ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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

Забайкальский институт железнодорожного транспорта

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

УТВЕРЖДЕНА приказом ректора от «08» мая 2020 г. № 267-1

Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки — 38.03.03 Управление персоналом Профиль подготовки — Управление персоналом организации Программа подготовки — прикладной бакалавриат Квалификация выпускника — бакалавр Форма обучения — очная Нормативный срок обучения — 4 года Кафедра-разработчик программы — Экономика и управление

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

Форма промежуточной аттестации в семестре: зачет 5

Распределение часов дисциплины в семестре

Семестр	5	- Итого	
Число недель в семестре	18	niolo	
	Часов	Часов	
Вид занятий	по учебному	по учебному	
	плану	плану	
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	36	36	
– лекции	18	18	
практические (семинарские)	18	18	
Самостоятельная работа	36	36	
Итого	72	72	

ЧИТА



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 г. №1461.

Программу составил:

старший преподаватель

Л.С. Груздева

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 «Экономика и управление». Протокол от «14» апреля 2020 г. № 8.

и.о. зав. кафедрой, к.э.н., доцент

О.Л. Быстрова

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

1.3 Цель воспитания и задачи направления 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 леятельности

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 В СТРУКТУРЕ ОПОП				
	2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося				
1	Дисциплина Б1.В.ДВ.06.02 «Системный анализ в менеджменте» относится к дисциплинам по выбору. Изучение дисциплины «Системный анализ в менеджменте» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении дисциплин: Б1.Б.06 «Математика»; Б1.Б.09 «Концепции современного естествознания»; Б1.Б.10 «Основы теории управления»; Б1.Б.14 «Менеджмент»; Б1.Б.15 «Основы управления персоналом»; Б1.Б.20 «Экономика и социология труда»; Б1.В.ДВ.04.01 «Конфликтология»; Б1.В.ДВ.04.02 «Конфликт-менеджмент»; Б1.В.ДВ.09.01 «Социология и психология управления»; Б1.В.ДВ.09.02 «Социопсихологический менеджмент» и прохождении практики Б2.В.01(У) «Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)».				
2.2 Ди	сциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее				
1	Б1.Б.13 «Основы кадровой политики и кадрового планирования»				
2	Б1.В.02 «Методы принятия управленческих решений»				
3	Б1.В.07 «Маркетинг персонала»				
4	Б1.В.08 «Управление проектами с основами предпринимательства»				
5	Б1.В.13 «Проектирование в кадровом менеджменте»				
6	Б2.В.04(Пд) «Производственная - преддипломная»				

З ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

	ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОПК-5: сп	особностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	
	Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	способы анализа исследований	
Уметь	анализировать результаты исследований	
Владеть	навыками анализа результатов исследований	
	Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	способы анализа результатов исследований в контексте конкретных целей и задач	
Уметь	анализировать результаты исследований в контексте конкретных целей и задач	
Владеть	навыками анализа результатов исследований в контексте конкретных целей и задач	
	Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	способы анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации	
Уметь	анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	
Владеть	навыками анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации	
ОПК-6	: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому	
	нформации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку	
•	зрения, не разрушая отношения	
	Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основы культуры мышления	
Уметь	проводить организацию культурного мышления	
Владеть	знанием основ подготовки, организации и владением культурой мышления	
	Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основы подготовки, организации и владения культурой мышления	
	проводить подготовку и организацию культурного мышления; воспринимать, обобщать и проводить	
Уметь	экономический анализ информации, ставить цели и выбирать пути ее достижения	
	знанием основ подготовки, организации и владением культурой мышления, способностью к	
Владеть	восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей	
	ее достижения	
	Высокий уровень освоения компетенции	
2	основы подготовки, организации и владения культурой мышления, восприятия, обобщения и	
Знать	экономического анализа информации, постановки цели и выбора путей ее достижения	
	проводить подготовку и организацию культурного мышления; воспринимать, обобщать и проводить	
Уметь	экономический анализ информации, ставить цели и выбирать пути ее достижения; отстаивать свою	
	точку зрения, не разрушая отношения	
	знанием основ подготовки, организации и владением культурой мышления, способностью к	
Владеть	восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей	
	ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	
ПК-1: з	нанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики	
орган	изации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования	
трудовог	го потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ	
	управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	
	Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основы разработки и реализации концепции управления персоналом	
Уметь	разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом	
Владеть	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом	
	Базовый уровень освоения компетенции	
	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики	
Знать	организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и	
Эпать	использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного	
	работника	
	разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации,	
Уметь	основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового	
	потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника	
Владеть	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики	
Бладеть	организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования	

	трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника				
	Высокий уровень освоения компетенции				
Знать	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политик организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования Знать использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельног работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их н практике				
Уметь	разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике				
Владеть Владеть знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой полити организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использован трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а тактоснов управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике					

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

D pes	ультате освоения дисциплины обучающийся должен			
Знать				
1	способы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность			
1	деятельности персонала организации			
2	методы расчёта численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими			
	планами организации			
3	основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в			
3	организации			
Уметь				
проводить сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффе				
1	деятельности персонала организации			
2	рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими			
	планами организации			
3	использовать их на практике знания по основам подготовки, организации и проведения исследований			
3	удовлетворенности персонала работой в организации			
Владет	ГЬ			
1	современными методами сбора, обработки и анализа исследования деятельности персонала			
2 методикой использования различных способов оценки организации деятельности пред				
	персонала			
3	навыками проведения исследования в практической деятельности организации			

	4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ				
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/		Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1	Раздел 1. Теоретические и методологич	іеские асп	іекты і	применения систем	иного подхода к
1	исследованию социально-экономических си	істем			
1.1	Тема 1. Зарождение системного подхода в менеджменте 1.1 Зарождение теории систем 1.2 Теория надежности 1.3 Становление системного мышления и развитие системной парадигмы /Лек/ Тема 1. Зарождение системного подхода в	5	2	ОПК-6 ОПК-6	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.1, Л2.1, Л2.1, Л2.2
	менеджменте Индивидуальные творческие задания, дискуссии, доклады /Пр/	Ü	2		Л2.2, Л3.1
1.3	Тема 1. Зарождение системного подхода в менеджменте Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к дискуссии, докладу /Ср/	5	6	ОПК-6	Л1.1, Л1.2, Л2.1 Л2.2, Л4.1

1.4	Тема 2. Основы системного анализа 2.1 Основные понятия системного анализа в менеджменте 2.2 Основные определения системного анализа 2.3 Методологические положения системного анализа в менеджменте 2.4 Процесс и организация системного анализа в менеджменте	5	2	ОПК-6	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2
1.5	Тема 2. Основы системного анализа Индивидуальные творческие задания, дискуссии, доклады /Пр/	5	2	ОПК-6	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1
1.6	Тема 2. Основы системного анализа Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к дискуссии, докладу /Ср/	5	6	ОПК-6	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1,
2	Раздел 2. Стратегический менеджмент – мо,	лель реали	зации сі	истемного анализа	
2.1	Тема 3. Стратегический менеджмент — форма реализации системного анализа 3.1 Сущность стратегического менеджмента 3.2 Этапы становления концепции стратегического менеджмента 3.3 Процедура процесса системного анализа 3.4 Модель стратегического планирования 3.5 Этапы стратегического планирования и инструменты системного анализа 3.6 Составляющие организационной структуры фирмы. /Лек/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2
2.2	Тема 3. Стратегический менеджмент — форма реализации системного анализа Индивидуальные творческие задания, дискуссии, доклады /Пр/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1
2.3	Тема 3. Стратегический менеджмент — форма реализации системного анализа Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к дискуссии, докладу /Ср/	5	6	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2., 1Л2.2, Л4.1
2.4	Тема 4. Основные характеристики и свойства систем 4.1 Система управления как объект исследования: современное понятие системы, свойства больших систем. 4.2 Классификация систем 4.3 Методология и организация исследования систем управления 4.4 Роль исследования в развитии систем управления систем управления систем управления систем управления систем управления системного анализа. /Лек/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2
2.5	Тема 4. Основные характеристики и свойства систем Индивидуальные творческие задания, дискуссии, доклады /Пр/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1
2.6	Тема 4. Основные характеристики и свойства систем Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к дискуссии, докладу /Ср/	5	6	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1

