

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

**Красноярский институт железнодорожного транспорта**

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

УТВЕРЖДАЮ

Председатель секции СОП

канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков



«12» марта 2020 г.

протокол № 6.

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

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организаций

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2

Часов по учебному плану – 72

Формы промежуточной аттестации в семестрах:

зачет - 5

### **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	5	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий</b>		
- лекции	36	36
- практические	18	18
<b>Самостоятельная работа</b>	18	18
<b>Итого</b>	36	36
	72	72

КРАСНОЯРСК

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» утвержденного приказом ректора ИрГУПС от «08» мая 2020 г. протокол № 268-1.

Программу составил:  
канд. экон. наук, доцент



А.А.Малахова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Срок действия программы: 2020-2024гг.

Зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент



В.О. Колмаков

Согласовано

Заведующий библиотекой



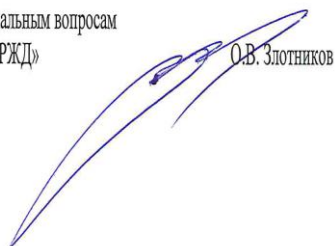
Е.А. Евдокимова

Рецензент из числа основных работодателей

ОАО «РЖД» Красноярская железная дорога

Заместитель начальника дороги по кадрам и социальным вопросам

Красноярской железной дороги - филиала ОАО «РЖД»



О.В. Злотников

## 1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1.1 Цели освоения дисциплины

1	формирование целостного представления у студентов о месте и роли теории систем и системного анализа в процессе исследования и разработки современных экономических систем, моделирующих проблемную ситуацию в той или иной области
<b>1.2 Задачи освоения дисциплины</b>	
1	освоение теоретических знаний и методических подходов к анализу производства
2	приобретение практических навыков организации и анализа деятельности предприятия
3	формирование квалифицированного специалиста в области принятия решений
4	приобретение устойчивых навыков решения наиболее часто возникающих практических задач в процессе принятия решений и управления организацией
5	приобретение студентами теоретических знаний по вопросам представления сложных проблем в виде соответствующей формализованной в той или иной мере системы
6	овладение навыками нахождения оптимальных решений поставленной проблемы на основе их реализации в соответствующей экономической модели

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП

### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

1	Б1.Б.06 Математика
2	Б1.Б.09 Концепции современного естествознания
3	Б1.Б.10 Основы теории управления
4	Б1.Б.15 Основы управления персоналом
5	Б1.Б.20 Экономика и социология труда
6	Б1.В.06 Стратегический менеджмент
7	Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом
8	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления
9	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
10	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
11	Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)

### 2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

1	Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования
2	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений
3	Б1.В.07 Маркетинг персонала
4	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства
5	Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте
6	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная
7	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

### 3 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	основные понятия, категории и инструменты управления организацией и управления
Уметь	обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные, характеризующие деятельность организации
Владеть	современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных

**Базовый уровень освоения компетенции**

Знать	методы построения моделей объектов, процессов управления организацией и управления персоналом
Уметь	анализировать во взаимосвязи экономические и управленческие процессы организации
Владеть	аналитическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач

**Высокий уровень освоения компетенции**

Знать	методологию и технологию построения моделей объектов, процессов управления организацией и управления персоналом
Уметь	анализировать и интерпретировать данные о социально-экономических процессах и явлениях в организации
Владеть	методологией экономического исследования, методами и приемами анализа экономических и управленческих процессов с помощью стандартных моделей

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

**Минимальный уровень освоения компетенции**

Знать	основные понятия, категории и инструменты информационно-коммуникационных
Уметь	анализировать, обобщать явления и ситуации с использованием основ информационных технологий
Владеть	навыками разработки и оформления проектов

**Базовый уровень освоения компетенции**

Знать	методы использования информационно-коммуникационных технологий для анализа деятельности организации и функционирования отдельных подсистем управления
Уметь	использовать информационные и коммуникационные технологии при решении конкретных задач
Владеть	навыками контроля соответствия стандартам и нормативным документам

