей изучения рассматриваемой учебной дисциплины. Поэтому для усвоения ее содержания следует:

- составить банк возможных принципов ИСУ;

– выбрать наиболее приемлемые для теории и практики исследования классификационные признаки и разработать классификацию принципов ИСУ (например, подразделяя принципы ИСУ на общие, специальные и частные);

– обоснованно отобрать основные принципы ИСУ и дать характеристику сущности каждого из них.

При выполнении данных заданий необходимо подходить к ним творчески.

Выполнение задания следует зафиксировать в письменном виде, шире используя при этом таблицы различного вида. Задание выполняется студентами в малых группах по 3-5 человек, сформированных случайным образом или согласно пожеланиям студентов работать совместно.

Тема: «Научная и практическая эффективность исследования»

Важный этап завершения прикладного исследования систем управления персоналом — составление отчета, который должен соответствовать заданию и определенным правилам. Требования к подобного рода отчетам предусмотрены государственным стандартом.

Содержание занятия.

Каждый студент должен индивидуально или в группе (по указанию преподавателя) письменно ответить на ряд вопросов:

1. Что представляет собой отчет об исследования систем управления персоналом?
2. В соответствии с каким Документом следует оформлять отчет об исследования систем управления персоналом?
3. Какие общие требования предъявляются к отчету об исследования систем управления персоналом?
4. Какова должна быть структура отчета об исследования систем управления персоналом?
5. Какие общие требования предъявляются к составным частям отчета об исследования систем управления персоналом?
6. Какие общие правила предъявляются к техническому оформлению текста и каждой структурной части отчета о НИР?

Студентам следует дать письменные ответы на указанные выше вопросы, которые необходимо сдать для обобщения и обсуждения преподавателю, проводящему занятие.

Каждый студент должен индивидуально или в группе (по указанию преподавателя) составить отчет о проведенном прикладном исследовании систем управления персоналом

Тема: «Диагностика систем управления»

Разработка методики выявления приоритетности проблем в системе (подсистеме) управления. Выполнение задания следует зафиксировать в письменном виде, шире используя при этом таблицы различного вида. Задание выполняется студентами в малых группах по 3-5 человек, сформированных случайным образом или согласно пожеланиям студентов работать совместно.

3.3 Типовые темы докладов

Тема: «Системный анализ в исследовании управления»

1. Основные черты системного подхода к исследованию управления.
2. Особенности анализа и синтеза технических систем управления;
3. Особенности анализа и синтеза эргатических систем;
4. Особенности анализа и синтеза организационных систем;

Тема: «Разработка гипотезы и концепции исследования системы управления»

1. Абсолютная парадигма
2. Научная парадигма
3. Государственная парадигма;
4. Личная (индивидуальная, субъективная) парадигма
5. Общепринятая парадигма
6. Феноменологические и аналитические теории
7. Детерминистические и стохастические теории
8. Позитивные и нормативные теории
9. Микроэкономические и макроэкономические теории
10. Разработка и доказательство гипотезы.
11. Роль гипотезы в построении исследовательской концепции.
12. Эффективность доказательства и основные факторы, ее определяющие.
13. Методологические принципы построения научной концепции. Научное управление.

Тема: «Логический аппарат исследования систем управления»

14. Экспериментирование в исследовании социально-экономических проблем. Эксперимент в управлении.
15. Качественный и количественный подходы к исследованию проблем управления.
16. Методы исследования систем управления: разнообразие, критерии выбора, проблемы использования.
17. Общенаучные методы исследования: система, комплексное использование, ограничения, эффективность.
18. Формально-логические методы исследования: особенности и возможности.
19. Интуиция, здравый смысл и логика: роль в исследовании управления.

Тема: «Социологические исследования систем управления»

20. Разновидности проблем в социально-экономических системах (организациях) и выбор подходов к исследованию.
21. Моделирование социально-экономических процессов: границы возможного и факторы эффективности.
22. Использование социологических исследований в изучении управления.