2.7	Тема 5. Основные типы шкал измерения сложных систем 5.1 Понятие шкалы 5.2 Виды шкал 5.3 Обработка характеристик, измеренных в разных шкалах 5.4 Показатели и критерии оценки систем /Лек/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2
2.8	Тема 5. Основные типы шкал измерения сложных систем Индивидуальные творческие задания, дискуссии, доклады /Пр/	5	2	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1
2.9	Тема 5. Основные типы шкал измерения сложных систем Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к дискуссии, докладу /Ср/	5	6	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
2.10	Тема 6. Инструментарий и методическое обеспечение системного анализа при стратегическом планировании 6.1 Методика декомпозиции дерева целей 6.2 Матрица ценностей и целей 6.3 Матрица возможностей по товарам и рынкам 6.4 Модель М. Портера (модифицированная) /Лек/	5	8	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2
2.11	Тема 6. Инструментарий и методическое обеспечение системного анализа при стратегическом планировании Индивидуальные творческие задания, дискуссии, доклады /Пр/	5	8	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1
2.12	Тема 6. Инструментарий и методическое обеспечение системного анализа при стратегическом планировании Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к дискуссии, докладу /Ср/	5	6	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
2.13	Форма промежуточной аттестации - зачет	5	-	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Л1.1-Л1.3, Л2.1- Л2.4, Л3.1, Л4.1, Э.1-Э.2

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 оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

	6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ				
	ДИСЦИПЛИНЫ				
		6.1 Учебная литература			
		6.1.1 Основная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн	
Л1.1	Рудая И.Л.,	Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии	Москва,	100% online	

	Аникин Б.А.	менеджмента, учебное пособие [Электронный ресурс]: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=770810 (дата обращения: 18.05.2022)	ИНФРА, 2017	
Л1.2	Савченко И.П., Попов В.Н., Касьянов В.С.	Системный анализ в менеджменте: учебное пособие	Москва, КНОРУС, 2017	21 экз.
		6.1.2 Дополнительная литература		<u> </u>
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л2.1	Груздева Л.С.	Стратегический менеджмент. Курс лекций [Электронный ресурс]: http://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=28487.pdf (дата обращения: 18.05.2022)	Чита: ЗабИЖТ, 2020/ Личный кабинет обучающегося	100% online
Л2.2	Жуков Б.М., Ткачева Е.Н.	Исследование систем управления: учебник	Москва, Дашков и К, 2016.	15 экз
Л2.3	Лескова Т.М., Винокурцева Е.А.	Стратегический менеджмент на железнодорожном транспорте, учебное пособие	Чита: ЗабИЖТ, 2014	42 экз.
Л2.4	Мыльник В.В., Титаренко Б.П.	Исследование систем управления, учебное пособие [Электронный ресурс]: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=446802 (дата обращения: 18.05.2022)	Москва, ИНФРА, 2014	100% online
	1	6.1.3 Методические разработки		T
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
ЛЗ.1	Каминская С.В.	Системный анализ в менеджменте: Методические указания на практические занятия [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=23848.pdf (дата обращения: 18.05.2022)	Чита: ЗабИЖТ, 2017/ Личный кабинет обучающегося	100% online
	6.1.4 Пере	чень учебно-методического обеспечения для самосто	оятельной работы	
	Авторы, составители	обучающихся по дисциплине Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л4.1	Каминская С.В.	Системный анализ в менеджменте: Методические указания по выполнению самостоятельных работ [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=22515.pdf (дата обращения: 18.05.2022)	Чита: ЗабИЖТ, 2017/ Личный кабинет обучающегося	100% online
		нь ресурсов информационно-телекоммуникационно		
Э.1		а ЗабИЖТ <u>http://zabizht.ru</u>		
Э.2 6.3 Перо	ечень информаци	http://znanium.com/ понных технологий, используемых при осуществлени дисциплине, включая перечень программного обести информационных справочных систем (при необход 6.3.1 Перечень базового программного обеспече	течения цимости) ния	
6.3.1.1	Microsoft Windo № 139/53-OAЭ-	ows 7 Professional, лицензия № 49156201, государст 11	венный контракт от	03.10.2011 г.

