

Рабочая программа дисциплины

**Исследование систем управления**

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

**1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы**

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Общепрофессиональные		ОПК-2

**2. Компетенции и индикаторы их достижения**

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 использует технологии, методы и методики, сбора, систематизации и анализа данных (документов и информации из различных источников) для решения задач в сфере управления персоналом ОПК-2.2 осуществляет сбор данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом из актуальных источников

**3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине**

**3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине**

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ОПК-2		
	-о логическом инструментарии и системном анализе -планирование и организацию научно-исследовательской деятельности.	-проводить классификацию проблем, определять циклы их исследования, модели и методы решения -использовать технологии, методы и методики, сбора, систематизации и анализа данных (документов и информации из различных источников) для решения задач в сфере управления персоналом.	-навыками определения эффективности системы управления на основе параметрических исследований -навыками сбора данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом из актуальных источников.

#### 4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана ОПОП. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: Теория менеджмента, Методы принятия управленческих решений.

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать универсальные компетенции в профессиональной деятельности.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

#### 5. Объем дисциплины

Виды учебной работы		Формы обучения
		Очная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		4/144
Контактная работа:		
	Занятия лекционного типа	18
	Занятия семинарского типа	36
	Промежуточная аттестация: Зачет / зачет с оценкой / экзамен	0,15
Самостоятельная работа (СРС)		89,85

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

#### 6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

##### 6.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)							
		Контактная работа						Самостоятельная работа	
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа					
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия		
1.	Исследование систем управления: основные подходы и понятия	1			4				8

2.	Исследование систем управления: некоторые понятия и этапы	1			4			8
3.	Системный анализ в исследовании управления	2			4			8
4.	Эксперимент в исследовании систем управления	2			4			8
5.	Конкретные методы исследования систем управления	2			4			8
6.	Структуризация систем управления: современные концепции	1			2			8
7.	Социальные исследования систем управления	1			2			8
8.	Научная и практическая эффективность исследований систем управления	2			2			8
9.	Планирование и организация исследований систем управления	2			2			8
10.	Требования, предъявляемые к специалистам, при проведении исследований систем управления	2			2			8
11.	Диагностика систем управления	1			2			4
12.	Оформление отчета об исследовании систем управления	1			4			5,85
Итого		18			36			89,85
Промежуточная аттестация		0,15						

## 6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

### 6.2.1 Содержание лекционных занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
-------	--	--------------------------------

1.	Исследование систем управления: основные подходы и понятия	Понятие исследования и его основные этапы. Определение объекта и предмета исследования. Уровни исследования: эмпирический, теоретический, прагматический. Необходимость проведения исследований. Понятие системы. Свойства систем 1 и 2 ряда. Классификация систем по различным классификационным признакам, например по способу образования, по отношению к целевому назначению, по предсказуемости поведения. Классификация систем по Боулдингу. Типы систем управления. Понятие исследования систем управления. Практические и научно-практические исследования. Требования, предъявляемые к исследователям.
2.	Исследование систем управления: некоторые понятия и этапы	Выбор концепции исследования и разработка гипотезы. Виды гипотезы и этапы ее появления. Планирование процесса ИСУ. Прогнозирование и моделирование поведения систем управления
3.	Системный анализ в исследовании управления	Понятие системного анализа. Причины и цели проведения. Объекты изучения в процессе системного анализа. Параметры «входа», «процесса», «выхода». Последовательность проведения системного анализа: построение дерева целей, исследование факторов, способствующих и препятствующих достижению целей предприятия. Основные подходы в системном анализе: системный, комплексный, интеграционный (по горизонтали и вертикали), ситуационный, маркетинговый, инновационный, нормативный (три типа нормативов: целевые, функциональные, социальные), поведенческий.
4.	Эксперимент в исследовании систем управления	Понятие эксперимента. Типы эксперимента. Достоинства применения данного метода. Типология эксперимента. Процесс планирования и проведения эксперимента.
5.	Конкретные методы исследования систем управления	Понятие метода исследования. Методы формализованного представления систем управления: статистические (математическая статистика, теория вероятностей, методы выдвижения и проверки статистических гипотез); логические; графические (графические представления информации типа диаграмм, графиков, гистограмм, теория графов) и т.п. Методы, основанные на использовании знаний и интуиции специалистов: метод мозговой атаки, метод экспертных оценок, метод Дельфи, метод сценариев, SWOT-анализ, метод дерева целей, метод синектики. Частные методы исследования: эксперимент, наблюдение, опрос (две формы).
6.	Структуризация систем управления: современные концепции	Понятие структуризации систем управления и общая характеристика современных концепций структуризации. Концепция структуризации систем

		управления И. Ансоффа. Концепция структуризации систем управления Л. Евенко. Концепция структуризации систем управления Р. Фатхутдинова. Концепция структуризации систем управления О. Виханского А. Наумова. Подсистемы управления: структурно-функциональная, информационно-поведенческая, саморазвития
7.	Социальные исследования систем управления	Понятие социального исследования. Классификация и цели социальных исследований. Три основных вида социальных исследований: разведывательное (зондажное), описательное, аналитическое. Понятие социального эксперимента. Точечное и повторное исследования. Панельное, монографическое, когортное исследования. Порядок проведения кросскультурных исследований. Некоторые методы социальных исследований: контент-анализ, фокус-группы, опрос: анкетирование и интервью. Виды опросов: массовые, специализированные, индивидуальные и групповые, очные, заочные. Виды анкетирования: по конструкции используемых анкет, по целевому назначению, по способу проведения.
8.	Научная и практическая эффективность исследований систем управления	Критерии оценки эффективности системы управления. Методики оценки эффективности систем управления. Контроль качества системы управления. Методы повышения эффективности систем управления в условиях риска. Новые информационные технологии в ИСУ
9.	Планирование и организация исследований систем управления	Понятия программы, плана, алгоритма исследования. Обязательные разделы программы исследования. Схематический план исследования: обязательные разделы. Основные принципы планирования исследований: организационной значительности, рассчитанной трудоемкости, интеграции, конкретности формулировок и т.д. Понятие организации исследования. Формы организации: силами собственных сотрудников (без или с отрывом от основной работы), силами приглашенных специалистов, смешанные формы организации. Недостатки при использовании той или иной формы организации исследований. Технологии исследования систем управления: линейная, циклическая, параллельная, последовательного улучшения качества управления, адаптивного типа, случайного поиска проблем и т.п. Принципы эффективного построения исследовательской технологии: научного равенства, консультативности, конструктивной критичности и др. Интегральный исследовательский интеллект: понятие, принципы формирования. Типологические признаки личности в исследовательском интеллекте.

