

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ  
ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»**

**Кафедра Экономики и управления**  
(полное наименование кафедры)

**УТВЕРЖДЕНО**  
на заседании кафедры

Протокол № 8 от 22 февраля 2023 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ**

**38.03.02 «Менеджмент»**

Профиль подготовки  
«Менеджмент организаций социально-культурной сферы»

Квалификация:  
**Бакалавр**

Санкт-Петербург

## 1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине используется в целях нормирования процедуры оценивания качества подготовки и осуществляет установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы дисциплины. Предметом оценивания являются знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций у обучающихся. Процедуры оценивания применяются в процессе обучения на каждом этапе формирования компетенций посредством определения для отдельных составных частей дисциплины методов контроля – оценочных средств. Основным механизмом оценки качества подготовки и формой контроля учебной работы студентов являются текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация.

### 1.1. Цель и задачи текущего контроля студентов по дисциплине

Цель текущего контроля – систематическая проверка степени освоения программы дисциплины «Исследование систем управления» уровня достижения планируемых результатов обучения - знаний, умений, навыков, в ходе ее изучения при проведении занятий, предусмотренных учебным планом.

Задачи текущего контроля:

1. обнаружение и устранение пробелов в освоении учебной дисциплины;
2. своевременное выполнение корректирующих действий по содержанию и организации процесса обучения;
3. определение индивидуального учебного рейтинга студентов;
4. подготовка к промежуточной аттестации.

В течение семестра при изучении дисциплины реализуется традиционная система поэтапного оценивания уровня освоения. За каждый вид учебных действий студенты получают оценку.

### 1.2. Цель и задачи промежуточной аттестации студентов по дисциплине.

Цель промежуточной аттестации – проверка степени усвоения студентами учебного материала, уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций на момент завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация проходит в форме защиты курсовой работы, экзамена.

Задачи промежуточной аттестации:

1. определение уровня освоения учебной дисциплины;
2. определение уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций;
3. соотнесение планируемых результатов обучения с планируемыми результатами освоения образовательной программы в рамках изученной дисциплины.

## 2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Основные понятия	УК -3	УК-3.1.1. Знать в итоге изучения темы «Основные понятия исследования	Дискуссия, опрос, тесты,

	исследования систем управления		<p><b>систем управления»:</b> понятие и классификация научных исследований; направления, цели, задачи и содержание системных исследований; основные свойства и закономерности систем; общие характеристики и особенности современных организаций как систем, типы поведения систем.</p> <p>УК-3.2.1. <i>Уметь в итоге изучения темы</i> <b>«Основные понятия исследования систем управления»:</b> оперировать основными понятиями и классифицировать виды научных исследований; формулировать цели и задачи системных исследований; характеризовать основные свойства и закономерности систем; обобщать характеристики и выделять особенности современных организаций как систем, характеризовать типы поведения систем.</p> <p>УК-3.3.1. <i>Владеть в итоге изучения темы</i> <b>«Основные понятия исследования систем управления»:</b> терминологией в рамках темы; навыками идентификации видов научных исследований; навыками постановки цели и задач системного исследования.</p>	практические задания
2	Тема 2. Методология и организация исследования систем управления	УК-3	<p>УК-3.1.2. <i>Знать в итоге изучения темы</i> <b>«Методология и организация исследования систем управления»:</b> содержание понятий методология и концепция проведения исследований; классификацию целей исследований; методологические подходы к исследованию; принципы исследования систем управления; основные этапы процесса теоретико-эмпирического исследования систем управления; методы выявления проблем исследования, методы сбора информации, методы организации исследований; методы оценки эффективности исследований.</p> <p>УК-3.2.2. <i>Уметь в итоге изучения темы</i> <b>«Методология и организация исследования систем управления»:</b> разъяснять содержание понятий методология и концепция проведения исследований; определять необходимые методологические подходы к конкретному исследованию; планировать основные этапы теоретико-эмпирического исследования систем управления; применять методы выявления проблем исследования, методы сбора информации, методы организации исследований; методы оценки эффективности исследований.</p> <p>УК-3.3.2. <i>Владеть в итоге изучения темы</i> <b>«Методология и организация исследования систем управления»:</b> методологией проведения исследований</p>	Дискуссия, опрос, тесты, практические задания