**Высокий уровень освоения компетенции**

Знать	методы использования информационно-коммуникационных технологий для анализа деятельности организации и функционирования отдельных подсистем управления
-------	---

Уметь	использовать информационные и коммуникационные технологии при решении конкретных задач
Владеть	навыками контроля соответствия стандартам и нормативным документам
<b>ПК-1:знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой
Уметь	применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления
Владеть	навыками решения организационно-экономических и управленческих задач, применяя принципы стратегического управления персоналом
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника
Уметь	применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника
Владеть	навыками анализа и совершенствования организации системы управления персоналом
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала
Уметь	применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника
Владеть	навыками анализа и совершенствования организации системы управления персоналом

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

<b>Знать</b>	
1	- методологию системного анализа в менеджменте;- основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом;
2	- основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;

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

#### Уметь

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

#### Владеть:

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

### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часы	Код компетенции	Учебная лит-ра, ресурсы сети Интернет
<b>Раздел 1. Основы системного анализа</b>					
1.1	Системы и закономерности их функционирования и развития /Лек/	5	2	ОПК-5 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.3.4, 6.3.1.1-6.3.2.1 6.3.3.1
1.2	Системы и закономерности их функционирования и развития /Пр/	5	2	ОПК-5 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4 6.1.3.4, 6.3.1.1-6.3.2.1 6.3.3.1
1.3	Системы и закономерности их функционирования и развития /Ср/	5	4	ОПК-5 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4 6.1.3.4
1.4	Методы и модели теории систем /Лек/	5	2	ОПК-5	6.1.1.1, 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4
1.5	Методы и модели теории систем /Пр/	5	2	ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4 6.1.3.4

1.6	Методы и модели теории систем /Ср/	5	4	ОПК-5	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4 6.1.3.4, 6.3.1.1-6.3.2.1 6.3.3.1
1.7	Основы системного анализа /Лек/	5	2	ОПК-5	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4 , 6.1.3.4, 6.3.1.1-6.3.2.1 ,6.3.3.1
1.8	Основы системного анализа /Пр/	5	2	ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3., 6.3.1.1-6.3.2.1 6.3.3.1
1.9	Основы системного анализа /Ср/	5	4	ОПК-5 ОПК-6	6.1.1.1., 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3, 6.1.3.4
1.10	Оценка качества функционирования систем /Лек/	5	2	ОПК-5 ОПК-6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4 6.1.3.4
1.11	Оценка качества функционирования систем /Пр/	5	2	ОПК-5 ОПК-6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4 6.1.3.4
1.12	Оценка качества функционирования систем /Ср/	5	4	ОПК-6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4 6.1.3.4
1.13	Проблема выбора систем из множества возможных, моделирующих проблему /Лек/	5	2	ОПК-5 ОПК-6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5,
1.14	Проблема выбора систем из множества возможных, моделирующих проблему /Пр/	5	2	ОПК-5 ОПК-6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4
1.15	Проблема выбора систем из множества возможных, моделирующих проблему /Ср/	5	4	ОПК-5 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4
	<b>Раздел 2. Системный подход к экономико-математическому моделированию</b>				
2.1	Методы количественного оценивания систем /Лек/	5	2	ОПК-5 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4
2.2	Методы количественного оценивания систем /Пр/	5	2	ОПК-5 ПК-1	6.1.1.1., 6.1.2.1- 6.1.2.5,
2.3	Методы количественного оценивания систем /Ср/	5	4	ОПК-6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4