Тема: «Тестирование в исследовании систем управления»

23. Тестирование в исследовании проблем управления.
24. Функции вопроса в методологии и организации исследования.

3.4 Пример типовой кейс-задачи

Тема: «Параметрическое исследование и факторный анализ систем управления»

Дать характеристику элементов СУП крупного производственного предприятия. Характеристику элементов подсистем можно представить в табличном виде.

| Элемент СУП | Характеристика элемента | Показатели, характеризующие элемент СУП |
|-------------|-------------------------|---|
| | | |

Тема: «Планирование процесса исследования систем управления»

1. Разработать форму анкеты и вопросы экспресс-обоснования целесообразности проведения прикладного исследования СУП крупного промышленного предприятия. Такую анкету и вопросы можно представить в табличном виде, где можно было бы записывать однозначный ответ «да» или «нет». Анкетирование наиболее часто встречается в практике исследований. Оно позволяет с меньшими трудозатратами собрать мнения и точки зрения опрошенных.

Процесс разработки анкеты включает:

- определение формы и содержания обращения к опрашиваемому;
- выбор типа вопросов;
- формулировку вопросов;
- изложение необходимой для опрашиваемого информации;
- разработку формы анкеты.

Очень важно при анкетировании правильно, просто и однозначно, кратко и в то же время с необходимой полнотой сформулировать вопросы в анкетах. Число вопросов применительно к данному случаю должно быть не менее 25.

2. Разработать шкалу диапазонов, позволяющих на основе числа положительных ответов на вопросы анкеты однозначно давать рекомендации по необходимости проведения прикладного исследования СУ на действующем промышленном предприятии.

3. Дать пример использования разработанного подхода экспресс-обоснования проведения прикладного исследования СУ.

При участии в опросе его участникам необходимо понимать, что потребитель — это не только тот, кто потребляет конечную продукцию за пределами предприятия, но и тот, кто является потребителем продукции, услуги по технологической цепи внутри предприятия (другой цех, отдел и т.п.).

Задание выполняется студентами в малых группах по 3-5 человек, сформированных случайным образом или согласно пожеланиям студентов работать совместно.

Тема: «Организация процесса исследования систем управления»

Обучающиеся выполняют индивидуально или в подгруппе (по указанию преподавателя) следующее:

1. Определяют типовой состав стадий прикладного ИСУ применительно к действующему предприятию. Формируют для каждой из стадий прикладного ИСУ (применительно к действующему среднему по масштабу промышленному предприятию) состав соответствующих этапов, а для каждого из этапов — состав конкретных работ.
2. Определяют для каждого вида работ по ИСУ результирующие НТД и НМД, используемые в СУ промышленным предприятием.
3. Определяют для каждого вида работ по проведению прикладного ИСУ ответственных исполнителей (подразделений СУ), типичных для действующей СУ средним по масштабу промышленным предприятием.

| Стадия | Этап | Состав работ | Документация (НТД, НМД) | Исполнитель |
|--------|------|--------------|-------------------------|-------------|
| | | | | |

3.5 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение семестра по завершению изучения дисциплины и раздела

(контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ТЗ – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

Структура тестовых материалов по дисциплине «Исследование систем управления»

| Компетенция | Тема в соответствии с РПД | Содержательный элемент | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
|---|---|---|---|--------------------------------------|
| ОПК-5: способен анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации ОПК-6: владеет 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 ПК-1: знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования | 1.Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека | Понятие исследования; объект, предмет исследования | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Содержание понятия «система» | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Функциональная роль исследования в развитии систем управления | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 2.Системный анализ в исследовании управления | Специфика системного исследования | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Системный подход | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Системный анализ | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 3.Разработка гипотезы и концепции исследования системы управления | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Концепция исследования | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Гипотеза и ее роль в исследовании | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 4. Логический аппарат исследования систем управления | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Методы аналогий Матрицы | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Экспертные методы Формирование исходного множества альтернатив | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 5.Состав и выбор методов исследования систем управления | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Состав методов | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Выбор методов исследования | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| 6.Социологические исследования систем управления | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | Социологические ИСУ | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | Исследование | Действие | 4 – ОТЗ | |