6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. № 64/17- 6.3.1.2 OA-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 29/32A-08			
	6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения			
6.3.2.1	Не предусмотрен			
	6.3.3 Перечень информационных справочных систем			
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»			
	6.4. Правовые и нормативные документы			
6.4.1	Не предусмотрены			

	7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ,						
HE	НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО						
	ДИСЦИПЛИНЕ						
1	Учебный и лабораторный корпуса ЗабИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 372040 Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11						
2	Учебная аудитория 315 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (интерактивная система), служащими для представления учебной информации большой аудитории Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины						
3	Учебная аудитория 4.33 для проведения занятий семинарского типа, лабораторных работ, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, компьютеры с подключением к сети Интернет, обеспечивающие доступ в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС), служащими для представления учебной информации большой аудитории Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины						
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: — читальный зал; —3.24, 4.15						
5	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия						

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ					
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося				
Лекция	В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятие и указания на самостоятельную работу. В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятие и указания на самостоятельную работу. В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой				
Практическое	Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины.				
(семинарское)	Они служат для закрепления изученного материала, а также для контроля преподавателем				

занятие

степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Обучающийся должен готовиться к семинарским занятиям: прорабатывать лекционный материал, готовить доклады и выступления по темам семинарских занятий в соответствие с тематическим планом. При изучении дисциплины нельзя ограничиваться лекционным материалом и только одним учебником. Ряд тем курса может быть вынесен преподавателем на самостоятельное изучение, с обсуждением соответствующих вопросов на семинарских занятиях.

Качество учебной работы обучающихся преподаватель оценивает в конце практического занятия, выставляя в рабочий журнал текущие оценки. Обучающийся имеет право ознакомиться с ними. Оценка работы студента на практических занятиях осуществляется по следующим признакам:

- 1. Зачтено активное участие в обсуждении проблем каждого практического занятия, самостоятельность ответов, свободное владение материалом, полные и аргументированные ответы на вопросы, участие в дискуссиях, твёрдое знание лекционного материала,
- 4. Не зачтено пассивность на практических занятиях, частая неготовность при ответах на вопросы, отсутствие качеств, указанных выше, для получения более высоких оценок

Самостоятельная работа обучающихся

Подготовка к сдаче зачета и групповой работе на практических занятиях подразумевает самостоятельную работу обучающихся в течение всего семестра по материалам рекомендуемых источников. Основной задачей при изучении курса является не столько приобретение профессиональных навыков, сколько обучение определённому типу мышления, формирование определённых установок — профессиональных принципов, ценностей и норм - моделей мышления и организационного поведения.

Виды внеаудиторной СРС разнообразны: подготовка и написание индивидуальных творческих работ докладов и других письменных работ на заданные темы. Обучающемуся предоставляется право выбора темы и даже руководителя работы; выполнение домашних заданий разнообразного характера. Это – подбор и изучение литературных источников; разработка и составление различных схем; проведение расчетов и др.; выполнение индивидуальных заданий, направленных на развитие у обучающихся самостоятельности и инициативы

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

Лист регистрации дополнений и изменений рабочей программы дисциплины

NC.		Часть текста, подлежавшего изменению в документе Общее количество стран						Общее количество страниц		
№ п/п	№ раздела	№ пункта	№ подпункта	до внесения изменений	после внесения изменений	для внесения изменения, № документа	Дата			
1	4			11	11	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021			
2	6	6.1	6.1.1	11	11	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021			
3	6	6.1	6.1.2	11	11	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021			
4	6	6.3	6.3.3	11	11	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021			
5	7			11	11	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021			
6	1	1.3		11	11	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022			
7	6	6.1	6.1.1	11	11	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022			
8	6	6.1	6.1.2	11	11	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022			
9	7			11	11	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022			

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

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:** способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;

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

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

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

Код компе- тенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
		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
	способностью анализировать	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	4
ОПК-5	результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	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
	владением культурой мышления,	Б1.Б.06 Математика	1	1
OHII 6	способностью к восприятию, обобщению	Б1.Б.06	2	2
ОПК-6	и экономическому анализу информации,	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
	постановке цели и выбору путей ее	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3