2.4	Понятие цели и закономерности целеобразования /Лек/	5	2	ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5
2.5	Понятие цели и закономерности целеобразования /Пр/	5	2	ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4
2.6	Понятие цели и закономерности целеобразования /Ср/	5	4	ОПК-5 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4
2.7	Функционирование систем в условиях неопределенности, управление в условиях риска /Лек/	5	2	ОПК-5 ОПК-6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4
2.8	Функционирование систем в условиях неопределенности, управление в условиях риска /Пр/	5	2	ОПК-5 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4
2.9	Функционирование систем в условиях неопределенности, управление в условиях риска /Ср/	5	4	ОПК-5 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4
2.10	Конструктивное определение экономического анализа. Системный подход к экономико-математическому моделированию. Методы организации сложных процедур экспертизы /Лек/	5	2	ОПК-6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4 6.1.3.4
2.11	Конструктивное определение экономического анализа. Системный подход к экономико-математическому моделированию. Методы организации сложных процедур экспертизы /Пр/	5	2	ОПК-5 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4 6.1.3.4
2.12	Конструктивное определение экономического анализа. Системный подход к экономико-математическому моделированию. Методы организации сложных процедур экспертизы /Ср/	5	4	ОПК-5 ОПК-6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.4 6.1.3.4

**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 размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

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

**6.1 Учебная литература**

**6.1.1 Основная литература**

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



6.1.1.1	О.В. Булыгина, А.А. Емельянов, Н.З. Емельянова	Системный анализ в управлении : учеб. пособие - <a href="http://new.znanium.com/catalog/product/939889">http://new.znanium.com/catalog/product/939889</a>	М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2018	100% онлайн
<b>6.1.2. Дополнительная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз.в библиотеке 100% online
6.1.2.1	Дрогобыцкий И.Н.	Системный анализ в экономике : учебник - <a href="http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=894626">http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=894626</a>	М.:ЮНИТИ-ДАНА , 2017	100% онлайн
6.1.2.2	Смотрова Е.Г.	Системный анализ : учебное пособие для практических занятий и самостоятельной работы студентов - <a href="http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=615284">http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=615284</a>	Волгоград:Волгогр адский ГАУ, 2015	100% онлайн
6.1.2.3	С.Д. Резник	Менеджмент. Книга 4. Управление человеческим потенциалом в социально-экономических системах : избранные статьи. - <a href="http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=448652">http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=448652</a>	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014	100% онлайн
6.1.2.4	Орлов С.Н.	Внутренний аудит в современной системе корпоративного управления компанией [Электронный ресурс] : практическое пособие.- <a href="http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=467975">http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=467975</a>	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015	100% онлайн
6.1.2.5	Ахунжанова И. Н. [и др.] ; ред. О. К. Минева	Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала [Электронный ресурс] : учебник.- <a href="http://new.znanium.com/bookread2.php?book=542393">http://new.znanium.com/bookread2.php?book=542393</a>	М. : ИНФРА-М, 2016	100% онлайн
6.1.2.6	Данилина Е. И., Горелов Д. В., Маликова Я. И.	Инновационный менеджмент в управлении персоналом: Учебник для бакалавров . - <a href="http://new.znanium.com/bookread2.php?book=515755">http://new.znanium.com/bookread2.php?book=515755</a>	М.: Издательско-торгов ая корпорация «Дашков и К°», 2016	100% онлайн
<b>6.1.3. Методические разработки</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз.в библиотеке 100% online
<b>6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине</b>				

<b>6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>	
6.2.1	Электронная библиотека КрИЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irgups.ru/">http://irbis.krsk.irgups.ru/</a> . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: <a href="http://umczt.ru/books/">http://umczt.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: <a href="http://new.znanium.com">http://new.znanium.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Научно-техническая библиотека Российского университета транспорта (МИИТ) : электронно-библиотечная система : сайт / Российский университет транспорта (МИИТ). – Москва. – URL: <a href="http://library.miit.ru/">http://library.miit.ru/</a> . – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.
6.2.9	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: <a href="http://www.rzd.ru/">http://www.rzd.ru/</a> . – Текст: электронный.
6.2.10	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://dcnti.krw.rzd">http://dcnti.krw.rzd</a> . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.
<b>6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)</b>	
<b>6.3.1 Перечень базового программного обеспечения</b>	
6.3.1.1	MicrosoftWindowsVistaBusinessRussian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
<b>6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения</b>	
6.3.2.1	Не используется
<b>6.3.3 Перечень информационных справочных систем</b>	
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>	
6.4.1	Не используется
<b>7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
7.1	Корпуса А, Т, Н, Л КрИЖТИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).
7.3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены

	<p>доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТИрГУПС.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- читальный зал библиотеки;</li> <li>- учебные аудитории А-409, Л-203, Т-46</li> <li>- компьютерные классы А-409, Л-203, Т-46</li> </ul>
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

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

- подготовка к предстоящим занятиям;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций.

Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:

- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);
- чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы);
- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами);
- составление плана и тезисов ответа;
- подготовка сообщений на семинаре;
- ответы на контрольные вопросы;
- решение задач;
- подготовка к практическому занятию;
- подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности.

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КрИЖТИрГУПС) <http://irbis.krsk.irgups.ru>.



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

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

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

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

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

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

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

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;	Б1.Б.09 Концепции современного естествознания	1	1
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2
		Б1.Б.14 Менеджмент	2	2
		Б1.Б.10 Основы теории управления	3	3
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	4
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	4
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	6	5
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	6
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	7	6
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	8
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;	Б1.Б.06 Математика	1,2	1,2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	4
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	5
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	4
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	5,6
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих	7	7

		ских решений		
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	7,8	7,8
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	8
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	2	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2	1
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	2
		Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	5	3
		Б1.В.06 Стратегический менеджмент	5	3
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	3
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	3
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	6	4
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	7	5
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	6
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6

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

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
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2
		Б1.Б.14 Менеджмент	2,3	2,3
		Б1.Б.10 Основы теории управления	3	3
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	3	3
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	3	3
		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
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5



ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;	Б1.Б.06 Математика	1	1,2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	3	3
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	3	3
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	3	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	4
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	4,5	4,5
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	5	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5

ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	1	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	1	1
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	3	2
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	3	2
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	3	2
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	2
		Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	4	3
		Б1.В.06 Стратегический менеджмент	4	3
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	4	3
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	4	3
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	4		

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;	1. Системы и закономерности их функционирования и развития 2. Методы и модели теории систем	Минимальный уровень	Знать основные понятия, категории и инструменты управления организацией и управления персоналом Уметь обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные, характеризующие деятельность организации
			Базовый уровень	Владеть современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных Знать методы построения моделей объектов, процессов управления организацией и управления персоналом
		3. Основы		

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

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

	альной ответственностью и умение применять их на практике.	<p>мерности целеобразования</p> <p>8. Функционирование систем в условиях неопределенности, управление в условиях риска</p> <p>9. Конструктивное определение экономического анализа. Системный подход к экономико-математическому моделированию. Методы организации сложных процедур экспертизы</p>	Высокий уровень	ния организации системы управления персоналом
				Знать основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника
				Уметь применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника
				Владеть навыками анализа и совершенствования организации системы управления персоналом

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

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
<b>5 семестр</b>					
1	2	Текущий контроль	Системы и закономерности их функционирования и развития	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест
2	4	Текущий контроль	Методы и модели теории систем	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест
3	6	Текущий контроль	Основы системного анализа	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест
4	8	Текущий контроль	Оценка качества функционирования систем	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест
5	10	Текущий контроль	Проблема выбора систем из множества возможных, моделирующих проблему	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест
6	12	Текущий контроль	Методы количественного оценивания систем	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест
7	14	Текущий контроль	Понятие цели и закономерности целеобразования	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест
8	16	Текущий контроль	Функционирование систем в условиях неопределенности, управление в условиях риска	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест
9	18	Текущий контроль	Конструктивное определение экономического анализа. Системный подход к экономико-математическому моделированию. Методы организации слож-	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест

			ных процедур экспертизы		
10	18	Промежуточная аттестация – зачет	Разделы: Системный анализ в менеджменте	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Собеседование (устно)

