

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.06.02 Системный анализ в менеджменте** рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Кадровая безопасность организации и государственной службы

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 по семестрам:

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
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий</b>		
- лекции	36	36
- практические	18	18
<b>Самостоятельная работа</b>	18	18
<b>Итого</b>	36	36
	72	72

КРАСНОЯРСК

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. экон. наук, доцент

А.А. Малахова

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 ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1.1 Цели освоения дисциплины

1	формирование целостного представления у студентов о месте и роли теории систем и системного анализа в процессе исследования и разработки современных экономических систем, моделирующих проблемную ситуацию в той или иной области
---	--

### 1.2 Задачи освоения дисциплины

1	освоение теоретических знаний и методических подходов к анализу производства
2	приобретение практических навыков организации и анализа деятельности предприятия
3	формирование квалифицированного специалиста в области принятия решений
4	приобретение устойчивых навыков решения наиболее часто возникающих практических задач в процессе принятия решений и управления организацией
5	приобретение студентами теоретических знаний по вопросам представления сложных проблем в виде соответствующей формализованной в той или иной мере системы
6	овладение навыками нахождения оптимальных решений поставленной проблемы на основе их реализации в соответствующей экономической модели

### 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. 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

#### Профессионально-трудовое воспитание обучающихся

Цель профессионально-трудового 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 (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП**

### **2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:**

2.1.1	Б1.Б.09 Концепции современного естествознания
2.1.2	Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)
2.1.3	Б1.Б.14 Менеджмент
2.1.4	Б1.Б.10 Основы теории управления
2.1.5	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления
2.1.6	Б1.Б.06 Математика
2.1.7	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
2.1.8	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
2.1.9	Б1.Б.20 Экономика и социология труда
2.1.10	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология
2.1.12	Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент
2.1.12	Б1.Б.15 Основы управления персоналом
2.1.13	Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом
2.1.14	Б1.В.06 Стратегический менеджмент
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>	
2.2.1	Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования
2.2.2	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений
2.2.3	Б1.В.07 Маркетинг персонала

2.2.4	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства
2.2.5	Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте
2.2.6	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная
2.2.7	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
<b>3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
<b>ОПК-5: способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основные понятия, категории и инструменты управления организацией и управления
Уметь	обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные, характеризующие деятельность организации
Владеть	современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	методы построения моделей объектов, процессов управления организацией и управления персоналом
Уметь	анализировать во взаимосвязи экономические и управленческие процессы организации
Владеть	аналитическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	методологию и технологию построения моделей объектов, процессов управления организацией и управления персоналом
Уметь	анализировать и интерпретировать данные о социально-экономических процессах и явлениях в организации
Владеть	методологией экономического исследования, методами и приемами анализа экономических и управленческих процессов с помощью стандартных моделей
<b>ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основные понятия, категории и инструменты информационно-коммуникационных
Уметь	анализировать, обобщать явления и ситуации с использованием основ информационных технологий
Владеть	навыками разработки и оформления проектов
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	методы использования информационно-коммуникационных технологий для анализа деятельности организации и функционирования отдельных подсистем управления

Уметь	использовать информационные и коммуникационные технологии при решении конкретных задач
Владеть	навыками контроля соответствия стандартам и нормативным документам
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	методы использования информационно-коммуникационных технологий для анализа деятельности организации и функционирования отдельных подсистем управления
Уметь	использовать информационные и коммуникационные технологии при решении конкретных задач
Владеть	навыками контроля соответствия стандартам и нормативным документам
<b>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.</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой
Уметь	применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления
Владеть	навыками решения организационно-экономических и управленческих задач, применяя принципы стратегического управления персоналом
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основы 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
Уметь	применять на практике основы 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
Владеть	навыками анализа и совершенствования организации системы управления персоналом
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала
Уметь	применять на практике основы 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
Владеть	навыками анализа и совершенствования организации системы управления персоналом

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

<b>Знать</b>	
1	- методологию системного анализа в менеджменте;- основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом;

2	- основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;
3	- основные понятия и определения теории систем;
4	-основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.
5	-факторы влияния внешней среды; возможности и основные подходы использования системного анализа;
6	-базовые математические методы, применяемые в системном анализе.

**Уметь**

1	-ставить и формулировать цели исследования систем;
2	-находить оптимальные решения, реализующие цель, на основе декомпозиционной структуры осуществлять подготовку, организацию и проведение исследования удовлетворенности персонала в организации.