10.	Требования, предъявляемые к специалистам, при проведении исследований систем управления	Роль менеджера при проведении исследований систем управления. Принципы поведения менеджеров при проведении исследований систем управления. Основные требования к менеджерам исследовательского типа. Принципы формирования интегрального исследовательского интеллекта. Использование в практике современных российских предприятий аппарата «Полиграф»
11.	Диагностика систем управления	Понятие диагностики. Виды диагностики систем управления: общая, полномасштабная, специальная, экспресс-диагностика. Группы методов диагностики систем управления. Определение приоритетности проблем. Матрица отбора приоритетных проблем системы управления с использованием экспертных оценок. Построение графа проблем. Примерная технологическая схема проведения диагностики системы управления. Инструментарий диагностики. Диагностика организационной структуры. Оформление результатов диагностики.
12.	Оформление отчета об исследовании систем управления	Общие положения по оформлению отчета. Структура и требования к содержанию отчета. Правила технического оформления отчета. Подготовка отзывов на отчеты об исследованиях.

#### 6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Исследование систем управления: основные подходы и понятия	Категории и общая классификация научных исследований. Ключевые концепции исследования систем управления Модель процесса исследования: основные понятия и характеристики. Современная парадигма исследования систем управления Система управления как объект исследования. Принципы построения и функционирования систем управления (на самостоятельное изучение)
2.	Исследование систем управления: некоторые понятия и этапы	Классификация исследований: точечное, повторное, трендовое, панельное. Методологические основы исследования систем управления. Основные характеристики исследования. Элементы системы управления как объекты исследования.
3.	Системный анализ в исследовании управления	Содержание подготовительного этапа исследования. Содержание основного этапа исследования. Содержание результативного этапа исследования. Общая схема проведения научного исследования

4.	Эксперимент в исследовании систем управления	Состав методов исследования систем управления. Методы эмпирического исследования: наблюдение, сравнение, измерение, эксперимент. Абстрагирование, анализ и синтез.
5.	Конкретные методы исследования систем управления	Метод моделирования. Методы теоретического исследования. Методы социологических исследований: состав, области применения, выбор метода сбора информации. Метод наблюдения, характеристика метода. Анализ документов. Виды анализа документов.
6.	Структуризация систем управления: современные концепции	Концепция исследования. Проблема в методологии исследования систем управления. Гипотеза: сущность, логическая структура и виды. Требования к гипотезам. Роль гипотезы в исследовании. Формирование и развитие гипотезы
7.	Социальные исследования систем управления	Виды и направления использования социологических исследований систем управления. Подготовка проведения социологического исследования. Методы социологических исследований. Организация социологических исследований. Эффективность и оценка результатов социологических исследований.
8.	Научная и практическая эффективность исследований систем управления	Оценка уровня качества исследования. Общие подходы к оценке эффективности Принципы определения эффективности (на самостоятельное изучение). Классификация и основные источники социальных эффектов.
9.	Планирование и организация исследований систем управления	Планирование исследования систем управления: основные понятия и положения. Принципы разработки планов исследования. Организация процесса исследования систем управления: понятие, условия, участники и формы. Состав и особенности работ на основных этапах исследования. Оценка эффективности исследования систем управления. Порядок расчета эффективности системы управления. Анализ критериев оценки эффекта управления. Социальная и экономическая эффективность исследования.
10.	Требования, предъявляемые к специалистам, при проведении исследований систем управления	Общие положения исследования целевой системы управления качеством. Стадии исследования системы управления качеством (на самостоятельное изучение). Анализ состава документации системы управления качеством. Структура и порядок разработки основных документов систем управления качеством.

11.	Диагностика систем управления	<p>Методы диагностики систем управления.</p> <p>Диагностика организационной структуры управления.</p> <p>Оценка общих результатов деятельности фирмы.</p> <p>Экспресс-диагностика деятельности предприятия.</p> <p>Диагностический инструментарий и его использование для решения проблемных ситуаций предприятия.</p> <p>Формирование проблемного поля организации.</p> <p>Диагностика систем управления ассортиментом.</p>
12.	Оформление отчета об исследовании систем управления	<p>Логический аппарат исследования систем управления.</p> <p>Система показателей для исследования управления.</p> <p>Исследование и оценка деятельности конкретного подразделения в системе управления.</p>

### 6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Исследование систем управления: основные подходы и понятия	<p>Понятие исследования и его основные этапы. Определение объекта и предмета исследования. Уровни исследования: эмпирический, теоретический, прагматический. Необходимость проведения исследований. Понятие системы. Свойства систем 1 и 2 ряда. Классификация систем по различным классификационным признакам, например по способу образования, по отношению к целевому назначению, по предсказуемости поведения. Классификация систем по Боулдингу. Типы систем управления. Понятие исследования систем управления. Практические и научно-практические исследования. Требования, предъявляемые к исследователям.</p> <p>Категории и общая классификация научных исследований. Ключевые концепции исследования систем управления</p> <p>Модель процесса исследования: основные понятия и характеристики. Современная парадигма исследования систем управления</p> <p>Система управления как объект исследования. Принципы построения и функционирования систем управления (на самостоятельное изучение)</p>
2.	Исследование систем управления: некоторые понятия и этапы	<p>Выбор концепции исследования и разработка гипотезы. Виды гипотезы и этапы ее появления. Планирование процесса ИСУ. Прогнозирование и моделирование поведения систем управления</p> <p>Классификация исследований: точечное, повторное, трендовое, панельное.</p> <p>Методологические основы исследования систем управления.</p> <p>Основные характеристики исследования.</p>