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

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
<b>3 курс</b>					
1	2	Текущий контроль	Системы и закономерности их функционирования и развития	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест Внеаудиторная контрольная работа
2	4	Текущий контроль	Методы и модели теории систем	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест Внеаудиторная контрольная работа
3	6	Текущий контроль	Основы системного анализа	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест Внеаудиторная контрольная работа
4	8	Текущий контроль	Оценка качества функционирования систем	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест Внеаудиторная контрольная работа
5	10	Текущий контроль	Проблема выбора систем из множества возможных, моделирующих проблему	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест Внеаудиторная контрольная работа
6	12	Текущий контроль	Методы количественного оценивания систем	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест Внеаудиторная контрольная работа
7	14	Текущий контроль	Понятие цели и закономерности целеобразования	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест Внеаудиторная контрольная работа
8	16	Текущий контроль	Функционирование систем в условиях неопределенности, управление в условиях риска	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест Внеаудиторная контрольная работа
9	18	Текущий контроль	Конструктивное определение экономического анализа. Системный подход к экономико-математическому моделированию. Методы организации сложных процедур экспертизы	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Конспект (письменно), Тест Внеаудиторная контрольная работа
10	18	Промежуточная аттестация – зачет	Разделы: Системный анализ в менеджменте	ОПК-5, ОПК-6, ПК-1	Собеседование (устно)

## 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций

### на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

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

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

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

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
<b>Текущий контроль успеваемости</b>			
1	Конспект	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по дисциплине (МУ к конспекту лекций)
2	Тест	Средство, позволяющее выявить уровень и качество усвоения материала.	Тесты по темам дисциплины (Система дистанционного обучения «Енисей», <a href="http://newsdo.krsk.irkups.ru">http://newsdo.krsk.irkups.ru</a> )
3	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Контрольные вопросы для самоподготовки по дисциплине (МУ к СРС)
4	Задания реконструктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Контрольные вопросы для самоподготовки по дисциплине (МУ к СРС)
5	Контрольная работа (КР)	Средство проверки умений применять полученные знания для выполнения заданий определенного типа по теме или разделу. Рекомендуется для оценки знаний и умений обучающихся.	Варианты контрольных работ для заочной формы обучения (МУ к выполнению контрольных работ)
<b>Промежуточная аттестация</b>			
6	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Выставляется по итогам текущего контроля

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета,**

**а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций**

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

**Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости**

**Критерии и шкала оценивания конспекта**

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

**Критерии и шкала оценивания теста**

Десять случайно сгенерированных тестов, за каждый правильный ответ 10 баллов. Перевод в четырехбалльную систему происходит следующим образом:

Число набранных баллов	Оценка
Свыше 80 баллов	«отлично»
71-80 баллов	«хорошо»
60-70 баллов	«удовлетворительно»

меньше 60 баллов

«неудовлетворительно»

Критерии и шкала оценивания контрольной работы (для заочной формы обучения)

Шкала оценивания	Критерий оценки
«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание КР или допущены незначительные ошибки (не искажающие общий результат экономических расчетов). Ответил на поставленные вопросы полностью или с частичными неточностями. КР оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на поставленные вопросы и при выполнении заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений, допустил грубые ошибки в расчетах при решении задач. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов или ответов, демонстрирующих, что студент не ориентируется в материале

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

**3.1 Типовые контрольные задания по написанию конспекта**

№ п/п	Наименование задания	Количество часов для студентов отделения	
		очного	заочного
1.	Системы и закономерности их функционирования и развития: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта	1	1
2.	Методы и модели теории систем: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта	1	1
3.	Основы системного анализа: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта	1	1
4.	Оценка качества функционирования систем: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта	1	1
5.	Проблема выбора систем из множества возможных, моделирующих проблему: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта	1	1
6.	Методы количественного оценивания систем: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта	1	1
7.	Понятие цели и закономерности целеобразования: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта	2	1
8.	Функционирование систем в условиях неопределенности, управление в условиях риска:	2	1



	сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта		
9.	Конструктивное определение экономического анализа. Системный подход к экономико-математическому моделированию. Методы организации сложных процедур экспертизы: сформулировать особенности на примере предприятия железнодорожного транспорта	2	2
	ИТОГО	12	10

### 3.2 Типовые контрольные задания на тестирование

Ниже приведены образцы тестов по соответствующим темам.

