

УТВЕРЖДЕНА
 приказом ректора
 от «31» мая 2019 г. №377-1

Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте рабочая программа дисциплины

Учебный план	<u>38.03.03 Направление подготовки "Управление персоналом"</u>
Профиль подготовки	<u>"Управление персоналом организации"</u>
Программа подготовки	<u>прикладной бакалавриат</u>
Квалификация выпускника	<u>бакалавр</u>
Форма обучения	<u>заочная</u>
Нормативный срок обучения	<u>5 лет</u>
Кафедра-разработчик программы	<u>Менеджмент</u>

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

Формы промежуточной аттестации на курсе:
зачёт, 3

Распределение часов дисциплины по курсам

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

ИРКУТСК

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**1.1 Цели освоения дисциплины**

1.1.1	формирование комплекса теоретических и практических умений в развитии систем управления персоналом и методов их исследования в организациях любой организационно-правовой формы.
-------	--

1.2 Задачи освоения дисциплины

1.2.1	развивать умения применять разные группы методов анализа информации в управлении персоналом организаций любой организационно-правовой формы.
-------	--

1.2.2	развивать умения использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника организаций различных организационно-правовых форм.
-------	---

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП**2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося**

2.1.1	Б1.Б.07 Статистика
2.1.2	Б1.Б.08 Политология
2.1.3	Б1.Б.10 Основы теории управления
2.1.4	Б1.Б.17 Организационное поведение
2.1.5	Б1.Б.19 История управленческой мысли
2.1.6	Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение
2.1.7	Б1.В.01 Основы финансового менеджмента

2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее

2.2.1	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений
2.2.2	Б1.В.03 Документационное обеспечение управления персоналом
2.2.3	Б1.В.06 Стратегический менеджмент
2.2.4	Б1.В.07 Маркетинг персонала
2.2.5	Б1.В.09 Рынок труда
2.2.6	Б1.В.10 Управление персоналом организации
2.2.7	Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
2.2.8	Б1.В.16 Организационная культура
2.2.9	Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом
2.2.10	Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом
2.2.11	Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов
2.2.12	Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом
2.2.13	Б1.В.ДВ.12.02 Глобальный подход к управлению персоналом
2.2.14	Б2.В.03 (П) Производственная по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**ОПК-5: способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации****Минимальный уровень освоения компетенции**

Знать	классификацию способов анализа результатов деятельности персонала организаций любой организационно-правовой формы;
Уметь	определять группу способов анализа результатов деятельности в контексте целей и задач своей организации;
Владеть	умением выявлять наиболее эффективные группы методов анализа результатов деятельности персонала организаций любой организационно-правовой формы;

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	способы анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;
Уметь	ставить цель анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;
Владеть	умением анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	формы представления результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;
Уметь	определять результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;
Владеть	умением анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;

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

Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	способы экономического анализа и обобщения информации;
Уметь	применять способы экономического анализа и обобщения информации;
Владеть	культурой мышления;
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	способы постановки целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;
Уметь	применять способы постановки целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;
Владеть	способами постановки целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	способы выбора путей достижения поставленных целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;
Уметь	применять способы выбора путей достижения поставленных целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;
Владеть	способами выбора путей достижения поставленных целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;

ПК-1: знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной способностью и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	характеристику концепций управления персоналом, кадровой политики организации;
Уметь	соотносить концепции управления персоналом, кадровой политики организации со стратегией развития организации;
Владеть	умением представлять концепции управления персоналом, кадровой политики организации в соответствии со стратегией организации;
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	сущность стратегического управления персоналом;
Уметь	использовать основы стратегического управления персоналом;
Владеть	умением использовать основы стратегического управления персоналом в соответствии с задачами организации;
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	сущность трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
Уметь	управлять трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом организации, отдельного работника;
Владеть	основами формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами управления интеллектуальной способностью и умение применять их на практике;

