

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.06.01 Исследование систем управления**  
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Кадровая безопасность организации и государственной службы

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2

Часов по учебному плану – 72

Формы промежуточной аттестации 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
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	36	36
- лекции	18	18
- практические	18	18
Самостоятельная работа	36	36
Итого	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 «Кадровая безопасность организации и государственной службы» утвержденного приказом ректора ИрГУПС от «08» мая 2020 г. протокол № 268-1.

Программу составил:  
канд. пед. наук, доцент



А.В. Кутузова

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

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

Срок действия программы: 2020-2024гг.

Зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент



В.О. Колмаков

Согласовано

Заведующий библиотекой



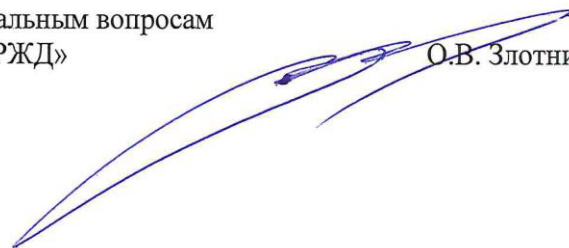
Е.А. Евдокимова

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	содействие в становлении профессиональной компетенции бакалавра в области управления персоналом на основе понимания значимости научных исследований в современной организации, а также сущности, принципов, функций и методов исследования систем управления через формирование и развитие знаний, умений, навыков и способностей планирования, организации и определения эффективности процесса исследования систем управления
---	---

### 1.2 Задачи освоения дисциплины

1	формирование знаний по теоретическим основам исследований
2	развитие навыков планирования, организации и проведения исследований при решении сложных задач управления
3	формирование умений практического использования современных методов исследования

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
1	Б1.Б.09 Концепции современного естествознания
2	Б1.Б.10 Основы теории управления
3	Б1.Б.14 Менеджмент
4	Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)
5	Б1.Б.06 Математика
6	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
7	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
8	Б1.Б.20 Экономика и социология труда
9	Б1.Б.15 Основы управления персоналом
10	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология
11	Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:</b>
1	Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования
2	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства
3	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений
4	Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте
5	Б1.В.07 Маркетинг персонала
6	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная
7	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

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

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

#### Минимальный уровень освоения компетенции

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

#### Базовый уровень освоения компетенции

Знать	в основном объеме методы проведения социологических исследований; основы производственной деятельности организации; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
-------	---

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

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

**Минимальный уровень освоения компетенции**

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

**Базовый уровень освоения компетенции**

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

**Высокий уровень освоения компетенции**

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

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

**Минимальный уровень освоения компетенции**

Знать	частично методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности
Уметь	частично применять методы определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом
Владеть	частично навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	в основном объеме методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности
Уметь	в основном объеме применять методы определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом
Владеть	в основном объеме навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	в полном объеме методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности
Уметь	в полном объеме применять методы определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом
Владеть	в полном объеме навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

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

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	<b>Раздел 1. Теоретические основы исследования</b>				
1.1	Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека /Лек/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
1.2	Разработка и классификация принципов исследования систем управления /Пр/	5	1	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
1.3	Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека/Ср/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
1.4	Системный анализ в исследовании управления /Лек/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
1.5	Особенности анализа и синтеза систем различного типа /Пр/	5	1	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
1.6	Системный анализ в исследовании управления/Ср/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
1.7	Разработка гипотезы и концепции исследования системы управления /Лек/	5	1	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
1.8	Парадигмы в науке и виды научных теорий /Пр/	5	1	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
1.9	Разработка гипотезы и концепции исследования системы управления/Ср/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
1.10	Логический аппарат исследования систем управления /Лек/	5	1	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
1.11	Экспертные методы в исследовании систем управления /Пр/	5	1	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
1.12	Логический аппарат исследования систем управления/Ср/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
1.13	Состав и выбор методов исследования систем управления /Лек/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
1.14	Методы исследования систем управления /Пр/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
1.15	Состав и выбор методов исследования систем управления/Ср/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
	<b>Раздел 2. Практика организации исследования систем управления</b>				
2.1	Социологические исследования систем управления /Лек/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.2	Примеры социально-экономических экспериментов в истории /Пр/	5	1	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.3	Социологические исследования систем управления/Ср/	5	4	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1,
2.4	Тестирование в исследовании систем управления /Лек/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.5	Виды тестов /Пр/	5	1	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.6	Тестирование в исследовании систем управления/Ср/	5	4	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.7	Параметрическое исследование и факторный анализ систем управления /Лек/	5	1	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.8	Определение основных показателей, характеризующих элементы производственной системы и системы управления /Пр/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.9	Параметрическое исследование и факторный анализ систем управления/Ср/	5	4	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1,
2.10	Планирование процесса исследования систем управления /Лек/	5	1	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.11	Экспресс-метод обоснования целесообразности проведения прикладного исследования системы управления /Пр/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.12	Планирование процесса исследования систем управления/Ср/	5	4	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.13	Организация процесса исследования систем управления /Лек/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,