№ темы	Тесты
Тема 1	<p><b>Выберите один (или несколько) правильных ответов</b></p> <p>1. <i>Успехи японских корпораций в конкурентной борьбе с американскими компаниями обусловлены главным образом:</i></p> <p>а) трудолюбием японцев;  б) преимуществами системы организации труда;  в) использованием особенностей национального характера японцев при организации бизнес-процессов;  г) мощью японской банковской системы;</p> <p>2. <i>Общая цель предприятия, выражающая причину его существования, —это:</i></p> <p>а) призвание;  б) план;  в) стратегия;  г) миссия.</p> <p>3. <i>Организационная структура, сочетающая прямое распределение должностных обязанностей от высшего звена к низшему со специализацией управленческого процесса по специальным вспомогательным службам (кадры, финансы, маркетинг и др.), называется:</i></p> <p>а) матричной;  б) проектной;  в) линейно-функциональной;  г) функциональной.</p>
Тема 2	<p><b>Выберите один (или несколько) правильных ответов</b></p> <p>1. <i>Основной характеристикой организации как открытой системы является:</i></p> <p>а) обмен ресурсами с внешней средой;  б) сильное лидерство;  в) способность адаптировать методы ведения бизнеса к изменяющимся условиям внешнего окружения;  г) правильный подбор персонала;</p> <p>2. <i>Укажите, к какой подсистеме относится ниже перечисленная целевая ориентация:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ассортимент продукции.</li> <li>• Качество продукции.</li> <li>• Производительность труда.</li> </ul> <p>1) производство;  2) маркетинг;  3) инновации;  4) персонал;</p> <p>3. <i>Определите, к какому уровню руководства относятся ниже следующие категории управленческих работников:</i></p> <p>А. Мастера</p> <p>1) высший;  2) средний;  3) низовой.</p> <p>Б. Начальники цехов</p>

	<p>1) высший; 2) средний; 3) низовой.</p> <p>В. Начальники отделов и служб предприятия</p> <p>1) высший; 2) средний; 3) низовой.</p> <p>Г. Заместители директора</p> <p>1) высший; 2) средний; 3) низовой.</p>
Тема 3	<p><b>Выберите один (или несколько) правильных ответов</b></p> <p>1. <i>Символы коммуникации делятся на:</i></p> <p>а) закодированные и закодированные; б) вербальные и невербальные; в) прямые и косвенные; г) содержательные и формальные.</p> <p>2. <i>Руководитель, принимая решения, выступает как:</i></p> <p>1) представитель; 2) распределитель ресурсов; 3) лидер; 4) связующее звено.</p> <p>3. <i>Что из ниже перечисленного относится к требованиям предъявляемым к группе людей, для того чтобы она считалась организацией?</i></p> <p>а) оборудование, финансы, персонал; б) структура, работа, технология; в) персонал, цель, работа; г) технология, цель, работа;</p>
Тема 4	<p><b>Выберите один (или несколько) правильных ответов</b></p> <p>1. <i>Организационные структуры, ориентированные на продукт, потребителя или регионы, называются:</i></p> <p>а) дивизиональными; б) матричными; в) функциональными; г) линейными.</p> <p>2. <i>Ключевыми моментами разработок школы науки управления являются:</i></p> <p>а) моделирование и исследование операций; б) исследование человеческих отношений; в) принципы администрирования; г) теория мотивации.</p> <p>3. <i>Процессуальные теории мотивации основываются на идентификации:</i></p> <p>а) потребностей; б) эмоций; в) человеческого поведения, восприятия и познания; г) инстинктов.</p>
Тема 5	<p><b>Выберите один (или несколько) правильных ответов</b></p> <p>1. <i>«Отцом научного управления» называют:</i></p> <p>а) Файоля; б) Маслоу; в) МакГрегора; г) Тейлора.</p> <p>2. <i>Определяющей характеристикой любого менеджера является то, что он:</i></p> <p>а) принимает стратегические решения;</p>