		Элементы системы управления как объекты исследования.
3.	Системный анализ в исследовании управления	<p>Понятие системного анализа. Причины и цели проведения. Объекты изучения в процессе системного анализа. Параметры «входа», «процесса», «выхода». Последовательность проведения системного анализа: построение дерева целей, исследование факторов, способствующих и препятствующих достижению целей предприятия. Основные подходы в системном анализе: системный, комплексный, интеграционный (по горизонтали и вертикали), ситуационный, маркетинговый, инновационный, нормативный (три типа нормативов: целевые, функциональные, социальные), поведенческий.</p> <p>Содержание подготовительного этапа исследования. Содержание основного этапа исследования. Содержание результативного этапа исследования. Общая схема проведения научного исследования</p>
4.	Эксперимент в исследовании систем управления	<p>Понятие эксперимента. Типы эксперимента. Достоинства применения данного метода. Типология эксперимента. Процесс планирования и проведения эксперимента.</p> <p>Состав методов исследования систем управления. Методы эмпирического исследования: наблюдение, сравнение, измерение, эксперимент. Абстрагирование, анализ и синтез.</p>
5.	Конкретные методы исследования систем управления	<p>Понятие метода исследования. Методы формализованного представления систем управления: статистические (математическая статистика, теория вероятностей, методы выдвижения и проверки статистических гипотез); логические; графические (графические представления информации типа диаграмм, графиков, гистограмм, теория графов) и т.п. Методы, основанные на использовании знаний и интуиции специалистов: метод мозговой атаки, метод экспертных оценок, метод Дельфи, метод сценариев, SWOT-анализ, метод дерева целей, метод синектики. Частные методы исследования: эксперимент, наблюдение, опрос (две формы).</p> <p>Метод моделирования. Методы теоретического исследования. Методы социологических исследований: состав, области применения, выбор метода сбора информации. Метод наблюдения, характеристика метода. Анализ документов. Виды анализа документов.</p>
6.	Структуризация систем управления: современные концепции	<p>Понятие структуризации систем управления и общ. характеристика современных концепций структуризации. Концепция структуризации систем управления И. Ансоффа. Концепция структуризации</p>

		<p>систем управления Л. Евенко. Концепция структуризации систем управления Р. Фатхутдинова. Концепция структуризации систем управления О. Виханского А. Наумова. Подсистемы управления: структурно-функциональная, информационно-поведенческая, саморазвития.</p> <p>Концепция исследования. Проблема в методологии исследования систем управления. Гипотеза: сущность, логическая структура и виды. Требования к гипотезам. Роль гипотезы в исследовании. Формирование и развитие гипотезы</p>
7.	Социальные исследования систем управления	<p>Понятие социального исследования. Классификация и цели социальных исследований. Три основных вида социальных исследований: разведывательное (зондажное), описательное, аналитическое. Понятие социального эксперимента. Точечное и повторное исследования. Панельное, монографическое, когортное исследования. Порядок проведения кросскультурных исследований. Некоторые методы социальных исследований: контент-анализ, фокус-группы, опрос: анкетирование и интервью. Виды опросов: массовые, специализированные, индивидуальные и групповые, очные, заочные. Виды анкетирования: по конструкции используемых анкет, по целевому назначению, по способу проведения.</p> <p>Виды и направления использования социологических исследований систем управления. Подготовка проведения социологического исследования. Методы социологических исследований. Организация социологических исследований. Эффективность и оценка результатов социологических исследований.</p>
8.	Научная и практическая эффективность исследований систем управления	<p>Критерии оценки эффективности системы управления. Методики оценки эффективности систем управления. Контроль качества системы управления. Методы повышения эффективности систем управления в условиях риска. Новые информационные технологии в ИСУ</p> <p>Оценка уровня качества исследования. Общие подходы к оценке эффективности Принципы определения эффективности (на самостоятельное изучение). Классификация и основные источники социальных эффектов.</p>
9.	Планирование и организация исследований	<p>Понятия программы, плана, алгоритма исследования. Обязательные разделы программы исследования. Схематический план исследования: обязательные</p>

	систем управления	<p>разделы. Основные принципы планирования исследований: организационной значительности, рассчитанной трудоемкости, интеграции, конкретности формулировок и т.д. Понятие организации исследования. Формы организации: силами собственных сотрудников (без или с отрывом от основной работы), силами приглашенных специалистов, смешанные формы организации. Недостатки при использовании той или иной формы организации исследований. Технологии исследования систем управления: линейная, циклическая, параллельная, последовательного улучшения качества управления, адаптивного типа, случайного поиска проблем и т.п. Принципы эффективного построения исследовательской технологии: научного равенства, консультативности, конструктивной критичности и др. Интегральный исследовательский интеллект: понятие, принципы формирования. Типологические признаки личности в исследовательском интеллекте.</p> <p>Планирование исследования систем управления: основные понятия и положения.  Принципы разработки планов исследования.  Организация процесса исследования систем управления: понятие, условия, участники и формы.  Состав и особенности работ на основных этапах исследования.  Оценка эффективности исследования систем управления.  Порядок расчета эффективности системы управления.  Анализ критериев оценки эффекта управления.  Социальная и экономическая эффективность исследования.</p>
10.	Требования, предъявляемые к специалистам, при проведении исследований систем управления	<p>Роль менеджера при проведении исследований систем управления.  Принципы поведения менеджеров при проведении исследований систем управления.  Основные требования к менеджерам исследовательского типа.  Принципы формирования интегрального исследовательского интеллекта.  Использование в практике современных российских предприятий аппарата «Полиграф».</p> <p>Общие положения исследования целевой системы управления качеством.  Стадии исследования системы управления качеством (на самостоятельное изучение).  Анализ состава документации системы управления качеством. Структура и порядок разработки основных документов систем управления качеством.</p>
11.	Диагностика систем управления	<p>Понятие диагностики. Виды диагностики систем управления: общая, полномасштабная, специальная,</p>

		<p>экспресс-диагностика. Группы методов диагностики систем управления. Определение приоритетности проблем. Матрица отбора приоритетных проблем системы управления с использованием экспертных оценок. Построение графа проблем. Примерная технологическая схема проведения диагностики системы управления. Инструментарий диагностики. Диагностика организационной структуры. Оформление результатов диагностики.</p> <p>Методы диагностики систем управления.          Диагностика организационной структуры управления.          Оценка общих результатов деятельности фирмы.          Экспресс-диагностика деятельности предприятия.          Диагностический инструментарий и его использование для решения проблемных ситуаций предприятия.          Формирование проблемного поля организации.          Диагностика систем управления ассортиментом.</p>
12.	Оформление отчета об исследовании систем управления	<p>Общие положения по оформлению отчета. Структура и требования к содержанию отчета. Правила технического оформления отчета. Подготовка отзывов на отчеты об исследованиях.</p> <p>Логический аппарат исследования систем управления.          Система показателей для исследования управления.          Исследование и оценка деятельности конкретного подразделения в системе управления.</p>

### **7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

#### **7.1. Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)**

<b>№ п/п</b>	<b>Контролируемые разделы (темы)</b>	<b>Наименование оценочного средства</b>
1.	Исследование систем управления: основные подходы и понятия	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к

		интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
2.	Исследование систем управления: некоторые понятия и этапы	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
3.	Системный анализ в исследовании управления	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
4.	Эксперимент в исследовании систем управления	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
5.	Конкретные методы исследования систем управления	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
6.	Структуризация систем управления: современные концепции	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
7.	Социальные исследования систем управления	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
8.	Научная и практическая эффективность исследований систем управления	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
9.	Планирование и организация исследований систем управления	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
10.	Требования, предъявляемые к специалистам, при проведении	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания,

	исследований систем управления	исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
11.	Диагностика систем управления	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
12.	Оформление отчета об исследовании систем управления	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу

*7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля*

#### **Типовые вопросы для устного ответа**

Тема 1 Исследование систем управления: основные подходы и понятия:

1. «Исследование»: определение понятия, характеристики.
2. Методы и методология исследования.
3. Типологии и фактология исследований.
4. Роль исследований в научной и практической деятельности человека

Тема 2 Исследование систем управления: некоторые понятия и этапы:

1. «Система управления»: определение понятия, характеристики.
2. Особенности социально-экономических систем.
3. Модель организационно-экономической системы организации.
4. Характеристика подсистем управляющей системы.
5. Функциональная роль исследований в развитии систем управления

Тема 3 Системный анализ в исследовании управления:

1. Методологические подходы к исследованию.
2. Классификация методов и моделей исследования.
3. Методы системного анализа.
4. Выбор методов исследования систем управления.
5. Понятие: логическая структура, виды, отношения.
6. Суждения: логическая структура, виды, отношения

Тема 4 Эксперимент в исследовании систем управления:

1. Умозаключения: общая характеристика, виды.
2. Логический анализ: цель, задачи, алгоритм проведения.
3. Концепция исследования: понятие, структура, методы проектирования.
4. Проблема в методологии исследования систем управления.
5. Гипотеза: сущность, логическая структура.
6. Виды гипотез

Тема 5 Конкретные методы исследования систем управления:

1. Требования к гипотезам. Роль гипотезы в исследовании.

2. Формирование и развитие гипотезы.
3. Понятие, виды анализа и требования к нему.
4. Причинность: определение, методы установления.
5. Причинный анализ: цель и задачи

Тема 6 Структуризация систем управления: современные концепции:

1. Алгоритм проведения причинного анализа. Рабочая программа дисциплины
2. Цели и технология проведения корреляционного анализа в управлении.
3. Порядок использования параметрического метода.
4. Особенности факторного анализа.
5. Этапы факторного анализа

Тема 7 Социальные исследования систем управления:

1. Сфера применения факторного анализа.
2. Определение, принципы и виды диагностики систем управления.
3. Методы диагностики систем управления.
4. Сущность рефлексивного подхода

Тема 8 Научная и практическая эффективность исследований систем управления:

1. Понятие, виды и направления использования социологических исследований систем управления.
2. Методы социологических исследований.
3. Методы сбора социологической информации.
4. Социометрический метод.
5. Определение объема выборочной совокупности: требования и способы

Тема 9 Планирование и организация исследований систем управления:

1. Подготовка проведения социологического исследования.
2. Понятие, логическая схема и виды экспериментов.
3. Методология эксперимента.
4. Правила проведения эксперимента.
5. Принципы планирования эксперимента.
6. Типовые ошибки проведения социально-экономического эксперимента

Тема 10 Требования, предъявляемые к специалистам, при проведении исследований систем управления:

1. Технология проведения социально-экономического эксперимента.
2. Тестирование: основные понятия и сущность метода.
3. Методология и организация тестирования системы.
4. Техники тестирования.
5. Правила конструирования и формулирования тестов.
6. Сущность метода экспертных оценок. Виды экспертных оценок.
7. Этапы проведения экспертной оценки.
8. Требования к экспертам и оценка их компетентности

Тема 11: Диагностика систем управления:

1. Методы проведения экспертной оценки.
2. Планирование исследования систем управления: основные понятия и принципы.
3. Формы отображения плановых работ.

4. Организация процесса исследования систем управления: понятие, условия.
5. Участники и формы организации исследования систем управления.
6. Состав и особенности работ на основных этапах исследования

Тема 12 Оформление отчета об исследовании систем управления:

1. Качество исследования. Оценка уровня качества исследования.
2. Принципы и подходы определения эффективности.
3. Социальная и экономическая эффективность исследования

### **Типовые проблемно-аналитические задания**

Тема 1 Исследование систем управления: основные подходы и понятия:

Задание: Ситуация

Предприятие

Фабрика по производству бытовой техники

Проблема для исследования

Планы производственных цехов пишутся «с потолка», когда изделия еще не отработаны и отсутствует некоторая конструкторская документация.

Дайте развернутые ответы на следующие вопросы:

1. Кто должен проводить исследование ситуации по проблеме?
2. Какие методы ИСУ будут в данном случае наиболее эффективны?
3. Какая форма организации ИСУ предпочтительнее в данном случае и почему?
4. Дайте три совета специалисту-исследователю перед личной беседой с сотрудниками проблемного подразделения.
5. Имеет ли смысл использовать полиграф и если да, то какие вопросы должны быть заданы интервьюируемому? (4—5 вопросов)

Тема 2. Исследование систем управления: некоторые понятия и этапы:

Задание: Предприятие: «Завод металлических конструкций». Проблема для исследования: Из-за преобладающего обучения на рабочем месте и прекращения работы существовавших ранее «школ мастеров» квалификация рабочих механических цехов с каждым годом снижается.

1. Кто должен проводить исследование ситуации по проблеме?

Тема 3. Системный анализ в исследовании управления:

Задание: В качестве объекта исследования данного бизнес-кейса выбрана система управления реально функционирующим полиграфическим предприятием.

Дайте развернутые ответы на следующие вопросы:

1. В чем заключаются основные трудности системы управления типографией «Принт»? На каком из этапов, описанных выше, менеджеры допустили ошибки? Как необходимо было поступить?

2. Какие методы исследования систем управления можно применить в данной ситуации? Что должно быть объектом и предметом данных исследований? Сформулируйте 3—4 гипотезы, от которых должны отталкиваться исследователи и сопоставьте их с выбранными методами.

3. В соответствии с известными Вам принципами эффективного планирования исследований разработайте план исследования системы управления типографии «Принт» на ближайшие несколько месяцев (полгода).

4. Каким образом менеджеры могут повысить активность и вклад персонала типографии в развитие бизнеса? Какие конкретные мероприятия необходимо провести? Как можно оценить эффективность данных мероприятий?

Тема 4. Эксперимент в исследовании систем управления:

В качестве объекта исследования данного бизнес-кейса выбрана система управления реально функционирующим полиграфическим предприятием.