**Владеть:**

1	- навыками управленческого анализа и прогнозирования;
2	- инструментарием принятия управленческих решений;
3	- базовыми знаниями основных категорий системного анализа.

**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Литература
<b>Раздел 1. Основы системного анализа</b>					
1.1	Системы и закономерности их функционирования и развития /Лек/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5
1.2	Системы и закономерности их функционирования и развития /Пр/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5
1.3	Системы и закономерности их функционирования и развития /Ср/	5	4	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5
1.4	Методы и модели теории систем /Лек/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5

1.5	Методы и модели теории систем /Пр/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
1.6	Методы и модели теории систем /Ср/	5	4	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
1.7	Основы системного анализа /Лек/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
1.8	Основы системного анализа /Пр/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
1.9	Основы системного анализа /Ср/	5	4	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
1.10	Оценка качества функционирования систем /Лек/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
1.11	Оценка качества функционирования систем /Пр/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
1.12	Оценка качества функционирования систем /Ср/	5	4	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
1.13	Проблема выбора систем из множества возможных, моделирующих проблему /Лек/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
1.14	Проблема выбора систем из множества возможных, моделирующих проблему /Пр/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
1.15	Проблема выбора систем из множества возможных, моделирующих проблему /Ср/	5	4	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
	<b>Раздел 2. Системный подход к экономико-математическому моделированию</b>				
2.1	Методы количественного оценивания систем /Лек/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5



2.2	Методы количественного оценивания систем /Пр/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
2.3	Методы количественного оценивания систем /Ср/	5	4	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
2.4	Понятие цели и закономерности целеобразования /Лек/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
2.5	Понятие цели и закономерности целеобразования /Пр/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
2.6	Понятие цели и закономерности целеобразования /Ср/	5	4	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
2.7	Функционирование систем в условиях неопределенности, управление в условиях риска /Лек/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
2.8	Функционирование систем в условиях неопределенности, управление в условиях риска /Пр/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
2.9	Функционирование систем в условиях неопределенности, управление в условиях риска /Ср/	5	4	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
2.10	Конструктивное определение экономического анализа. Системный подход к экономико-математическому моделированию. Методы организации сложных процедур экспертизы /Лек/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
2.11	Конструктивное определение экономического анализа. Системный подход к экономико-математическому моделированию. Методы организации сложных процедур экспертизы /Пр/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
2.12	Конструктивное определение экономического анализа. Системный подход к экономико-математическому моделированию. Методы организации сложных процедур экспертизы /Ср/	5	4	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5

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

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.

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 Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

**6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**6.1 Учебная литература**

**6.1.1 Основная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз.в библиотеке 100% online
6.1.1.1	О.В. Булыгина, А.А. Емельянов, Н.З. Емельянова	Системный анализ в управлении : учеб. пособие - <a href="http://new.znaniium.com/catalog/product/939889">http://new.znaniium.com/catalog/product/939889</a>	М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2018	100% онлайн
<b>6.1.2. Дополнительная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз.в библиотеке 100% online
6.1.2.1	Смотрова Е.Г.	Системный анализ : учебное пособие для практических занятий и самостоятельной работы студентов - <a href="http://new.znaniium.com/catalog.php?bookinfo=615284">http://new.znaniium.com/catalog.php?bookinfo=615284</a>	Волгоград:Волгоград ский ГАУ, 2015	100% онлайн
6.1.2.2	С.Д. Резник	Менеджмент. Книга 4. Управление человеческим потенциалом в социально-экономических системах : избранные статьи. - <a href="http://new.znaniium.com/catalog.php?bookinfo=448652">http://new.znaniium.com/catalog.php?bookinfo=448652</a>	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014	100% онлайн
6.1.2.3	Н. Орлов	Внутренний аудит в современной системе корпоративного управления компанией : практическое пособие. - <a href="https://new.znaniium.com/catalog/document?id=355727">https://new.znaniium.com/catalog/document?id=355727</a>	Москва : ИНФРА-М, 2019	100% онлайн
6.1.2.4	под редакцией О. К. Миневой ; рец. Ю. П. Кокин [и др.]	Управление персоналом организации. Технологии управления развитием персонала : учебник. - <a href="https://znaniium.com/catalog/document?id=398648">https://znaniium.com/catalog/document?id=398648</a>	Москва : ИНФРА-М, 2021	100% онлайн
6.1.2.5	Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова ; рецензенты : М. Н. Федорова, Т. В. Кириченко	Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник для бакалавров. - <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=621626">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=621626</a>	Москва : Дашков и К°, 2021	100% онлайн
<b>6.1.3. Методические разработки</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз.в библиотеке 100% online