	достижения; способностью	Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	4
	отстаивать свою точку зрения, не разрушая	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	5
	отношения	Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	5
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5	5
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	6	6
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	7	7
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	7
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	8	8
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	8
		Б1.В.ДВ.04.01 «Конфликтология»	2	1
	знанием основ	Б1.В.ДВ.04.02 «Конфликт-менеджмент»	2	1
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	2
	концепции управления	Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	5	3
		Б1.В.06 Стратегический менеджмент	5	3
	основ стратегического	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	3
ПК-1		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	3
11K-1		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	6	4
	капитала организации,	Б1.В.07 Маркетинг персонала	7	5
	отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	6
	собственностью и умение применять их на практике	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 компе- тенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Раздел 2. Стратегический менеджмент – модель реализации системного анализа	Минимальный уровень Базовый уровень	Знать: способы анализа исследований Уметь: анализировать результаты исследований Владеть: навыками анализа результатов исследований Знать: способы анализа результатов исследований в

	знанием основ подготовки, организации и владением культурой мышления, способностью к восприятию,	Раздел 1. Теоретические и методологические аспекты применения системного подхода к	Высокий уровень Минимальный уровень	результатов исследований в контексте целей и задач своей организации Уметь: анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации Владеть: навыками анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации Знать: основы культуры мышления Уметь: проводить организацию культурного мышления Владеть: знанием основ подготовки, организации и владением культурой мышления Знать: основы подготовки, организации и владения культурой мышления Уметь: проводить подготовку и организацию культурного мышления Уметь: проводить подготовку и организацию культурного мышления; воспринимать, обобщать и проводить экономический анализ информации, ставить цели и
ОПК-6	обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	исследованию социально- экономических систем Раздел 2. Стратегический менеджмент — модель реализации системного анализа	уровень	выбирать пути ее достижения Владеть: знанием основ подготовки, организации и владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения Знать: основы подготовки, организации и владения
	İ	1		культурой мышления,

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

	WATER TO BE DAYLING TO THE STATE OF THE STAT
	использования трудового
	потенциала и
	интеллектуального капитала
	организации, отдельного
	работника
	Знать: основы разработки и
	реализации концепции
	управления персоналом,
	кадровой политики
	организации, основы
	стратегического управления
	персоналом, основы
	формирования и
	использования трудового
	потенциала и
	интеллектуального капитала
	организации, отдельного
	работника, а также основы
	управления интеллектуальной
	собственностью и умение
	применять их на практике
	Уметь: разрабатывать и
	реализовывать концепции
	управления персоналом,
	кадровой политики
	организации, основы
	стратегического управления
	персоналом, основы
Buc	сокий формирования и
	вень использования трудового
jpo.	потенциала и
	интеллектуального капитала
	организации, отдельного
	работника, а также основы
	управления интеллектуальной
	собственностью и умение
	-
	применять их на практике
	Владеть: знанием основ
	разработки и реализации
	концепции управления
	персоналом, кадровой
	политики организации, 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

Программа контрольно-оценочных мероприятий за период изучения дисциплины

№	Неделя	Наименование	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование	
		контрольно-		оценочного	
		оценочного		средства	
		мероприятия		(форма проведения)	
5 семестр					

1	2	3	4	5	6
2	2	Текущий контроль	Тема 1. Зарождение	ОПК-6	Дискуссия (устно),
			системного подхода в		доклад
			менеджменте		(письменно)
3	4	Текущий контроль	Тема 2. Основы	ОПК-6	Индивидуальное
	•	текущий контроль	системного анализа	OHR 0	творческое задание
			cherewiner o unusirisa		(письменно),
					дискуссия
					(устно)
4	6	Текущий контроль	Тема 3. Стратегический	ОПК-5, ОПК-6,	Индивидуальное
' '	O	текущий контроль	менеджмент – форма	ПК-1	творческое задание
			реализации системного	IIIC I	(письменно),
			анализа		дискуссия (устно),
			анализа		доклад
					(письменно)
5	8	Текущий контроль	Тема 4. Основные	ОПК-5, ОПК-6,	Индивидуальное
	O	текущий контроль	характеристики и	ПК-1	творческое задание
			свойства систем	IIIC I	(письменно),
			CBONCIBA CHCICM		дискуссия,
					(устно)
6	10	Текущий контроль	Тема 5. Основные	ОПК-5, ОПК-6,	Индивидуальное
	10	текущий контроль	типы шкал измерения	ПК-1	творческое задание
			сложных систем	IIIC I	(письменно),
			CHOKIBIA CHETEM		дискуссия (устно),
					доклад
					(устно)
7	12, 14,	Текущий контроль	Тема 6. Инструментарий	ОПК-5, ОПК-6,	Индивидуальное
,	16, 18	текущий контроль	и методическое	ПК-1	творческое задание
	10, 10		обеспечение системного	IIIC I	(письменно),
			анализа при		дискуссия
			стратегическом		(устно)
			планировании		(Jerno)
8	19-21	Форма	Раздел 1.	ОПК-5, ОПК-6,	Собеседование
	1, 21	промежуточной	Теоретические и	ПК-1	(устно), тестирование
		аттестации – зачет	методологические		(компьютерные
			аспекты применения		технологии)
			системного подхода к		
			исследованию		
			социально-		
			экономических систем		
			Раздел 2.		
			Стратегический		
			менеджмент – модель		
			реализации системного		
			анализа		
1		1	ananii ja		<u>l</u>