Цифровая типография «Принт» работает в Москве с августа 2020 года. Она оказывает все услуги по производству малотиражной продукции — от дизайна до составления книг и брошюр. Корпоративные клиенты (их у «Принт» больше 50%) заказывают в компании печать годовых отчетов, рекламных постеров, визиток, корпоративных буклетов. Частники приходят, чтобы напечатать оригинальные приглашения, календари или, к примеру, шуточные наклейки на винные бутылки. В среднем типография обслуживает около 400 клиентов в месяц. С заказами справляется небольшой коллектив — 15 человек, которые без труда умещаются в двух комнатах и небольшом производственном помещении.

Средний возраст сотрудников — 24 года. «Как профессионалы они нас устраивают, — говорит директор типографии Сергей Марков. — Но не устраивает их безынициативность. Хотелось бы, чтобы люди не просто выполняли указания руководства, но и понимали, что могут реально повлиять на будущее компании, думали о ее развитии. Хочется увеличить степень вовлеченности сотрудников в наш брэнд, более полно использовать их творческий потенциал».

Повысить вовлеченность сотрудников в дела компании понадобилось для решения проблем сразу на нескольких уровнях. Например, с самого начала работы так сложилось, что параметры заказа с клиентом обсуждает менеджер, он же рассчитывает стоимость. После этого клиент обсуждает с дизайнером оформление будущего продукта. «На этом этапе часто возникают проблемы: в разговоре с дизайнером выясняются детали будущего заказа, которые повлияют на его стоимость, — рассказывает коммерческий директор типографии Сергей Якупов. — Вопрос: что сделать, чтобы не приходилось по несколько раз менять цены». Сами сотрудники не раз критиковали сложившуюся систему, но своих вариантов решения проблемы так и не предложили.

Кроме того, именно менеджеры, а не руководство компании общаются с клиентами «Принт» напрямую. Лишь они знают, как клиенты относятся к компании, ее ценовой политике и уровню сервиса. Соответственно, именно менеджеры могут помочь в устранении недостатков и развитии достоинств компании, считает Якупов. Кроме того, пришло время задуматься и о маркетинговой кампании. Хотя серьезных цифровых типографий, оказывающих услуги полного цикла, в Перми не так много, конкуренция между ними довольно высокая. «Мы с конкурентами находимся примерно на одном уровне по оснащенности и количеству клиентов, — рассказывает Сергей Якупов. — Соответственно, надо как-то выделяться, активнее работать над брэндом».

Вводить позицию маркетолога в «Принт» пока не готовы — предприятию это не по карману. Руководство компании решило использовать творческий потенциал собственных сотрудников. «Почему бы самим не придумать яркие маркетинговые акции? — спрашивает Якупов. — Мы предложили коллективу: проявите креативность».

Новую систему взаимодействия с сотрудниками в «Принт» налаживают с января 2008 года. Для начала провели анкетирование, чтобы выяснить, что мотивирует людей к работе. Фактор зарплаты, как и ожидалось, оказался на первом месте, а сразу за ним 12 из 15 сотрудников указали возможность самореализации.

После этого в компании провели тренинги, посвященные темам внутреннего брендинга, общего понимания стратегии развития и совместной выработки миссии компании. А в конце января заработал внутренний сайт. Именно его руководители «Принт» рассматривают как основной инструмент для повышения активности сотрудников.

Помимо официальных новостей компании (распоряжения руководства, описание используемых технологий, контакты партнеров, прайс-листы и новые предложения, итоги работы за месяц, планы на месяц и т. п.) на внутреннем сайте появился раздел «Вопрос-ответ». Здесь же выложена финансовая информация о «Принт». «С помощью этого сайта

мы хотим сделать компанию более прозрачной и понятной для сотрудников», — объясняет Якупов.

Но главное, на сайте заработал раздел «Банк идей». Предполагалось, что здесь сотрудники будут высказывать свои пожелания руководству, оставлять предложения, касающиеся развития компании. «Банк идей» разделили на несколько тем: продажи, дизайн, производство, реклама и маркетинг, управление и организация работы. «Акцент был сделан на том, что нужны обоснованные предложения, — рассказывает Сергей Якупов. — Нам хотелось получать продуманные идеи, а не просто критику существующего положения вещей. Но при этом мы, конечно, не ждем от сотрудников каких-то детальных расчетов или профессионального плана маркетинговой кампании».

Тем, у кого нет постоянного доступа к сайту (например, у сотрудников печатного цеха «Принт» нет компьютеров на рабочем месте), предложили подавать идеи руководству в бумажном виде.

Понимая, что хорошие идеи нужно хорошо оплачивать, менеджмент типографии разработал систему денежного вознаграждения: тем, чьи предложения сочтут достойными применения, полагается бонус. Сумма бонуса фиксированная, примерно 10—12% от зарплаты.

Для начала сотрудникам «Принт» предложили подумать о том, какие акции компания могла бы провести на полиграфической выставке в марте, чтобы выделиться среди конкурентов. Кроме того, был написан и доведен до сотрудников базовый план маркетинговой кампании для «Принт» — чтобы те могли принять участие в его креативном наполнении.

За три с лишним месяца руководство получило от сотрудников фактически лишь два предложения: привлечь к рекламной кампании на мартовской выставке промоутеров на роликах, а также устроить в компании своеобразный ресепшн — пункт выдачи заказов. Последняя идея вылилась в создание специального отдела по работе с корпоративными клиентами. Ее автор, говорит Якупов, «получит по заслугам»: хотя изначально сотрудник не продумал, как можно реализовать предложение, но теперь активно участвует в его разработке. А вот менеджер, придумавшая идею с промоутерами на роликах, не смогла даже ответить на вопрос, что именно они будут делать. Идею с роликами руководство компании в итоге додумывало самостоятельно, а ее автор, по словам Якупова, понимает, что без наполнения ее идея ничего не стоит.

Оба предложения были высказаны устно, а «Банк идей» на внутреннем сайте «Принт» по-прежнему пустует. При этом сайт активно работает: там постоянно обновляется информация о жизни компании, профилактических остановках того или иного оборудования, вывешиваются объявления и т. д.

Сотрудники комментируют практически каждое сообщение, задают вопросы.

«Мы сознательно выкладываем информацию достаточно сжато, чтобы спровоцировать диалог, — рассказывает Якупов. — Например, очень бурную дискуссию на сайте вызвала новая система премирования и штрафов».

Правда, дискуссии, как правило, завязываются с подачи руководства, сами сотрудники инициативы по-прежнему не проявляют. Единственный раздел внутреннего сайта, где идут постоянные активные обсуждения, — рубрика, введенная специально для «пустопорожних» разговоров и обсуждения вещей, которые напрямую не касаются работы.