#### 6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

--	--	--	--	--

#### 6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Электронная библиотека КрИЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irgups.ru/">http://irbis.krsk.irgups.ru/</a> . – 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: <a href="http://umczdt.ru/books/">http://umczdt.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: <a href="http://new.znanium.com">http://new.znanium.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: <a href="http://www.rzd.ru/">http://www.rzd.ru/</a> . – Текст: электронный.
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://dcnti.krw.rzd">http://dcnti.krw.rzd</a> . – 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"> <li>- системы и закономерности их функционирования и развития</li> <li>- методы количественного оценивания систем;</li> <li>- конструктивное определение экономического анализа;</li> <li>- системный подход к экономико-математическому моделированию;</li> <li>- методы организации сложных процедур экспертизы.</li> </ul>
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"> <li>– посещаемость практических занятий;</li> <li>– эффективность работы студента в аудитории;</li> <li>– полнота выполнения домашних заданий;</li> <li>– результаты тестирования по всем разделам дисциплины.</li> </ul>
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– стимулирование познавательного интереса;</li> <li>– закрепление и углубление полученных знаний и навыков;</li> <li>– развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности,</li> </ul>

	<p>ответственности и организованности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка к предстоящим занятиям;</li> <li>- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;</li> <li>- формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций.</li> </ul> <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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);</li> <li>- чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы);</li> <li>- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами);</li> <li>- составление плана и тезисов ответа;</li> <li>- подготовка сообщений на семинаре;</li> <li>- ответы на контрольные вопросы;</li> <li>- решение задач;</li> <li>- подготовка к практическому занятию;</li> <li>- подготовка к тестированию.</li> </ul>
<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) <a href="http://irbis.krsk.ircups.ru">http://irbis.krsk.ircups.ru</a></p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине  
Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте**

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

**Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте**

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

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

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

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

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

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОПК-5, ОПК-6, ПК-1 при освоении образовательной программы (очная форма обучения)**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-5	способность 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
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;	Б1.Б.06 Математика	1,2	1
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	3
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	4
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	4
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	4,5

		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	6
		Б1.В.13 Проектирование систем обеспечения кадровой безопасности	7,8	7,8
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	8

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 компетенций ОПК-5, ОПК-6, ПК-1  
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;	1. Системы и закономерности их функционирования и развития 2. Методы и модели теории систем 3. Основы системного анализа 4. Оценка качества функционирования систем 5. Проблема выбора систем из множества возможных,	Минимальный уровень	Знать основные понятия, категории и инструменты управления организацией и управления персоналом
				Уметь обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные, характеризующие деятельность организации
				Владеть современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных
			Базовый уровень	Знать методы построения моделей объектов, процессов управления организацией и управления персоналом
				Уметь анализировать во взаимосвязи экономические и управленческие процессы организации
				Владеть аналитическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач
Высокий	Знать методологию и технологию построения			



		<p>моделирующих проблему</p> <p>6. Методы количественного оценивания систем</p> <p>7. Понятие цели и закономерности целеобразования</p> <p>8. Функционирование систем в условиях неопределенности, управление в условиях риска</p> <p>9. Конструктивное определение экономического анализа. Системный подход к экономико-математическому моделированию. Методы организации сложных процедур экспертизы</p>	уровень	<p>моделей объектов, процессов управления организацией и управления персоналом</p> <p>Уметь анализировать и интерпретировать данные о социально-экономических процессах и явлениях в организации</p> <p>Владеть методологией экономического исследования, методами и приемами анализа экономических и управленческих процессов с помощью стандартных моделей</p>
ОПК-6	<p>владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;</p>	<p>1. Системы и закономерности их функционирования и развития</p> <p>2. Методы и модели теории систем</p> <p>3. Основы системного анализа</p> <p>4. Оценка качества функционирования систем</p> <p>5. Проблема выбора систем из множества возможных, моделирующих проблему</p> <p>6. Методы количественного оценивания систем</p> <p>7. Понятие</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>	<p>Знать основные понятия, категории и инструменты информационно-коммуникационных технологий для анализа деятельности организации и функционирования отдельных подсистем управления</p> <p>Уметь анализировать, обобщать явления и ситуации с использованием основ информационных технологий</p> <p>Владеть навыками разработки и оформления проектов</p> <p>Знать методы использования информационно-коммуникационных технологий для анализа деятельности организации и функционирования отдельных подсистем управления</p> <p>Уметь использовать информационные и коммуникационные технологии при решении конкретных задач</p> <p>Владеть навыками контроля соответствия стандартам и нормативным документам</p> <p>Знать методологию использования информационно-коммуникационных технологий для анализа деятельности организации и функционирования отдельных подсистем управления</p>