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

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

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и

корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

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

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Индивидуальное творческое задание	Текущий контроль успеваемости Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
2	Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Перечень дискуссионных тем круглого стола
3	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов
4	Тест	Система тестовых заданий специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся. Тесты формируются из банка тестовых заданий по дисциплине. Тестирование может быть использовано в качестве текущего контроля обучающихся (по окончании изучения раздела дисциплины, защиты лабораторной работы и т.д.), промежуточной аттестации или допуска к ней (по окончанию изучения дисциплины), или в течение года по завершению изучения дисциплины (контроль/проверка остаточных знаний). Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Банк тестовых заданий (БТЗ)
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам

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

		Уровень
Шкала оценивания	Критерии оценивания	освоения
		компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал	Высокий

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

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Индивидуальное творческое задание

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

Дискуссия

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

Доклад

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

Тест:

Промежуточная аттестация 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	

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

3.1 Типовые контрольные задания для выполнения индивидуальных творческих заданий

Варианты индивидуальных творческих заданий выложены в электронной информационнообразовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

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

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

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

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

Задание 2

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

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

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

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

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

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

Образец типового варианта круглого стола

по теме «Инструментарий и методическое обеспечение системного анализа при стратегическом планировании»

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

В ходе дискуссии должны быть достигнуты следующие задачи:

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

3.3 Типовые контрольные задания для выполнения докладов

Типовые контрольные задания для выполнения докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

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

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

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

3.4 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Банк тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура банка тестовых заданий по дисциплине «Системный анализ в менеджменте»

Раздел дисциплины	Тема	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
Раздел 1. Теоретические и методологические аспекты применения системного	Тема 1. Зарождение системного подхода в менеджменте	15 — тип ОТ 15 — тип ЗТ
подхода к исследованию социально-экономических систем	Тема 2. Основы системного анализа	15 — тип ОТ 15 — тип ЗТ
Раздел 2. Стратегический	Тема 3. Стратегический менеджмент – форма реализации системного анализа	15 – тип ОТ 15 – тип ЗТ
менеджмент – модель реализации системного	Тема 4. Основные характеристики и свойства систем	15 – тип ОТ 15 – тип ЗТ
анализа	Тема 5. Основные типы шкал измерения сложных систем	15 – тип ОТ 15 – тип ЗТ
	Тема 6. Инструментарий и методическое обеспечение системного анализа при стратегическом планировании	15 – тип ОТ 15 – тип ЗТ
Автор Груздева Л.С.	Итого	180: 90 – тип ОТ 90 – тип ЗТ

Структура итогового теста по дисциплине «Системный анализ в менеджменте»

······································			
Раздел дисциплины	Тема	Количество тестовых заданий, типы ТЗ	
Раздел 1. Теоретические и методологические аспекты применения системного	Тема 1. Зарождение системного подхода в менеджменте	1 – тип ОТ 1 – тип ЗТ	
подхода к исследованию социально-экономических систем	Тема 2. Основы системного анализа	1 – тип ОТ 1 – тип ЗТ	
Раздел 2. Стратегический	Тема 3. Стратегический менеджмент – форма реализации системного анализа	1 – тип ОТ 1 – тип ЗТ	
менеджмент – модель реализации системного	Тема 4. Основные характеристики и свойства систем	3 – тип ОТ 3 – тип ЗТ	
анализа	Тема 5. Основные типы шкал измерения сложных систем	1 – тип ОТ 1 – тип ЗТ	
	Тема 6. Инструментарий и методическое обеспечение системного анализа при стратегическом планировании	2 – тип ОТ 2 – тип ЗТ	
Автор Груздева Л.С.	Итого	18: 9 – тип ОТ 9 – тип ЗТ	