Дайте развернутые ответы на следующие вопросы:

1. В чем заключаются основные трудности системы управления типографией «Принт»? На каком из этапов, описанных выше, менеджеры допустили ошибки? Как необходимо было поступить?

2. Какие методы исследования систем управления можно применить в данной ситуации? Что должно быть объектом и предметом данных исследований?

Сформулируйте 3—4 гипотезы, от которых должны отталкиваться исследователи и сопоставьте их с выбранными методами.

3. В соответствии с известными Вам принципами эффективного планирования исследований разработайте план исследования системы управления типографии «Принт» на ближайшие несколько месяцев (полгода).

4. Каким образом менеджеры могут повысить активность и вклад персонала типографии в развитие бизнеса? Какие конкретные мероприятия необходимо провести? Как можно оценить эффективность данных мероприятий?

Тема 5. Конкретные методы исследования систем управления:

Задание: На основании исходных параметров организационно-технического уровня систем управления трех предприятий необходимо определить рейтинг каждого из них. При этом повышение уровня управляемости и степени централизации функций приводит к снижению рейтинга системы управления. Смоделируйте ситуацию, при которой наивысший рейтинг был бы у первого предприятия. Для выполнения задания необходим MS Excel.

Исходные данные:

№, п/п	Параметры организационно-технического уровня	Предприятия			Коэф. веса
		1	2	3	
1	Степень централизации функций в системе управления, %	51	63	48	0,1
2	Коэффициент специализации служб системы управления	0,4 2	0,3 7	0,1	0,1
3	Уровень управляемости, чел.	20	15	10	0,3
4	Коэффициент постоянства кадров ИТР	0,7 6	0,8 7	0,9 2	0,1
5	Уровень автоматизации работ в системе управления, %	70	65	35	0,2
6	Фондовооруженность труда в системе управления, тыс. руб./чел.	78	52	83	0,2

Ответ: наивысший рейтинг имеет предприятие №3 (0,2), для предприятий №1 и 2 рейтинги равны 0,19 и 0,17, соответственно.

Тема 6. Структуризация систем управления: современные концепции:

Задание. В фирме "Альфа" с помощью информационных технологий принимается решение о сбыте продукции. Определите цикл операции управления, если информация была получена с помощью компьютера за 1 минуту, решение было принято на совещании за 30 минут. Передача и исполнение решения отделом сбыта осуществлено в течение часа.

Ответ: 91 минута.

Тема 7. Социальные исследования систем управления:

Задание: "Магия на рабочем месте":

Нас в отделе персонала работало три человека. У каждого был свой фронт работы, с которым мы успешно справлялись. Один из нас занимался подбором, другой – кадровым делопроизводством, а третий – обучением и развитием. Мы были очень дружны. Всегда друг друга выручали, ходили вместе на обеды, поздравляли друг друга с праздниками, делились радостями и трудностями. Все вопросы решали сообща. Неожиданно генеральный директор решил назначить нам руководителя. Им оказалась молодая женщина, в два раза моложе каждой из нас, с незаконченным коммерческим

образованием, которая в первый же день предложила перейти на «ты». Хотя мы даже друг к другу обращались на «Вы».

С приходом новой начальницы стали происходить странные вещи. Мы почему-то практически перестали общаться. Каждый стал сам по себе. В комнате стоит тишина, изредка нарушаемая телефонным звонком. Она ввела правила – общение только по ICQ. Разговаривает начальница только один на один. По одному каждую из нас выдергивает время от времени в переговорную комнату для обсуждения вопросов – зарплаты, объема работы, заданий и т.д. Поскольку ситуация в нашем небольшом коллективе резко изменилась, это отразилось также и на компании в целом. Выросла текучесть персонала, стало много конфликтов, судебных исков, штрафов и т.д. От многих проектов пришлось отказаться в силу отсутствия бюджета и специалистов, а ранее успешные проекты стали убыточными. Все сотрудники компании ходят нам сочувствуют. Никакой конфронтации вроде бы нет с новой начальницей, но и работать с ней особого желания тоже нет. Ходим на работу отбывая часы и потихоньку подыскиваем для себя вакансии.

Вопросы:

1. Как понять, что произошло?
2. Как безопасно вывести на чистую воду новую начальницу? Ведь пока ее не было, компания была успешной.

Тема 8. Научная и практическая эффективность исследований систем управления:

Задание:

- Найти в Интернет компанию. Провести ее подробное описание, используя открытые источники информации, такие как сайт компании, форумы, социальные сети.
- Разработать план проведения исследований компании в соответствии с практикой системного подхода.
- Провести исследования компании, используя имеющуюся информацию (оценить маркетинговую политику, кадровую политику, взаимодействие с партнерами, экономические показатели деятельности и т.д.).

Ответить на следующие вопросы:

- что из себя представляет компания?
- какие слабые и сильные стороны компании удалось определить?
- какие возможности предоставляют современные информационные технологии для комплексного бесконтактного исследования?

Тема 9. Планирование и организация исследований систем управления:

Задание. Работа выполняется в группе:

- Сформулируйте цель проведения социологических исследований для диагностики системы управления
- Разработайте план проведения социологических исследований с применением информационных технологий
- Разработайте вопросник (анкету) для заполнения
- Осуществите сбор данных, привлекая к анкетированию в качестве респондентов своих коллег
- Проведите статистическую обработку результатов исследований
- Сделайте выводы и разработайте рекомендации по повышению результативности/привлекательности/ и т.д. системы управления

Тема 10. Требования, предъявляемые к специалистам, при проведении исследований

систем управления:

Задание: На негосударственном предприятии "Ниагара" изучается влияние частичного сокращения штата на психологический климат в коллективе.

Необходимо разработать ряд содержательных вопросов для анкеты. Формулировку каждого вопроса необходимо обосновать.

Тема 11: Диагностика систем управления:

Задание. Ревизия теста:

- ответить на вопросы бланкового теста (выдается преподавателем)
- провести статистическую оценку результатов: построить с применением информационных технологий (MS Excel) диаграмму распределения результатов теста (в тестировании должны принимать участие не менее 20 чел.!).
- провести ревизию теста: рассчитать индексы трудности и валидности
- сделать вывод о возможности применения данного теста для исследований систем управления

Тема 12. Оформление отчета об исследовании систем управления:

Задание: Рассчитайте эффект от социально-экономического эксперимента, связанного с переходом к новой системе управления запасами в организации. Эксперимент проводился по классической схеме. До проведения эксперимента затраты, связанные с созданием и содержанием запасов, составили в контрольном подразделении 150000д.е., а в экспериментальном - 160000д.е. После проведения эксперимента эти затраты составили, соответственно, 140000д.е. и 148000д.е.