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

Знать	
1	классификацию способов анализа результатов деятельности персонала организаций любой организационно-правовой формы;
2	способы постановки целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;
3	сущность трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
4	способы экономического анализа и обобщения информации;
5	способы постановки целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;
6	способы выбора путей достижения поставленных целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;
7	характеристику концепций управления персоналом, кадровой политики организации;
8	сущность стратегического управления персоналом;
9	сущность трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
Уметь	
1	определять группу способов анализа результатов деятельности в контексте целей и задач своей организации;
2	ставить цель анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;
3	определять результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;
4	применять способы экономического анализа и обобщения информации;
5	применять способы постановки целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;
6	применять способы выбора путей достижения поставленных целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;
7	соотносить концепции управления персоналом, кадровой политики организации со стратегией развития организации;
8	использовать основы стратегического управления персоналом;
9	управлять трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом организации, отдельного работника;
Владеть	
1	умением выявлять наиболее эффективные группы методов анализа результатов деятельности персонала организаций любой организационно-правовой формы;
2	умением анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;
3	умением анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;
4	культурой мышления;
5	способами постановки целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;
6	способами выбора путей достижения поставленных целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;
7	умением представлять концепции управления персоналом, кадровой политики организации в соответствии со стратегией организации;

8	умением использовать основы стратегического управления персоналом в соответствии с задачами организации;
9	основами формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами управления интеллектуальной способностью и умение применять их на практике;

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1.	Раздел 1. Методология в исследовании систем управления	5			
1.1	Понятие исследования. Типология исследования. /Лек/	5	2	ОПК-6	Л1.1 Л4.1 Л4. Э.2
1.2	Понятие исследования. Типология исследования. /Пр/	5	2	ОПК-6	Л1.1 Л4.1 Л4. Э.2
1.3	Исследования в практике управления /Лек/	5	2	ОПК-5	Л1.2 Л4.1 Л4.2 Э.1
1.4	Исследования в практике управления /Пр/	5	2	ОПК-5	Л1.2 Л4.1 Л4.2 Э.1
1.5	Методология в исследовании систем управления /Ср/	5	30	ОПК-6	Л1.2 Л4.1 Л4.2 Э.1
2.	Раздел 2. Исследования в практике управления персоналом	5			
2.1	Методология исследования: понятие и практическое содержание /Лек/	5	2	ОПК-5 ОПК-6	Л1.2 Л4.1
2.2	Методология исследования: понятие и практическое содержание /Пр/	5	2	ОПК-5 ОПК-6	Л1.2 Л4.1
2.3	Проблема в методологии исследования систем управления /Лек/	5	2	ПК-1	Л1.2 Л4.2
2.4	Проблема в методологии исследования систем управления /Пр/	5	2	ПК-1	Л1.2 Л4.2
2.5	Исследования в практике управления персоналом /Ср/	5	30	ОПК-6 ПК-1	Л1.2 Л1.1 Л4.1 Л4. 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 разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

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

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л1.1	В.М.Мишин	Исследование систем управления: учебник. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115176&sr=1	Юнити-ДАНА, 2015	100% онлайн
Л1.2	Л.П.Сурков	Исследование систем управления и их эффективность (транспортная отрасль): учеб. пособие	Иркутск: ИрГУПС, 2013	25

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л2.1	Михалкина Е.В.	Управление человеческими ресурсами и организации: теория, процессы, технологии : монография / Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет», Министерство образования и науки Российской Федерации ; под общ. ред. Е.В. Михалкиной. - 2-е изд., перераб. и доп. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2013. - 428 с. : ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-9275-1077-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445481 (13.11.2016).	Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2013. - 428 с.	100% онлайн

6.1.3 Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Кол-во экз.
--	---------	----------	---------------	-------------

	составители		год издания/ Личный кабинет обучающегося	в библиотеке/ 100% онлайн
Л3.1	Ю.Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова	Управление персоналом : Модели управления: учебное пособие. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118468&sr=1 :	ЮНИТИ-ДАНА, 2012	100% онлайн

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л4.1	Н.Г. Герасимова	Учебно-методические материалы практических занятий	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
Л4.2	Н.Г. Герасимова	Учебно-методические материалы для самостоятельной работы студента	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Э.1	http://www.HRM.ru - Кадровый менеджмент
Э.2	http://www.rantal.ru - Профессионалы в области кадров и менеджмента

6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

6.3.1 Перечень базового программного обеспечения

6.3.1.1	ОС Microsoft Windows XP Professional, количество – 227, лицензия № 44718499; ОС Microsoft Windows 7 Professional, количество – 100, лицензия № 49379844
6.3.1.2	Офисный пакет Microsoft Office 2010, количество – 155, Лицензия № 48288083; Libre Office v. 5.2, свободно распространяемое ПО, https://ru.libreoffice.org

6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения

	Использование специализированного программного обеспечения не предусмотрено
--	---

6.3.3 Перечень информационных справочных систем

6.3.3.1	Информационно-правовая система КонсультантПлюс - http://www.consultant.ru/
---------	--

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

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д. 80. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, 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.
2	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	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 практические занятия. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Групповой проект	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и демонстрировать уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой.
Учебная	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и

групповая дискуссия	оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Преподаватель не менее, чем за две недели до срока учебно-групповой дискуссии должен сообщить каждому обучающемуся номер варианта групповых дискуссий. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИргУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИргУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.	

Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине

Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте

(Заочная форма обучения)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости

и промежуточной аттестации по дисциплине

Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры «Менеджмент»

с участием представителей ТЦ ФТО ВСЖД-филиала ОАО «РЖД» __.__.20__ г., протокол № __.

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

Дисциплина Б1.В.ДВ.06.02 «Системный анализ в менеджменте» участвует в формировании компетенции:

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

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

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

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации.	Б1.Б.09 Концепции современного естествознания	1	1
		Б1.Б.10 Основы теории управления	2	2
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	4
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	4	4
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	3	3
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	3	3

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

Таблица соответствия уровней освоения компетенций: ОПК-5, ОПК-6, ПК-1

планируемым результатам обучения по дисциплине

Б1.В.ДВ.06.02 «Системный анализ в менеджменте»

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/ тем дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации.	Тема 2: «Исследования в практике управления». Тема 3: «Методология исследования: понятие и практическое содержание».	Минимальный уровень освоения	Знать классификацию способов анализа результатов деятельности персонала организаций любой организационно-правовой формы;
			Уметь определять группу способов анализа результатов деятельности в контексте целей и задач своей организации;	
			Владеть умением выявлять наиболее эффективные группы методов анализа результатов деятельности персонала организаций любой организационно-правовой формы;	
			Базовый уровень освоения	Знать способы анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;
			Уметь ставить цель анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;	
			Владеть умением анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;	
Высокий уровень освоения	Знать формы представления результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;			
Уметь определять результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;				

				Владеть определять результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;		
ОПК-6		<p>Тема 1: «Понятие исследования. Типология исследования».</p> <p>Тема 2: «Понятие исследования. Типология исследования».</p> <p>Тема 3: «Методология исследования: понятие и практическое содержание».</p>	Минимальный уровень освоения	Знать способы экономического анализа и обобщения информации;		
				Уметь применять способы экономического анализа и обобщения информации;		
				Владеть культурой мышления;		
			Базовый уровень освоения	Знать способы постановки целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;		
				Уметь применять способы постановки целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;		
				Владеть способами постановки целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;		
		Высокий уровень освоения	Знать способы выбора путей достижения поставленных целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;			
			Уметь применять способы выбора путей достижения поставленных целей в управлении персоналом в организациях различной организационно-правовой формы;			
			Владеть способами выбора путей достижения поставленных целей в управлении персоналом в			
				<p>Тема 4: «Общенаучные методы в исследовании систем управления: эмпирические и мыслительно-логические».</p> <p>Тема 5: «Методы морфологического анализа».</p> <p>Тема 6: «Специфические методы экспериментирования и деловая игра».</p>		

				организациях различной организационно-правовой формы;
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной способностью и умение применять их на практике.	Тема 1: «Проблема в методологии исследования систем управления». Тема 2: «Организация процесса ИСУ».	Минимальный уровень освоения	Знать основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации;
				Уметь разрабатывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации;
				Владеть умением разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации;
			Базовый уровень освоения	Знать сущность стратегического управления персоналом;
				Уметь использовать основы стратегического управления персоналом;
				Владеть умением использовать основы стратегического управления персоналом в соответствии с задачами организации;
			Высокий уровень освоения	Знать сущность трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
				Уметь управлять трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом организации, отдельного работника;
				Владеть основами формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами

				управления интеллектуальной способностью и умение применять их на практике;
--	--	--	--	---

Программа контрольно-оценочных мероприятий

за период изучения дисциплины Б1.В.ДВ.06.02 «Системный анализ в менеджменте»

№	неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
3 курс					
1	-	Текущий контроль	Тема 1: «Понятие исследования. Типология исследования» /Раздел 1. Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека.	ОПК-6	Терминологический диктант (письменно)
2	-	Текущий контроль	Тема 4: «Методология исследования: понятие и практическое содержание». / Раздел 2. Роль методологии в исследовании систем управления	ОПК-5 ОПК-6	Творческое задание по теме курса (устно)
3	-	Промежуточная аттестация –зачёт	Раздел 1. Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека Раздел 2. Роль методологии в исследовании систем управления	ПК-1 ОПК-6 ОПК-5	Собеседование (устно)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций

на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация

обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

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

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объёма знаний обучающегося по определённому разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Деловая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
3	Учебные индивидуальные и групповые проекты	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Рекомендуется для оценки знаний и умений обучающихся	Темы учебных групповых и индивидуальных проектов
4	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
5	Терминалогичес	Преподаватель на практическом занятии,	Терминологический

	кий диктант	предшествующем занятию проведения терминологического диктанта, доводит до обучающихся: тему ТД, количество заданий в ТД, время выполнения ТД	диктант проводится во время практических занятий. Во время проведения терминологического диктанта пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадами для практических занятий не разрешено
Промежуточная аттестация			
6	зачёт	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к экзамену по разделам

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

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«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
«хорошо»		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	Базовый

		дополнительных вопросов	
«удовлетворительно»		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
«неудовлетворительно»	«незачтено»	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 результатов ответов на вопросы собеседования

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

Критерии и шкала оценивания результатов участия в деловой игре

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающимся даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все

	поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии
«хорошо»	Обучающимся даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими
«удовлетворительно»	Обучающимся даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы
«неудовлетворительно»	Обучающимся даны в основном не правильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы

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 Типовое задание для проведения Деловой игры
«Наименование игры»

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством:

1 Тема (проблема)

2 Концепция игры

3 Роли:
—;
—

4 Ожидаемый (е) результат (ы).....

Критерии оценки:

оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если

оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если

Составитель _____ И.О. Фамилия

3.2 Перечень теоретических вопросов к зачёту

1. Понятие системы, ее структуры. Управленческие системы
2. Понятия, определяющие процесс функционирования системы
3. Характеристики процессов системы
4. Свойства систем управления
5. Структуры систем управления организациями, их достоинства и недостатки
6. Сущность исследований. Роль исследований в научной и практической деятельности человека
7. Развитие систем организационного управления и методов их исследования
8. Сущность процессного подхода
9. Сущность целевого подхода
10. Деревья целей и способы их построения
11. Этапы проектирования организационной системы
12. Изучение процессов системы.
13. Сетевое планирование. Расчет параметров сетевой модели. Оптимизация сетевой модели
14. Критерии эффективности организационного управления
15. Расчет эффективности деятельности предприятия
16. Планирование процесса исследования систем управления
17. Основные этапы проведения проектно-исследовательских работ
18. Структуризация методов исследования систем управления
19. Методы исследования информационных потоков
20. Сущность и назначение эвристических методов
21. Эвристические методы исследования систем управления: методы активизации творчества
22. Эвристические методы исследования систем управления: ассоциативные методы
23. Сущность и назначение формализованных методов
24. Морфологический метод.
25. Статистические методы анализа систем управления.
26. Детерминированные методы анализа систем управления.
27. Синтез систем управления методами оптимизации.
28. Синтез систем управления методами математического программирования.
29. Анализ и синтез систем управления с помощью математических теорий.
30. Прикладные направления исследования систем управления: маркетинговые исследования.
31. Прикладные направления исследования систем управления: управленческий учет.

3.3 Перечень типовых практических заданий к зачёту

1. Разработать групповые проекты по теме: «Организация процесса ИСУ».

3.4 Типовой вариант контрольной работы

Тема «Организация процесса ИСУ»

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством:.....

Вариант 1

Задание 1

Задание 2

Вариант 2

Задание 1

Задание 2

Критерии оценки: оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если

оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если

Критерии оценки: оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если

Составитель _____ И.О. Фамилия

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
Терминологический диктант	<i>Терминологический диктант проводится во время практических занятий. Во время проведения терминологического диктанта пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения терминологического диктанта, доводит до обучающихся: тему ТД, количество заданий в ТД, время выполнения ТД</i>
Собеседование	<i>Проводится по пройденному материалу, структурированному на темы и вопросы. Вопросы заранее передаются студентам. Оценка осуществляется по приведенным в фос критериям</i>
Творческое задание	<i>Выдаются студентам по отдельным темам. Предусматривают нестандартный. Творческий подход к их выполнению. Оценка осуществляется по приведенным в фос критериям</i>
Проект	<i>Представление проекта со слайдами, описание проекта, ответы на вопросы, оценивание по критериям, представленным в фос.</i>

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета/экзамена) 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/экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету/экзамену для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету/экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету/экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду 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 уровня сформированности компетенций в результате

изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации

в форме зачета по результатам текущего контроля

(без дополнительного аттестационного испытания)

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

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