| | | | | |
|---|---|---|----------|--------------------|
| трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике | | управления посредством социально-экономического экспериментирования | | 4 – ЗТЗ |
| | 7.Тестирование в исследовании систем управления | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Классификация тестов | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Этапы разработки тестов | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 8.Параметрическое исследование и факторный анализ систем управления | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Постановка параметрических исследований | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Параметры оценки различных типов деятельности | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 9.Планирование процесса исследования систем управления | Основные положения процесса планирования исследования систем управления | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Технико-экономическое обоснование проведения исследования | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Основные положения бизнес-плана исследования систем управления | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 10.Организация процесса исследования систем управления | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Формы организации исследования систем управления | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Состав стадий и этапов исследования систем управления | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 11.Научная и практическая эффективность исследования | Основные понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Общие методологические подходы и принципы определения эффективности | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Оценка уровня качества исследования | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | 12.Диагностика систем управления | Основные понятия по диагностике СУ | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Виды и методы диагностики СУ | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Методика диагностики СУ | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | | | Итого |

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Норма времени – 45 мин.

Дополнительное требование – наличие калькулятора.

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)

1. Главный фактор, определяющий роль исследования в современном менеджменте
 - а) возможность использования компьютерной техники;

- b) уровень развития науки управления;
- c) творческий потенциал менеджера и его команды;
- d) сложность решаемых проблем;
- e) мотивация персонала.

2. ... - это научное изучение профессиональными исследователями и/или менеджерами исследователями соответственного предмета системы управления, с целью определения законов и закономерностей управления, совершенствования и развития познаваемых систем, получения и применения новых знаний в теории и практике.

3. Подход, составляющий основу исследований в менеджменте, является ведущим на современном этапе развития науки управления?

- a) системный
- b) гуманистический
- c) культурологический
- d) функциональный

4. Тип проблем, являющийся основным предметом исследования системного анализа:

- a) структурированные проблемы
- b) слабоструктурированные проблемы
- c) не структурированные проблемы
- d) стандартные проблемы

5. ... – научное, предварительное, недостаточно доказанное объяснение (предположение, предсказание) новых явлений и событий, требующее в последующем экспериментальной проверки.

6. Соответствие требований, предъявляемых к гипотезам, их содержанию:

- | | |
|-----------------------|---|
| a) Целенаправленность | 1) принципиальная возможность проверки гипотезы эмпирическим путем на основе наблюдений или экспериментов |
| b) Релевантность | 2) прогнозирование результатов исследования |
| c) Прогностичность | 3) объяснение всех фактов, характеризующих решаемую проблему |
| d) Проверимость | 4) опора на факты, обеспечивающая допустимость признания гипотезы, как в науке, так и в практике |

7... - это концептуальная модель, представляемая в виде квадратной таблицы, в которой число строк (т) равно числу столбцов (п).

8. Измерительный инструмент, оценивающий определенные признаки явлений – ...

9... - метод сбора первичной информации об объективных и (или) субъективных фактах со слов интервьюируемого.

10... - метод сопоставления двух и более объектов (явлений, идей, результатов исследований), выделение в них общего и различного с целью классификации и типологии.

11... - процедура выявления аномалий или отнесения состояния системы к одному из известных классов.

12. Эффективность управления:

- a) соотношение результата управленческой деятельности и затраченных ресурсов
- b) показатель деятельности отдельных исполнителей и руководителей
- c) показатель благоприятного положения подчиненного в организации
- d) одна из итоговых характеристик управления

13. Мера, соотносящая результат управления с затратами на его достижение:

- a) эффективность системы управления.
- b) оптимальность системы управления.
- c) модель регрессии сравнения планов.
- d) результативность системы управления.

14. Последовательность стадий проведения исследования:

- a) Внедрение, совершенствование
- b) Подготовительная
- c) Исследовательско-проектная

15. Метод основывается на расчете показателя ROI (Returnofinvestment)

- a) Метод оценки отдачи инвестиций
- b) Метод экспертной оценки
- c) Метод бенчмаркинга
- d) методика Джека Филлипса

16. К каким источникам эффектов относится количество зарегистрированных авторских свидетельств?