Ответ: проведенный эксперимент дал экономию в 2000д.е. или 1,25% от первоначальной величины затрат экспериментального подразделения. Данное нововведение оказалось малоэффективно. Имевшее место снижение затрат, связанных с созданием и содержанием запасов, объясняется влиянием посторонних факторов.

### **Темы исследовательских, информационных, творческих проектов**

*Подготовка исследовательских проектов по темам:*

1. Инструменты поиска управленческих решений в международном информационном пространстве.
2. Связь науки об управленческих решениях с другими науками об управлении.
3. Характерные отличительные особенности принятия управленческих решений в организации от других видов решений.
4. Выбор инструментов для решения проблем.

*Информационный проект*

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме:

1. Формирование базы данных для вычленения проблем и их решения.
2. Подготовка информационно-программной среды принятия управленческих решений.
3. Использование технологических моделей для осуществления управляющих воздействий при реализации решений.
4. Комплексное решение проблем управления.
5. Формирование комплексной системы подготовки и принятия решений, структурирующей деятельность представителя руководства.

*Творческое задание (с элементами эссе)*

Напишите эссе по теме:

1. Формирование комплексной системы подготовки и принятия решений.
2. Разграничение объекта управления и внешней среды при принятии управленческого решения.
3. Структуризация проблем, оценка целей и расстановка приоритетов при принятии управленческих решений.

4. Реализация концепции управления знаниями и обмен технологическими базами данных принимаемых решений.
5. Выбор инструментов принятия управленческих решений.

### **Типовые задания к интерактивным занятиям**

#### *Сравнительный анализ в форме диспута*

Цель семинарского занятия – провести анализ управленческих решений и поддержки инновационного механизма развития организации

Основные вопросы:

1. Опишите использование методов выбора приоритетных направлений развития науки, техники, технологий.
2. На основе предложенных методов составьте алгоритм принятия решений на уровне горизонтальной и вертикальной интеграции выбранного административного процесса.

#### *Подготовка и проведение деловой игры*

Составление маршрута подготовки эффективных решений на основе информационных технологий.

Основные вопросы:

1. Составьте современную базу данных возможных к использованию информационных технологий для управления организацией.
2. Составьте алгоритм (маршрут) управления информационными потоками в избранной Вами организации на основе изученных методов принятия решений.

### **Типовые тесты**

1. Управление необходимо исследовать для ...
  1. повышения качества управленческих решений
  2. эффективного совершенствования управления.
  3. получения дополнительной информации при принятии решений.
2. Методология исследования – это ...
  1. совокупность методов исследования
  2. логическая схема исследования
  3. комплекс целей, средств и методов исследования
3. Главный признак концепции исследования
  1. наличие всей необходимой информации
  2. наличие ресурсов, необходимых для проведения исследования
  3. комплекс ключевых положений по методологии и организации следования
4. Что дает менеджеру знание типологии исследования?
  1. позволяет эффективно распорядиться ресурсами
  2. определяет организацию исследования
  3. дает объективную оценку проблемы
5. Объектом исследования в управлении является ...
  1. человек
  2. проблема
  3. система управления

6. Взаимосвязь методологии и организации исследования

1. методология определяет вид и форму организации
2. они не имеют прямой зависимости
3. организация определяет выбор методологии исследования

7. Функционирование системы управления – это ...

1. процесс реализации системой ее функций
2. поддержание ее жизнедеятельности
3. работа в рамках достигнутого качества

8. Система управления – это совокупность...

1. элементов (кадров, структуры, коммуникаций, методов управления, культуры и т.д.)
2. звеньев, осуществляющих управление и связи между ними
3. компонентов объединенных общей целью

9. Основные признаки классификации фактов

1. содержание, направленность, организованность, комплексность, системность
2. существования, наличия, ценности факта, соответствие предмету исследования, достаточность фактов
3. отношение к объекту исследования, время использования, агрегированность, количественная и качественная определенность

10. Роль, которую классификация проблем, факторов, условий и пр. играет в исследованиях.

1. определяет комплексный подход в исследовании
2. способствует упорядочению и ранжированию (проблем, факторов, условий и пр.)
3. дает дополнительную информацию

11. Исследование — это ...

1. способ получения дополнительной информации
2. вид деятельности человека, направлены на получение новой информации о проблеме
3. способ использования знаний в практической деятельности

12. Фактология исследования – это ...

1. использование фактического материала в процессе исследования
2. методы обработки информации
3. система работы с фактами

13. Проблема – это ...

1. направление исследования
2. совокупность информации о состоянии системы
3. противоречие, требующее разрешения

14. Исследование управления – это ...

1. вид деятельности, одна из основных функций управления
2. научный труд

3. вид деятельности, позволяющий вскрыть суть и содержание явлений и процессов управления

15. Особенность исследования социально-экономических систем

1. затруднено получение объективной информации
2. размыты границы объекта исследования
3. ограничены возможности экспериментирования

16. Функции гипотезы:

1. проверочная, констатирующая
2. организующая, получение новых высказываний по проблеме
3. мотивирующая, контролирующая

17. К приемам мышления относятся:

1. размышление, суждение, аналогия
2. определение, классификация, объяснение, проверка гипотез
3. шкалирование, типология, оценка, индукция, дедукция

18. Классификация – это ...

1. деление явлений (объектов по степени важности)
2. разделение явлений (объектов на классы)
3. деление явлений (объектов по признаку информативности)

19. Составными частями концепции исследования являются ...

1. цель, проблема, результат, гипотеза
2. проблема, цель, исполнитель, информация, ресурсы
3. программа, методы исследования, информация, результат

20. Главный признак концепции исследования

1. наличие всей необходимой информации
2. наличие ресурсов, необходимых для проведения исследования
3. комплекс ключевых положений по методологии и организации следования

21. Главное в системном подходе к исследованию

1. тип мышления менеджера
2. знание предмета исследования
3. определение целостности и связи явлений

22. Доказательство – это операция, состоящая в ...

1. установлении и определении наличия проблемы
2. установлении истинности суждения
3. подтверждении правильности решения

23. Логика – это наука о ...

1. логическом рассуждении о проблеме
2. формах и приемах познавательной деятельности
3. проведении исследовательской деятельности

24. К основным принципам диалектического подхода к исследованию относятся ...