БТЗ, критерии и шкала оценивания, количество вопросов в тестовом задании соответствует ФОС дисциплины, выставленному в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

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

Образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

1. Что является объектом управления? <...>

- 2. Системный анализ:
- а) это методология решения проблем, основанная на структуризации систем и количественном сравнении альтернатив;
- б) это методология решения проблем, основанная на декомпозиции систем и качественном сравнении альтернатив;
- в) это решение проблем, основанное на вычислении систем с количественными и качественными изменениями.
- 3. Какой метод используется при определении рисков проектов?
- а) метод линейного программирования;
- б) метод формализации;
- в) метод точечной интерполяции;
- г) метод Монте-Карло.
- 4. Сколько существует циклов развития научно-технического прогресса на основе теории длинных волн Н. Кондратьева? <...>
- 5. Какое определение наиболее точно отражает суть понятия «элемент системы»:
- а) элемент простейшая часть системы;
- б) элемент предел членения системы в определенном аспекте ее рассмотрения;
- в) элемент относительно независимая часть системы, не связанная с другими ее частями;
- г) элемент неделимая часть системы?
- 6. Чем отличаются открытые и закрытые системы:
- а) способностью обмениваться со средой массой и энергией;
- б) способностью обмениваться со средой массой и информацией;
- в) способностью обмениваться со средой энергией, информацией и управляющими воздействиями;
- г) способностью обмениваться со средой массой, энергией и информацией?
- 7. Примером какой системы является компьютер? <...>
 - 8. Соответствие элементов PEST анализа и их составляющих характеристик:

А. Политические	1. Размер популяции, изменение социальных ценностей	
Б. Экономические	2. Риск инфляции через 2 года	
	3. Позиции политических партий, доминирующих на	
В. Социальные	выборах	

- 9. Последовательность реализация стратегии <...>
- 10. Соответствие между компонентами внешней среды и их характеристик

А. Клиент	1. Фирма, осуществляющая поставку товара в адрес
Б. Конкурент	потребителя.
В. Поставщик	2. Источник денежных средств, подпитывающий
	компанию
	3. Предприятие, лицо, соперничающее в достижении
	идентичных целей, в стремлении обладать теми же
	ресурсами, благами, занимать положение на рынке

11 Какие системы бывают в зависимости от способа образования? <...> 12. Методы анализа среды: 1) Матрица SWOT; 2) Матрица Бостонской консалтинговой группы; 3) Модель жизненного цикла продукции; 4) Матрица МсКіпсеу; 5) Матрица Ансоффа. 13. Соответствие между матричных методов анализа хозяйственного портфеля (BCG, McKinsey) и их векторного направления А. Матрица ВСС 1) Привлекательность рынка, Конкурентоспособность Б. Матрица McKinsey 2) Доля рынка, Темп роста 14. Какой метод отражает анализ объектов проводится при наделении их гипотетическими свойствами? Дополните ответ: метод <...> 15. Как называется второй этап проведения функционально-стоимостного анализа системы управления? <...> 16. Для каких организаций рекомендуется иерархическая схема организационных отношений: а) для небольших организаций при высоком профессионализме и авторитете руководителя; б) для небольших организаций или подразделений средних организаций со стабильной продукцией и стабильным рынком; в) для небольших организаций или подразделений средних организаций, в которых требуется постоянная корректировка производства; L) ДЛЯ филиальной структуры организаций И при необходимости соблюдения конфиденциальности в деятельности каждого подразделения; д) для больших организаций с ярко выраженным разделением труда; е) при консультационном характере работы ведущих специалистов; ж) для сложного наукоемкого производства, при невозможности реализовать разделение труда? 17. Какие разновидности рейтинговых методов применяются при проведении оценки системы управления? <...> 18. - особый вид умозаключений из двух условных суждений и одного разделительного.