2.14	Стадии и этапы исследования систем управления /Пр/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.15	Составление матрицы распределения функций управления между исполнителями прикладного исследования систем управления /Пр/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.15	Организация процесса исследования систем управления/Ср/	5	4	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1,
2.16	Научная и практическая эффективность исследования /Лек/	5	1	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.17	Оформление отчета о прикладном исследовании систем управления /Пр/	5	1	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.18	Научная и практическая эффективность исследования /Ср/	5	4	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.19	Диагностика систем управления /Лек/	5	1	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.20	Разработка методики выявления приоритетности основных мотивов, определяющих деятельность персонала предприятия /Пр/	5	1	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,
2.21	Диагностика систем управления /Ср/	5	2	ОПК-5,6 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.1.2,

### 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № 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, составитель	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
6.1.1.1	В. В. Мыльник, Б. П. Титаренко	Исследование систем управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие. - <a href="http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=446802">http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=446802</a>	М. : РИОР: ИНФРА-М., 2014	100 % online
6.1.1.2	А. Н. Фомичев	Исследование систем управления [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров. - <a href="http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=415195">http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=415195</a>	М. : Дашков и К°, 2017	100 % online

##### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Колич-во
6.1.2.1	Л. П. Сурков	Исследование систем управления и их эффективности (транспортная отрасль) [Электронный ресурс] : учебное пособие. - <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&amp;C21COM=2&amp;I21DBN=IBIS&amp;P21DBN=IBIS&amp;Image_file_name=%5CFul%5C20_BEM.pdf&amp;IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1">http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&amp;C21COM=2&amp;I21DBN=IBIS&amp;P21DBN=IBIS&amp;Image_file_name=%5CFul%5C20_BEM.pdf&amp;IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1</a>	Иркутск : ИрГУПС, 2013	100 % online

##### 6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составитель	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз.в
--	---------------------	----------	-------------------	--------------

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

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

6.2.1	Электронная библиотека КриЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/">http://irbis.krsk.irkups.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://umcздт.ru/books/">http://umcздт.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.mii.ru/">http://library.mii.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://dnti.krw.rzd">http://dnti.krw.rzd</a> . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.

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

**6.3.1 Перечень базового программного обеспечения**

6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
---------	--

**6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения**

6.3.2.1	Не используется
---------	-----------------

**6.3.3 Перечень информационных справочных систем**

6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.

**6.4 Правовые и нормативные документы**

6.4.1	Не используется
-------	-----------------

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

7.1	Корпуса А, Л, Т, Н КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).
7.3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-5, Т-46.
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

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

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
--------------------------	---



Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• управление персоналом в системе современного менеджмента;</li> <li>• проектирование кадровой деятельности;</li> <li>• оценка эффективности инновационной деятельности в кадровой работе.</li> </ul>
Практическое занятие	<p>Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, помимо работы над курсовым проектом, который выполняется по отдельному календарному плану, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– посещаемость практических занятий;</li> <li>– эффективность работы студента в аудитории;</li> <li>– полнота выполнения домашних заданий;</li> <li>– результаты тестирования по всем разделам дисциплины.</li> </ul>
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• стимулирование познавательного интереса;</li> <li>• закрепление и углубление полученных знаний и навыков;</li> <li>• развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности;</li> <li>• подготовка к предстоящим занятиям;</li> <li>• формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;</li> <li>• формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций.</li> </ul> <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);</li> <li>- чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы);</li> <li>- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами);</li> <li>- составление плана и тезисов ответа;</li> <li>- подготовка сообщений на семинаре;</li> <li>- ответы на контрольные вопросы;</li> <li>- решение задач;</li> <li>- подготовка к практическому занятию;</li> <li>- подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций,</li> </ul>

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 КриЖТ ИрГУПС) <http://irbis.krsk.ircups.ru>



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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации по дисциплине  
Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления разработан в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1461 от 14 декабря 2015 г., и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль 2 «Кадровая безопасность организации и государственной службы»

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления прошел экспертизу на соответствие требованиям 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) профиль 2 «Кадровая безопасность организации и государственной службы» рассмотрен и рекомендован к внедрению на заседании секции СОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

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

Дисциплина «Исследование систем управления» участвует в формировании компетенции:

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

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

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

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции ОПК-5,  
при освоении образовательной программы**

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

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-6	владеет культурой мышления, способ-	Б1.Б.06 Математика	1,2	1

ностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
	Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	3
	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	4
	Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	4
	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	4,5
	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	6
	Б1.В.13 Проектирование систем обеспечения кадровой безопасности	7,8	7,8
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	8

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

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

**Таблица соответствия уровней освоения компетенции ОПК-5 планируемым результатам обучения**

Код	Наименование	Наименования раз-	Уровни освоения	Планируемые результаты обучения
-----	--------------	-------------------	-----------------	---------------------------------

компетенции	компетенции	делов дисциплины	компетенций	(показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-5	способен анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	1. Теоретические основы исследования 2. Практика организации исследования систем управления	Минимальный уровень	Знать частично методы проведения социологических исследований; основы производственной деятельности организации; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
				Уметь частично анализировать документы; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации
				Владеть частично навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах
			Базовый уровень	Знать в основном объеме методы проведения социологических исследований; основы производственной деятельности организации; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
				Уметь в основном объеме анализировать документы; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации
				Владеть в основном объеме навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах
			Высокий уровень	Знать в полном объеме методы проведения социологических исследований; основы производственной деятельности организации; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
				Уметь в полном объеме анализировать документы; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации
				Владеть в полном объеме навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-6	владеет культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	1. Теоретические основы исследования 2. Практика организации исследования систем управления	Минимальный уровень	Знать частично методы проведения социологических исследований; основы экономики, организации труда и управления; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
				Уметь частично собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; разрабатывать и комплектовать учебно-методические документы; соблюдать нормы этики делового общения; оформлять документы в соответствии с требованиями гражданского, трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
				Владеть частично навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах
			Базовый уровень	Знать в основном объеме методы проведения социологических исследований; основы экономики, организации труда и управления; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
				Уметь в основном объеме собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; разрабатывать и комплектовать учебно-методические документы; соблюдать нормы этики делового общения; оформлять документы в соответствии с требованиями гражданского, трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
				Владеть в основном объеме навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах
			Высокий уровень	Знать в полном объеме методы проведения социологических исследований; основы экономики, организации труда и управления; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
				Уметь в полном объеме собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на раз-



				<p>личных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; разрабатывать и комплектовать учебно-методические документы; соблюдать нормы этики делового общения; оформлять документы в соответствии с требованиями Гражданского, трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации</p>
				<p>Владеть в полном навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах</p>

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	1. Теоретические основы исследования 2. Практика организации исследования систем управления	Минимальный уровень	Знать частично методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности
				Уметь частично применять методы определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом
				Владеть частично навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации
			Базовый уровень	Знать в основном объеме методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности
				Уметь в основном объеме применять методы определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом
				Владеть в основном объеме навыками разработки планов, программ и процедур в

				управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации
			Высокий уровень	Знать в полном объеме методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности
				Уметь в полном объеме применять методы определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом
				Владеть в полном объеме навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации

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

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
<b>5 семестр</b>					
	1	Текущий контроль	Тема: «Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека»	ОПК-5 ОПК-6 ПК-1	Творческое задание
	3	Текущий контроль	Тема: «Системный анализ в исследовании управления»		Сообщение, доклад
	5	Текущий контроль	Тема: «Разработка гипотезы и концепции исследования системы управления»		Сообщение, доклад
	7	Текущий контроль	Тема: «Состав и выбор методов исследования систем управления»		Творческое задание
	9	Текущий контроль	Тема: «Социологические исследования систем управления»		Творческое задание
	11	Текущий контроль	Тема: «Тестирование в исследовании систем управления»		Творческое задание
	13	Текущий контроль	Тема: «Параметрическое исследование и факторный анализ систем управления»		Дискуссия, разбор кейс-стади
	15	Текущий контроль	Тема: «Планирование процесса исследования систем управления»		Дискуссия, разбор кейс-стади
	15	Текущий контроль	Тема: «Тема: «Организация процесса исследования систем управления»		Дискуссия, разбор кейс-стади
	17	Текущий контроль	Тема: «Научная и практическая эффективность исследования»		Творческое задание

17	Текущий контроль	Тема: «Диагностика систем управления»		Творческое задание
19-21	Промежуточная аттестация – зачет	1. Теоретические основы исследования 2. Практика организации исследования систем управления	ОПК-5 ОПК-6 ПК-1	Собеседование (устно), тестирование

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

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

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

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

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

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Задания для решения кейс-задачи
4	Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов
5	Сообщение, доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов, сообщений
6	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестан-	Темы групповых и/или

	ние	дартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	индивидуальных творческих заданий
8	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	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету

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

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	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 дополнительных вопросов	Базовый
«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»	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**

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

#### Кейс-задача

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

#### Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; даны возможные варианты ответов; использованы примеры из науки и практики
«хорошо»	Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; отсутствуют возможные варианты ответов; приведен один пример из практики
«удовлетворительно»	Выбранная обучающимся тема (проблема) недостаточно актуальна в данном курсе; представлен содержательно краткий план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики
«неудовлетворительно»	Выбранная обучающимся тема (проблема) не актуальна для данного курса; частично представлены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики

#### Доклад, сообщение

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео–презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и приме-

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

### Творческое задание

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

### 3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые

**для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности,  
характеризующих этапы формирования компетенций  
в процессе освоения образовательной программы**

**3. 1 Перечень теоретических вопросов к зачету  
(для оценки знаний)**

1. Основные понятия «Исследования систем управления»: определение, объект, предмет исследования, содержание понятия системы, классификация видов систем, характеристика основных свойств систем
2. Методология исследования систем управления: пять системных подходов к исследованию
3. Классификация научных исследований
4. Содержание системного исследования. Системный подход и системный анализ
5. Концепция исследования
6. Гипотеза и ее роль в исследовании
7. Классификация состав методов исследования
8. Исследование управления посредством социально-экономического экспериментирования: признаки, типы социально-экономического эксперимента, примеры социально-экономических экспериментов
9. Социологическое исследование систем управления. Формирование выборки социологического исследования
10. Тестирование в ИСУ: основные понятия и сущность метода, правила конструирования и формулирования тестов
11. Основные положения процесса планирования ИСУ: основные понятия, принципы разработки планов исследования
12. Основные положения бизнес-плана ИСУ: цели, требования, структура
13. Формы организации ИСУ: понятие, условия проведения и участники, формы организации ИСУ
14. Консультирование как форма организации процесса ИСУ
15. Состав стадий и этапов исследования систем управления, содержание основных этапов
16. Источники получения информации для ИСУ
17. Основные понятия по диагностике систем управления: понятие, виды, группы методов, определение приоритетности проблем
18. Методика диагностики систем управления
19. Логический аппарат ИСУ
20. Параметрическое исследование СУ
21. Научная и практическая эффективность исследования
22. Функциональная роль исследования в развитии систем управления