		<p>цели и закономерности целеобразования</p> <p>8. Функционирование систем в условиях неопределенности, управление в условиях риска</p> <p>9. Конструктивное определение экономического анализа. Системный подход к экономико-математическому моделированию. Методы организации сложных процедур экспертизы</p>		<p>Уметь использовать компьютерную технику в режиме пользователя для решения экономических и управленческих задач, принимать и реализовывать экономические и управленческие решения</p> <p>Владеть навыками расчетно-проектной деятельности: сбор и анализ исходных данных, расчет по известным моделям и с использованием стандартных средств</p>
ПК-1	<p>знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.</p>	<p>1. Системы и закономерности их функционирования и развития</p> <p>2. Методы и модели теории систем</p> <p>3. Основы системного анализа</p> <p>4. Оценка качества функционирования систем</p> <p>5. Проблема выбора систем из множества возможных, моделирующих проблему</p> <p>6. Методы количественного оценивания систем</p> <p>7. Понятие цели и закономерности целеобразования</p> <p>8. Функционирование систем в условиях</p>	Минимальный уровень	<p>Знать основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом</p>
				<p>Уметь применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом</p>
				<p>Владеть навыками решения организационно-экономических и управленческих задач, применяя принципы стратегического управления персоналом</p>
			Базовый уровень	<p>Знать основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника</p>
<p>Уметь применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника</p> <p>Владеть навыками анализа и</p>				

		неопределенности, управление в условиях риска 9. Конструктивное определение экономического анализа. Системный подход к экономико-математическому моделированию. Методы организации сложных процедур экспертизы		совершенствования организации системы управления персоналом
			Высокий уровень	Знать основы 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
				Уметь применять на практике основы 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
			Владеть навыками анализа и совершенствования организации системы управления персоналом	

**Программа контрольно-оценочных мероприятий  
за период изучения дисциплины (очная форма обучения)**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
<b>5 семестр</b>				
1	2	Текущий контроль	Системы и закономерности их функционирования и развития	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1 Конспект (письменно)
2	4	Текущий контроль	Методы и модели теории систем	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1 Конспект (письменно)
3	6	Текущий контроль	Основы системного анализа	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1 Конспект (письменно)
4	8	Текущий контроль	Оценка качества функционирования систем	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1 Конспект (письменно)
5	10	Текущий контроль	Проблема выбора систем из множества возможных, моделирующих проблему  Раздел 1	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1 Тестирование (компьютерные технологии)
6	12	Текущий контроль	Методы количественного оценивания систем	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1 Конспект (письменно)
7	14	Текущий контроль	Понятие цели и закономерности целеобразования	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1 Конспект (письменно)
8	16	Текущий контроль	Функционирование систем в условиях неопределенности, управление в условиях риска	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1 Конспект (письменно)

9	18	Текущий контроль	Конструктивное определение экономического анализа. Системный подход к экономико-математическому моделированию. Методы организации сложных процедур экспертизы  Раздел 2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно)  Тестирование (компьютерные технологии)
10	18	Промежуточная аттестация – зачет	Разделы: Системный анализ в менеджменте	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» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
<b>Текущий контроль успеваемости</b>			
1	Конспект	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по дисциплине
2	Тест	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
<b>Промежуточная аттестация</b>			
3	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**