3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

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

- 1.1 Роль Сущность системного подхода и его отличия от других подходов. Пример.
- 1.2 Составляющие системы. Пример.

- 1.3 Классификация систем по признаку «размер». Пример.
- 1.4 Классификация систем по назначению. Пример.
- 1.5 Сущность свойства «первичность целого». Пример.
- 1.6 Сущность неаддитивности систем. Пример.
- 1.7 Иерархичность как свойство систем. Пример.
- 1.8 Сущность наследственности системы. Пример.
- 1.9 Сущность эмерджентности систем. Пример.
- 1.10 Сущность мультипликативности систем. Пример.
- 1.11 Сущность синергичности систем. Пример.
- 1.12 Сущность адаптивности систем. Пример.
- 1.13 Макроокружение социально-экономической системы. Пример.
- 1.14 Микроокружение социально-экономической системы. Пример.
- 1.15 Внутренняя среда социально-экономической системы. Пример.
- 1.16 Организация как система. Пример.

Раздел 2. Стратегический менеджмент – модель реализации системного анализа

- 2.1 Модель стратегического планирования.
- 2.2 Методы анализа среды.
- 2.3 Методы анализа стратегических зон хозяйствования.
- 2.4 Матрица баланса жизненных циклов.
- 2.5 Методы управления стратегическим набором зон хозяйствования.
- 2.6 Система. Системный подход. Системный анализ. Пример.
- 2.7 Методы оценки стратегического портфеля фирмы.
- 2.8 Стратегические аспекты взаимоотношений организации и общества.
- 2.9 Интернационализация экономической жизни. Сущность. Стратегические аспекты.
- 2.10Информационное обеспечение процесса системного анализа при стратегическом управлении.
- 2.11 Надежность стратегических данных и их источники. Пример.
- 2.12 Регулирование по сильным сигналам. Пример.
- 2.13 Регулирование по слабым сигналам.
- 2.14 Управление в условиях стратегических неожиданностей.
- 2.15 Организация Методы анализа внешней среды.

- 2.16 Методы анализа внутренней среды.
- 2.17 Матричные модели анализа стратегических альтернатив.
- 2.18 Матричные модели выбора стратегий.
- 2.19 Приемы совершенствования матрицы БКГ.
- 2.20 Декомпозиция дерева целей. Пример.
- 2.21 Матрица баланса сил.
- 2.22 Матрица структуры решений.
- 2.23 Матрицы РАЗУ, СФМ.
- 2.24 Матрица количественной оценки целей.
- 2.25 Основные термины и понятия в области системного подхода.
- 2.26 Сущность управления с позиций системного подхода.
- 2.27 Классификация систем по различным признакам (2-3 признака по выбору студента).
- 2.28 Свойства системы, характеризующие ее сущность и сложность.
- 2.29 Свойства системы, характеризующие ее связь с внешней средой.
- 2.30 Свойства системы, характеризующие методологию ее целеполагания.
- 2.31 Свойства системы, характеризующие параметры ее функционирования и развития.
- 2.32 Развитие представлений о системах, системном подходе и системном анализе.

3.6 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

Задача 1.

На основании модели М.Портера «Пять конкурентных сил» проведите анализ рынка недвижимости.

Задача 2.

На основании видов продукции/услуг компаний «МТС», «Билайн», «Мегафон» постройте матрицу «Темп роста – доля рынка» Бостонской консультационной группы (ВСG).

3.7 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

- 1. Почему исследовательские функции становятся необходимостью для современных менеджеров?
 - 2. Какую роль играет консультирование в организации исследования?
 - 3. Применить методику анализа сильных и слабых сторон организации.
 - 4. Выстроить цепочки ценности М. Портера для конкретного предприятия.
 - 5. Выполнить анализ издержек организации.

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

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Индивидуальное творческое задание	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» в последней редакции. Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Дискуссия	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, количество заданий
Доклад	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Тестирование Тестирование Тестирование Тестирование Тестирование Тестирование Тестирование Тестирование Тестирования Т	
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок

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 типовых практических заданий к зачету (для оценки умений);
- перечень типовых практических заданий к зачету (для оценки навыков и опыта деятельной).

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

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

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число 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	Шкала оценивания
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

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