	<p>б) имеет подчиненных;  в) прошел профессиональную подготовку в области менеджмента;  г) владеет акциями предприятия;</p> <p style="text-align: center;"><i>3. Укажите, к какой стадии жизненного цикла организации относится ниже перечисленная целевая ориентация:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Выйти на рынки.</li> <li>• Установить деловые отношения с партнерами (поставщиками, торговыми организациями и пр.).</li> <li>• Изыскать необходимые средства для стартовой деятельности и организации бизнеса.</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) создание;</li> <li>2) рост;</li> <li>3) зрелость;</li> <li>4) спад.</li> </ol>
<p>Тема 6</p>	<p><b>Выберите один (или несколько) правильных ответов</b></p> <p style="text-align: center;"><i>1. Автор теории «X» и «Y» является:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) Оучи;</li> <li>б) Мескон;</li> <li>в) МакГрегор;</li> <li>г) Файоль.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><i>2. Укажите этапы жизненного цикла организации:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) производство, реорганизация;</li> <li>2) создание, реструктуризация;</li> <li>3) планирование, организация, контроль;</li> <li>4) рост, зрелость, спад;</li> </ol> <p style="text-align: center;"><i>3. Организационная структура, построенная на основе прямого разделения должностных обязанностей от высшего звена к низшему, называется:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) линейной;</li> <li>б) функциональной;</li> <li>в) матричной;</li> <li>г) проектной;</li> </ol>
<p>Тема 7</p>	<p><b>Выберите один (или несколько) правильных ответов</b></p> <p style="text-align: center;"><i>1. Трудно оспорить утверждение, что лидер – это:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) руководитель высшего звена;</li> <li>б) лицо, которое может не занимать формальную должность в организации;</li> <li>в) любой руководитель, облеченный властью;</li> <li>г) человек, избранный большинством голосов.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><i>2. Укажите, к какой подсистеме относится ниже перечисленная целевая ориентация:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка и спецификация параметров новой продукции.</li> <li>• Освоение новых рынков.</li> <li>• Сбор и анализ информации о товаре.</li> <li>• Рекламирование фирмы и ее продукции.</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) производство;</li> <li>2) маркетинг;</li> <li>3) персонал;</li> <li>4) менеджмент.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><i>3. Организационная структура, сочетающая прямое распределение должностных обязанностей от высшего звена к низшему со специализацией управленческого процесса по специальным вспомогательным службам (кадры, финансы, маркетинг и др.), называется:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) матричной;</li> <li>б) проектной;</li> <li>в) линейно–функциональной;</li> </ol>

	г) функциональной.
Тема 8	<p><b>Выберите один (или несколько) правильных ответов</b></p> <p><i>1. Какие виды потребностей относятся к теории Дэвида МакКлелланда?</i></p> <p>а) физиологические, гигиенические;  б) самовыражение, безопасность;  в) власть, успех, причастность;  г) самовыражение, уважение;</p> <p><i>2. Укажите, к какой подсистеме относится ниже перечисленная целевая ориентация:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка новых технологий.</li> <li>• Модернизация всех сфер деятельности организации.</li> </ul> <p>1) маркетинг;  2) инновации;  3) персонал;  4) менеджмент.</p> <p><i>3. Процессный подход впервые был предложен сторонниками школы:</i></p> <p>а) науки управления;  б) поведенческих наук;  в) административного управления;  г) научного управления.</p>
Тема 9	<p><b>Выберите один (или несколько) правильных ответов</b></p> <p><i>1. Стратегия маркетинга, финансовая стратегия и т.д. – это:</i></p> <p>1) Базовая стратегия  2) Конкурентная стратегия  3) Портфельная стратегия  4) Функциональная стратегия</p> <p><i>2. Из перечисленных организационных структур: 1) проектная, 2) дивизиональная, 3) матричная, 4) линейно–штабная, 5) линейно–функциональная – к иерархическому типу относятся:</i></p> <p>а) 1,3,5  б) 1,2,3  в) 3,4,5  г) 2,4,5</p> <p><i>3. Выделите основные этапы процесса стратегического планирования:</i></p> <p>1) осуществление стратегии, коррекция;  2) формулирование миссии, определение целей, анализ внешней и внутренней среды;  3) разработка стратегии, коррекция;  4) разработка целей, разработка стратегии, реализация стратегии.</p>