**Критерии и шкала оценивания конспекта**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий;

	основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

### 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 Типовые контрольные задания по написанию конспекта**

№ темы	Наименование задания
1.	Системы и закономерности их функционирования и развития: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта
2.	Методы и модели теории систем: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта
3.	Основы системного анализа: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта
4.	Оценка качества функционирования систем: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта
5.	Проблема выбора систем из множества возможных, моделирующих проблему: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта
6.	Методы количественного оценивания систем: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта
7.	Понятие цели и закономерности целеобразования: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта
8.	Функционирование систем в условиях неопределенности, управление в условиях риска: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта
9.	Конструктивное определение экономического анализа. Системный подход к экономико-математическому моделированию. Методы организации сложных процедур экспертизы: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта

### **3.2 Перечень теоретических вопросов к зачету**

1. Системы и закономерности их функционирования.
2. Характеристика задач системного анализа.
3. Типовые постановки задач системного анализа.
4. Переходные процессы и переходные функции.
5. Элементарные звенья систем и дифференциальные уравнения, описывающих их работу.

6. Основные требования к моделям в теории систем.
7. Принцип системности, комплексности, моделирования.
8. Типы шкал, используемых в теории систем. Примеры их применения.
9. Принцип положительной и отрицательной обратной связи. Примеры.
10. Определение цели. Виды и формы представления структур целей.
11. Построение дерева целей и проблем.
12. Функционирование систем в условиях неопределенности и риска.
13. Модель межотраслевого баланса в теории систем.
14. Линейное программирование в решении задач системного анализа.
15. Применение теории игр при решении задач системного анализа в условиях неопределенности.
16. Факторный анализ финансовой устойчивости.
17. Статистические методы при решении задач экономического содержания.
18. Метод организации сложных экспертиз.
19. Математические методы экспертных оценок.
20. Коэффициент ранговой корреляции Спирмена и Кендалла. Их применение.
21. Понятие об имитационном моделировании.
22. Функционирование систем в условиях неопределенности, управление в условиях риска
23. Конструктивное определение экономического анализа.
24. Системный подход к экономико-математическому моделированию. Методы организации сложных процедур экспертизы

### 3.3 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:**

ЗТЗ – 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 «Системный анализ в менеджменте»

Компетенция	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
-------------	------------------------------	------------------------	---	---

<p><b>ОПК-5:</b> способен анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</p> <p><b>ОПК-6:</b> 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</p> <p><b>ПК-1:</b> 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</p>	<p>1. Системы и закономерности их функционирования и развития</p>	<p>Понятие, объект, предмет исследования</p>	<p>Знание</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
		<p>Содержание понятия «система»</p>	<p>Умение</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
		<p>Закономерности функционирования и развития систем</p>	<p>Действие</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
	<p>2. Методы и модели теории систем</p>	<p>Эволюция теории систем</p>	<p>Знание</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
		<p>Методы системного анализа</p>	<p>Умение</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
		<p>Модели теории систем</p>	<p>Действие</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
	<p>3. Основы системного анализа</p>	<p>Основные понятия</p>	<p>Знание</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
		<p>Концепция исследования</p>	<p>Умение</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
		<p>Гипотеза и ее роль в исследовании</p>	<p>Действие</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
	<p>4. Оценка качества функционирования систем</p>	<p>Основные понятия</p>	<p>Знание</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
		<p>Количественные методы оценки качества функционирования систем</p>	<p>Умение</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
		<p>Экспертные методы оценки качества функционирования систем</p>	<p>Действие</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
	<p>5. Проблема выбора систем из множества возможных, моделирующих проблему</p>	<p>Основные понятия</p>	<p>Знание</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
		<p>Методы оценки систем из множества возможных, моделирующих проблему</p>	<p>Умение</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
		<p>Критерии выбора систем из множества возможных, моделирующих проблему</p>	<p>Действие</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
	<p>6. Методы количественного оценивания систем</p>	<p>Основные понятия</p>	<p>Знание</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
		<p>Показатели количественного оценивания систем</p>	<p>Умение</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
		<p>Ограничения применения методов количественного оценивания систем</p>	<p>Действие</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
	<p>7. Понятие цели и закономерности целеобразования</p>	<p>Основные понятия</p>	<p>Знание</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
		<p>Критерии формулирования целей</p>	<p>Умение</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
		<p>Закономерности целеобразования</p>	<p>Действие</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
<p>8. Функционирование систем в условиях неопределенности, управление в условиях риска</p>	<p>Основные понятия</p>	<p>Знание</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>	
	<p>Функционирование систем в условиях неопределенности</p>	<p>Умение</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>	
	<p>Управление в условиях риска</p>	<p>Действие</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>	
<p>9. Конструктивное определение экономического анализа. Системный подход к экономико-математическому</p>	<p>Основные положения экономического анализа в системном анализе</p>	<p>Знание</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>	
	<p>Системный подход к экономико-математическому</p>	<p>Умение</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>	



	у моделированию. Методы организации сложных процедур экспертизы	моделированию	Действие	2 – ОТЗ
		Методы организации сложных процедур экспертизы		2 – ЗТЗ
Итого				80 – ОТЗ 80 – ЗТЗ

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.