**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	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия
--------------	---

оценочного средства	и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам. На зачете обучающемуся задаются вопросы, для подготовки ответа на которые отводится время в пределах 15 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.
Кейс-задача	<p>Метод является универсальным – пригодным для применения как на лекциях, так и на семинарских (практических) занятиях, а также при проведении лабораторных работ. Достоинство метода состоит в том, что на его основе слушатели могут научиться выделять проблемы, обнаруживать в них противоречия, всесторонне анализировать их, находить оптимальные пути решения. Овладение всеми названными операциями приводит к формированию диалектического мышления, к развитию творческих способностей. Решение отдельных практических проблемных задач может использоваться как прием активизации познавательной деятельности в ходе лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы слушателей, индивидуального собеседования. В ходе занятия слушатели сталкиваются с необходимостью самостоятельно решить ряд проблем научно-технического характера, с которыми они не сталкивались до занятия. Все это определяет поисковый характер занятия, заставляет его провести в тесном научном сотрудничестве преподавателя и слушателей.</p> <p>В основе ситуации должно быть рассмотрение актуальной управленческой проблемы. Студент на основе теоретического обзора и анализа информации по выбранной проблеме, а также с использованием практического опыта разрабатывает кейс с учетом требований.</p>
Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	<p>Всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре. Другими словами, дискуссия заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений. Цели проведения дискуссии могут быть очень разнообразными: обучение, тренинг, диагностика, преобразование, изменение установок, стимулирование творчества и др.</p> <p>В проведении дискуссии используются различные организационные методики. Также применяется методика «вопрос – ответ». Данная методика – это разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.</p> <p>Эффективность проведения дискуссии зависит от таких факторов, как:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. подготовка (информированность и компетентность) студента по предложенной проблеме;</li> <li>2. семантическое однообразие (все термины, дефиниции, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми учащимися);</li> <li>3. корректность поведения участников;</li> <li>4. умение преподавателя проводить дискуссию.</li> </ol>
Сообщение, доклад	<p>Рецензии на публикации по тематике: « Актуальные проблемы мотивация персонала организации».</p> <p>Цель работы: анализ публикаций с целью более глубокого изучения проблем, касающихся актуальных проблем и современных тенденций управления системой мотивации стимулирования трудовой деятельности в мировой и отечественной практике.</p> <p>Содержание работы: в процессе выполнения задания составляется отчет.</p> <p>Результат выполнения работы отражается в отчете по форме:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) цели публикации;</li> <li>2) характера публикации (научная, прикладная, учебная, рекламная, иная);</li> <li>3) последовательности и логики изложения;</li> <li>4) языка публикации;</li> <li>5) доступности понимания;</li> <li>6) кому адресована публикация;</li> </ol>



	<p>7) результатов, полученных автором публикации, и степени их обоснованности;</p> <p>8) достоинств публикации;</p> <p>9) недостатков публикации;</p> <p>10) степени новизны результатов;</p> <p>11) ценности работы.</p> <p>Методические указания: каждому студенту необходимо провести анализ периодической печати, выбрать наиболее интересную для него публикацию и изложить свое мнение относительно нее в отчете по обозначенной форме.</p>
Творческое задание	<p>Метод является универсальным – пригодным для применения как на лекциях, так и на семинарских (практических) занятиях, а также при проведении лабораторных работ. Достоинство в том, что обучаемый постоянно находится в зоне активного опроса и должен быть готов к опросу и ответу на все поставленные вопросы. Если обучаемый остается непрошенным, он все равно вынужден быстро осмысливать вопросы и готовиться к ответам. Наиболее распространенными приемами являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание проблемных ситуаций и выявление системы понятий, позволяющих осмыслению этих ситуаций;</li> <li>- уточнение содержания ведущих понятий;</li> <li>- выявление личной позиции (мнения) каждого слушателя по исследуемой проблеме;</li> <li>- выработка практических рекомендаций каждым обучаемым по разрешению проблемных ситуаций.</li> </ul>

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

– перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету 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**

Промежуточная аттестация в форме зачета проводится путем устного собеседования по вопросам.