### 3.3 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий репродуктивного уровня, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

1. Системы и закономерности их функционирования.
2. Характеристика задач системного анализа.
3. Типовые постановки задач системного анализа.
4. Переходные процессы и переходные функции.
5. Элементарные звенья систем и дифференциальные уравнения, описывающих их работу.
6. Основные требования к моделям в теории систем.
7. Принцип системности, комплексности, моделирования.
8. Типы шкал, используемых в теории систем. Примеры их применения.
9. Принцип положительной и отрицательной обратной связи. Примеры.
10. Определение цели. Виды и формы представления структур целей.

11. Построение дерева целей и проблем.
12. Функционирование систем в условиях неопределенности и риска.
13. Модель межотраслевого баланса в теории систем.
14. Линейное программирование в решении задач системного анализа.
15. Применение теории игр при решении задач системного анализа в условиях неопределенности.
16. Факторный анализ финансовой устойчивости.
17. Статистические методы при решении задач экономического содержания.
18. Метод организации сложных экспертиз.
19. Математические методы экспертных оценок.
20. Коэффициент ранговой корреляции Спирмена и Кендалла. Их применение.
21. Понятие об имитационном моделировании.

### 3.4 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме «Оценка качества функционирования систем»

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

### 3.5. Комплект заданий для внеаудиторной контрольной работы (для студентов заочной формы обучения)

*Время выполнения и подготовки к защите – 10 часов.*

*Предлагаемое количество заданий – 4 задания*

Вариант 5

1. Модель межотраслевого баланса в теории систем.
2. Линейное программирование в решении задач системного анализа.
3. Применение теории игр при решении задач системного анализа в условиях неопределенности.
4. Прогнозные исследования: сущность и классификация.

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

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Конспект	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку

Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме может быть разное количество в зависимости от сложности темы. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадами для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий.
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадами для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Тест	Тестирование проводится либо во внеаудиторное время, либо на лабораторном занятии. Во время проведения теста пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадами для практических занятий не разрешено. Преподаватель на лабораторном занятии, предшествующем занятию проведения тестирования, доводит до обучающихся тему тестирования, количество заданий в тесте, время выполнения теста, правило оценивания результатов и название информационного ресурса расположения теста.
Контрольная работа (КР)	Контрольная работа для студентов заочной формы обучения, предусмотренная рабочей программой дисциплины, выполняется студентом самостоятельно согласно выбранному варианту. По итогам выполнения КР, после ее проверки, обучающийся защищает КР. Преподаватель задает не менее 3-х вопросов в рамках заданий, содержащихся в контрольной работе. Варианты контрольных работ обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Зачет выставляется по итогам текущего контроля.

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

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета будут использованы результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания текущего контроля, 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 по дисциплине проводится с проведением аттестационного испытания в форме собеседования по заданиям теоретического и лабораторного курса. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит после последнего занятия по дисциплине.

В разделе «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» приведены типовые контрольные задания, для оценки результатов освоения образовательной программы. Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.250000.06.7.188-2015 (формы оформления оценочных средств приведены ниже), не выставляются в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном либо электронном носителе в составе ФОС по дисциплине.