1. экономичность, своевременность, правомерность, эффективность

2. объективность научность, целостность, относительность, движение и развитие
3. правомочность, компетентность, информационная обеспеченность, целенаправленность

25. Синтез – это метод ...

1. исследования, имеющий цель объединить отдельные части изучаемой системы управления в единую систему
2. исследования отдельных частей, элементов системы управления
3. анализа управленческой проблемы, как целостной системы

26. Концепция исследования – это ...

1. система взглядов на процесс исследования
2. комплекс положений, раскрывающий сущность, содержание и особенности исследуемого явления, его осуществление
3. комплекс положений (идей, принципов, подходов и пр.), в соответствии с которыми осуществляется исследование системы управления

27. Системный анализ – это ...

1. совокупность средств, позволяющих исследовать свойства и структуру объекта в целом
2. метод решения проблем управления, преимущественно количественными методами
3. метод, рассматривающий связи между элементами (подсистемам системы)

28. Главное в системном подходе к исследованию  
Варианты ответа:

1. знание предмета исследования
2. возможность имитационного моделирования явлений
3. определение целостности и связи явлений

29. Преимущество диалектического подхода к исследованию

1. требует количественных оценок
2. предполагает учет человеческого фактора
3. ориентирует на поиск противоречий

30. Гипотеза – это ...

1. предварительное предположение об исследуемой проблеме
2. предположение, требующее научного доказательства
3. информация, относящаяся к решению проблемы

31. Метод экспертных оценок применяется, в основном, для решения ...

1. структурированных проблем
2. количественных проблем
3. слабоструктурированных и неструктурированных проблем

32. Преимущество методов тестирования

1. глубина раскрытия проблемы
2. простота и доступность, не требует специальных знаний
3. позволяет быстро получить информационный материал

33. Методы исследования – это ...
1. средства оптимизации исследования
  2. определение состава проблемы
  3. способы проведения исследования
34. Условия проведения эксперимента – это ...
1. ресурсное обеспечение
  2. время проведения эксперимента
  3. значимость планируемого нововведения, обратимость результатов, наличие контрольного объекта, создание экспериментальной ситуации
35. Структуризация системы – это ...
1. разделение объектов и процессов, имеющих отношение к поставленной цели на изучаемую систему и внешнюю среду
  2. построение структуры управления организации в соответствии с ее целями
  3. установление структуры слабоструктурированной системы
36. Результат исследования – это ...
1. отчет об исследовании системы управления
  2. рекомендации, модели, методики, способствующие успешному решению проблемы
  3. социально-экономический эффект полученный в организации
37. Основные принципы планирования исследования
1. правомерность, информационная обеспеченность, своевременность
  2. целевая направленность, системность, комплексность, непрерывность, научность
  3. правомочность, своевременность, правомерность, взаимосвязанность
38. Программа исследования – это ...
1. план исследования, определяющий кто и что должен выполнять в процессе исследования
  2. директивный документ, определяющий, цель и задачи исследования, комплекс мероприятий и результат
  3. нормативный документ, содержащий информацию о необходимости проведения исследования

### **Типовые вопросы к контрольным работам**

- 1) Комплексность оценки эффективности управленческих решений.
- 2) Объективность оценки управленческих решений.
- 3) Обязательность оценки эффективности управленческих решений.
- 4) Соответствие метода оценки характеру объекта управления.
- 5) Сопоставимость показателей оценки различных управленческих решений.
- 6) Учет индивидуальных особенностей предприятия, управленческой ситуации при построении модели оценки эффективности управленческого решения.

### ***7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности***

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);

2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

### **1) Требование к теоретическому устному ответу**

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

*Критерии оценивания:* последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

### **2) Творческие задания**

*Эссе* – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

*Критерии оценивания* - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если не выполнены никакие требования

### **3) Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)**

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

*Критерии оценивания* – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

### **4) Интерактивные задания**

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра, как правило, имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

*Критерии оценивания* – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

### **5) Комплексное проблемно-аналитическое задание**

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

*Критерий оценивания* - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

### **6) Исследовательский проект**

*Исследовательский проект* – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

*Критерии оценивания* - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

## **7) Информационный проект (презентация)**

**Информационный проект** – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

*Критерии оценивания* - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

## **8) Дискуссионные процедуры**

*Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции* являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

–лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

*Критерии оценивания* – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

## **9) Тестирование**

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

*Критерии оценивания* – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

## **10) Требование к письменному опросу (контрольной работе)**

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

*Критерии оценивания:* последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

### **8.1. Основная учебная литература**

1. Алфорова, Л. В. Исследование систем управления : учебное пособие / Л. В. Алфорова, Н. М. Григорьева. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 560 с. — ISBN 978-5-4486-0650-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81477.html>

2. Баранов, В. В. Исследование систем управления : учебное пособие / В. В. Баранов, А. В. Зайцев, С. Н. Соколов. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 216 с. — ISBN 978-5-9614-2281-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93054.html>

### **8.2. Дополнительная учебная литература:**

1. Дроздова, И. В. Разработка управленческих решений : практикум / И. В. Дроздова, А. В. Харитонович. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 92 с. — ISBN 978-5-9227-0745-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74347.html>

2. Попов, В. П. Разработка управленческих решений (многомерный подход) : учебник / В. П. Попов, И. В. Крайнюченко. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-4486-0539-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85750.html>

### **8.3. Перечень периодических изданий:**

1. Экономика и менеджмент систем управления  
<http://www.iprbookshop.ru/34060.html>

2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика  
<http://www.iprbookshop.ru/48512.html>

3. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент  
<http://www.iprbookshop.ru/59554.html>

4. Информационные технологии моделирования и управления  
<http://www.iprbookshop.ru/43350.html>

5. Вестник Московской государственной академии делового администрирования  
<http://www.iprbookshop.ru/10314.html>

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

1. [www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru)
2. [www.zipsites.ru](http://www.zipsites.ru) – бесплатная электронная Интернет библиотека.
3. [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru) – бесплатная электронная Интернет библиотека.
4. [www.big.library.info](http://www.big.library.info) – большая электронная библиотека.
5. КонсультантПлюс

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной

работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

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

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)

5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.

## **12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) на 34 посадочных места; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, веб-камера, экран, компьютер в сборе - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2 Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели на 30 посадочных мест; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт., компьютер в сборе для обучающихся - 30 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Microsoft Office 2016, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32, 1С:Предприятие 8 (Зарплата и управление персоналом; Зарплата и кадры государственного учреждения).

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

## **13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины**

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

### **13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:**

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

### **13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения**

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

### **13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)**

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