- a) Социальный
- b) Экологический
- c) Научно-технический
- d) Экономический

17...- экспериментальный метод психодиагностики, применяемый в эмпирических социологических исследованиях, а также метод измерения и оценки различных психологических качеств и состояний индивида.

18. ...– документ, предвещающий начало проведения исследования и определяющий его цели, обосновывающий на основе анализа все появляющиеся при этом проблемы, определяющий источники финансирования, пути и способы достижения поставленных целей.

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

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

| Наименование оценочного средства | Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения |
|----------------------------------|--|
| Собеседование | Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам. На зачете обучающемуся задаются вопросы, для подготовки ответа на которые отводится время в пределах 15 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания, преподаватель может задавать дополнительные вопросы. |
| Кейс-задача | <p>Метод является универсальным – пригодным для применения как на лекциях, так и на практических занятиях. Достоинство метода состоит в том, что на его основе слушатели могут научиться выделять проблемы, обнаруживать в них противоречия, всесторонне анализировать их, находить оптимальные пути решения. Овладение всеми названными операциями приводит к формированию диалектического мышления, к развитию творческих способностей. Решение отдельных практических проблемных задач может использоваться как прием активизации познавательной деятельности в ходе лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы слушателей, индивидуального собеседования. В ходе занятия обучающиеся сталкиваются с необходимостью самостоятельно решить ряд проблем научно-технического характера, с которыми они не сталкивались до занятия. Все это определяет поисковый характер занятия, заставляет его провести в тесном научном сотрудничестве преподавателя и обучающихся.</p> <p>В основе ситуации должно быть рассмотрение актуальной управленческой проблемы. Студент на основе теоретического обзора и анализа информации по выбранной проблеме, а также с использованием практического опыта разрабатывает кейс с учетом требований.</p> |
| Доклад | <p>Цель работы: анализ публикаций с целью более глубокого изучения проблем, касающихся современных тенденций исследования систем управления.</p> <p>Методические указания: каждому студенту необходимо провести анализ периодической печати, выбрать наиболее интересную для него публикацию и изложить свое мнение относительно нее в отчете по обозначенной форме.</p> <p>Результат выполнения работы отражается в отчете по форме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) цели публикации; 2) характера публикации (научная, прикладная, учебная, рекламная, иная); 3) последовательности и логики изложения; 4) языка публикации; 5) доступности понимания; 6) кому адресована публикация; 7) результатов, полученных автором публикации, и степени их обоснованности; 8) достоинств публикации; 9) недостатков публикации; 10) степени новизны результатов; 11) ценности работы. |
| Тестирование | Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий запрещено |
| Творческое задание | <p>Метод является универсальным – пригодным для применения как на лекциях, так и на семинарских (практических) занятиях, а также при проведении лабораторных работ. Достоинство в том, что обучаемый постоянно находится в зоне активного опроса и должен быть готов к опросу и ответу на все поставленные вопросы. Если обучаемый остается непрошленным, он все равно вынужден быстро осмысливать вопросы и готовиться к ответам. Наиболее распространенными приемами являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание проблемных ситуаций и выявление системы понятий, позволяющих осмыслению этих ситуаций; - уточнение содержания ведущих понятий; - выявление личной позиции (мнения) каждого слушателя по исследуемой проблеме; - выработка практических рекомендаций каждым обучаемым по разрешению проблемных ситуаций. |

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очной формы обучения позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты рубежного и итогового тестирования по дисциплине), 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» |

Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов. На зачете для подготовки ответа на вопросы обучающемуся отводится время в пределах 15 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются 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 теоретических вопросов к зачету для оценки знаний.

Перечень теоретических вопросов зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Зачет для студентов заочной формы обучения проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов или в форме тестирования (при этом могут учитываться результаты итогового тестирования по дисциплине). Перечень теоретических вопросов обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).