На зачете обучающийся для подготовки ответа на вопросы обучающемуся отводится время в пределах 15 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: ОПК-5, 6, ПК-1

Групповые творческие задания (проекты):

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

1. Определяют типовой состав стадий прикладного ИСУ применительно к действующему предприятию.

Формируют для каждой из стадий прикладного ИСУ (применительно к действующему среднему по масштабу промышленному предприятию) состав соответствующих этапов, а для каждого из этапов — состав конкретных работ.

2. Определяют для каждого вида работ по ИСУ результирующие НТД и НМД, используемые в СУ промышленным предприятием.

3. Определяют для каждого вида работ по проведению прикладного ИСУ ответственных исполнителей (подразделений СУ), типичных для действующей СУ средним по масштабу промышленным предприятием.

Стадия	Этап	Состав работ	Документация (НТД, НМД)	Исполнитель

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если обучающийся полностью показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если обучающийся отвечал с небольшими неточностями, показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся отвечал на вопросы с существенными неточностями, показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала.

#### Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: ОПК-5,6, ПК-1

1. Особенности анализа и синтеза технических систем управления;
2. Особенности анализа и синтеза эргатических систем;
3. Особенности анализа и синтеза организационных систем;
1. Абсолютная парадигма
2. Научная парадигма
3. Государственная парадигма;
4. Личная (индивидуальная, субъективная) парадигма
5. Общепринятая парадигма
6. Феноменологические и аналитические теории
7. Детерминистические и стохастические теории
8. Позитивные и нормативные теории
9. Микроэкономические и макроэкономические теории

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если обучающийся полностью показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если обучающийся отвечал с небольшими неточностями, показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся отвечал на вопросы с существенными неточностями, показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;  
оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала.

#### Кейс-задача

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: ОПК-5,6,ПК-1

#### Задание (я):

Общая схема разработки кейса:

- 1) краткое изложение событий;
- 2) краткая формулировка проблемы (задачи), стоящей в данный момент перед руководством компании или отдельным менеджером. Формулировка должна иметь вид законченного предложения, содержащего подлежащее и сказуемое. Как правило, это фраза типа: «Кто-либо должен что-либо сделать»;
- 3) характеристика действующих лиц - характеристика участников (описание их достоинств и недостатков);
- 4) хронология событий - изложение происшедших событий так, что наиболее поздние по времени события находятся в начале хронологии, а наиболее ранние - в конце;
- 5) конфликт - ответ на вопрос, обострения какого рода противоречий послужили причиной конфликтной ситуации. Отдельное внимание следует уделить глобальной ситуации в организации, которая скрывается за небольшим, локальным конфликтом;
- 6) варианты решения проблемы - оценка всех возможных вариантов решения проблемы, определение достоинств и недостатков каждого из предложенных вариантов;
- 7) рекомендации - более подробное, чем на шестом этапе, рассмотрение и обоснование целесообразности выбранного варианта действий;
- 8) план по осуществлению выбранного варианта действий - изложение этапов действий, которые необходимо предпринять, чтобы успешно разрешить проблему.

Результатами обсуждения должны служить ответы на следующие вопросы:

1. кто в данной ситуации действующее лицо;
  2. каковы его (ее) цели (скрытые, явные);
  3. какие решения (скрытые или явные) я должен принять;
  4. каковы проблемы, с которыми я сталкиваюсь;
  5. какие возможности у меня есть и на какой риск я иду, будучи на месте главного действующего лица;
  6. какими данными для принятия решения я обладаю;
- какие альтернативные подходы к решению проблемы имеются?

Критерии оценки:

– оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он 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;

– оценка «не зачтено» 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.

Составитель \_\_\_\_\_ АВ Кутузова