1. Основной характеристикой организации как открытой системы является:

- а) обмен ресурсами с внешней средой;
- б) сильное лидерство;
- в) способность адаптировать методы ведения бизнеса к изменяющимся условиям внешнего окружения;
- г) правильный подбор персонала

2. Ключевыми моментами разработок школы науки управления являются:

- а) моделирование и исследование операций;
- б) исследование человеческих отношений;
- в) принципы администрирования;
- г) теория мотивации

3. Укажите, к какой стадии жизненного цикла организации относится ниже перечисленная целевая ориентация:

- Выйти на рынки.
  - Установить деловые отношения с партнерами (поставщиками, торговыми организациями и пр.).
  - Изыскать необходимые средства для стартовой деятельности и организации бизнеса.
- 1) создание;
  - 2) рост;
  - 3) зрелость;
  - 4) спад.

4. Укажите, к какой подсистеме относится нижеперечисленная целевая ориентация:

- Разработка новых технологий.
  - Модернизация всех сфер деятельности организации.
- 1) маркетинг;
  - 2) инновации;
  - 3) персонал;
  - 4) менеджмент.

5. Выделите основные этапы процесса стратегического планирования:

- 1) осуществление стратегии, коррекция;
- 2) формулирование миссии, определение целей, анализ внешней и внутренней среды;
- 3) разработка стратегии, коррекция;  
разработка целей, разработка стратегии, реализация стратегии\_

6 Дополните ... - 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.

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

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

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

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

10 Дополните. Измерительный инструмент, оценивающий определенные признаки явлений – ...

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

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

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

14. 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

15. Метод основывается на расчете показателя ROI (Return on investment)

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

18. Дополните ...– документ, предворяющий 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.

### 3.4 Типовые практические задания к зачету

Ниже приведены образцы типовых вариантов практических заданий к зачету, предусмотренные рабочей программой.

1 Покажите взаимосвязь принципов управления качеством в КИ СМК ОАО «РЖД» и в стандарте ISO серии 9001.

2 Покажите взаимосвязь общей стратегии предприятия и функциональных стратегий

3 Определить, какие из ниже перечисленных целей являются стратегическими и финансовыми, долгосрочными и краткосрочными? Почему? Указать соответствие целеполагания критериям SMART (заполнить таблицу).

1. Увеличить долю фирмы на рынке с 5% до 10%.
2. Обеспечить рост доходов на 5%.
3. Обеспечить повышение качества продукции.
4. Добиться ежегодного увеличения объема продаж с 1 млрд. руб. до 2 млрд. руб. за 5 лет.
5. Раз в полтора-два года выходить на новый рынок.
6. Достигнуть 20%-ного уровня доходов по акциям.
7. Добиться повышения цены акций.
8. Повысить репутацию фирмы среди клиентов.
9. Повысить конкурентоспособность фирмы,
10. Добиться 100%-ного уровня удовлетворения запросов клиентов.
11. Расширить номенклатуру продукции.
12. Выделить 25—30% чистого дохода на выплату дивидендов.
13. Добиться лидерства в области технологий и инноваций.
14. Снизить издержки по сравнению с основными конкурентами.
15. 30% от общего объема продаж должно приходиться на товары, пущенные в производство за последние 5 лет.
16. Ликвидировать те направления деятельности, которые не приносят дохода и не вписываются в стратегию компании.
17. Увеличить прибыль на вложенный капитал.
18. Добиться увеличения притока денежных средств.
19. Обеспечить стабильный доход в период экономического спада.
20. Совершать селективные приобретения других фирм, которые могли бы дополнить деятельность фирмы.

Цель (номер)	Ф/С	Д/К	S	M	A	R	T
1		Д					
2		К					
...		Д*/К*					

#### **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
Конспект	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть

	выполнены в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Тест	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

### **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 и практических заданий к зачету. 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 практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

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 и практических заданий 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).