			систем управления; навыками планирования теоретико-эмпирического исследования систем управления; применения методов: выявления проблем исследования, сбора информации, организации исследований; оценки эффективности исследований.	
3	Тема 3. Методы и процедуры системного анализа	УК-3	<p>УК-3.1.3. <i>Знать в итоге изучения темы «Методы и процедуры системного анализа»:</i> общую классификация методов исследования систем управления; содержание понятий и свойства социально-экономической системы и системы управления; методики и процедуры: декомпозиции, системного анализа целей, морфологического анализа решений, сценарного исследования в системах управления; основные задачи синтеза, методы агрегирования; содержание стратегий системного проектирования.</p> <p>УК-3.2.3. <i>Уметь в итоге изучения темы «Методы и процедуры системного анализа»:</i> классифицировать методы исследования систем управления; характеризовать свойства социально-экономической системы и системы управления; применять методики и процедуры: декомпозиции, системного анализа целей, морфологического анализа решений, сценарного исследования в системах управления; методы агрегирования; синтеза полученной информации.</p> <p>УК-3.3.3. <i>Владеть в итоге изучения темы «Методы и процедуры системного анализа»:</i> навыками применения методов исследования систем управления; навыками применения методик и процедур: декомпозиции, системного анализа целей, морфологического анализа решений, сценарного исследования в системах управления, синтеза полученной информации</p>	Дискуссия, опрос, тесты, практические задания
4	Тема 4. Диагностика в системах управления	УК-3	<p>УК-3.1.4. <i>Знать в итоге изучения темы Диагностика в системах управления»:</i> понятие и классификацию управленческой диагностики; понятие и классификацию организационных и управленческих проблем; методы управленческой диагностики, методы анализа проблем, методы когнитивного моделирования, методы построения сценариев.</p> <p>УК-3.2.4. <i>Уметь в итоге изучения темы Диагностика в системах управления»:</i> классифицировать виды управленческой диагностики; идентифицировать организационные и управленческие проблемы; применять методы управленческой диагностики, методы анализа проблем, методы</p>	Дискуссия, опрос, тесты, практические задания

			<p>когнитивного моделирования, методы построения сценариев.</p> <p>УК-3.3.4. <i>Владеть в итоге изучения темы <b>Диагностика в системах управления</b></i>: навыками применения методов: управленческой диагностики, анализа проблем, когнитивного моделирования, построения сценариев.</p>	
5	Тема 5. Формализованные методы исследований систем управления.	УК-3	<p>УК-3.1.5. <i>Знать в итоге изучения темы «Формализованные методы исследований систем управления»</i>: классификацию формализованных методов исследований систем управления, сферу применения и инструментарий аналитических методов исследования, методов линейного программирования, сетевых, матричных и балансовых, экономико-статистических методов исследования, методов имитационного моделирования в исследованиях систем управления.</p> <p>УК-3.2.5. <i>Уметь в итоге изучения темы «Формализованные методы исследований систем управления»</i>: классифицировать формализованные методы исследований систем управления, применять инструментарий аналитических методов исследования, методов линейного программирования, сетевых, матричных и балансовых, экономико-статистических методов исследования, методов имитационного моделирования в исследованиях систем управления.</p> <p>УК-3.3.5. <i>Владеть в итоге изучения темы «Формализованные методы исследований систем управления»</i>: навыками применения методов исследования: аналитических, линейного программирования, сетевых, матричных и балансовых, экономико-статистических, имитационного моделирования.</p>	Дискуссия, опрос, тесты, практические задания
6	Тема 6. Экспертные методы в исследованиях систем управления	УК-3	<p>УК-3.1.6. <i>Знать в итоге изучения темы «Экспертные методы в исследованиях систем управления»</i>: классификацию и содержание экспертных методов, условия и сферу их применения в исследованиях систем управления; процедуры проведения экспертизы; методы обработки и анализ экспертной информации.</p> <p>УК-3.2.6. <i>Уметь в итоге изучения темы «Экспертные методы в исследованиях систем управления»</i>: классифицировать экспертные методы исследования систем управления; применять методы обработки и анализа экспертной информации; организовывать проведение процедур экспертизы;</p> <p>УК-3.3.6. <i>Владеть в итоге изучения темы «Экспертные методы в исследованиях систем управления»</i>:</p>	Дискуссия, опрос, тесты, практические задания

			<p>навыками применения методов обработки и анализа экспертной информации; навыками организации проведения процедур экспертизы;</p>	
7	<p>Тема 7. Исследование внешней среды, целей и стратегий организации и ее системы управления</p>	УК-3	<p>УК-3.1.7. <i>Знать в итоге изучения темы</i> <b>Исследование внешней среды, целей и стратегий организации и ее системы управления</b>: основные задачи, принципы, методы, критерии и индикаторы исследования внешней среды; задачи исследования целей; методы и критерии оценки адекватности целей, эффективности целеполагания; методы и критерии анализа и оценки стратегий; методы оценки адекватности системы управления и состояния внешней среды, целей и стратегий организации.</p> <p>УК-3.2.7. <i>Уметь в итоге изучения темы</i> <b>Исследование внешней среды, целей и стратегий организации и ее системы управления</b>: формулировать основные задачи, определять критерии и индикаторы, применять методы исследования внешней среды, целей; стратегий, системы управления.</p> <p>УК-3.3.7. <i>Владеть в итоге изучения темы</i> <b>Исследование внешней среды, целей и стратегий организации и ее системы управления</b>: навыками применения методов исследования внешней среды, целей; стратегий, системы управления.</p>	<p>Дискуссия, опрос, тесты, практические задания</p>
8	<p>Тема 8. Исследование эффективности систем</p>	УК-3	<p>УК-3.1.8. <i>Знать в итоге изучения темы</i> <b>«Исследование эффективности систем управления»</b>: содержание понятия эффективности систем управления, критерии и индикаторы эффективности; методы оценки эффективности организации и системы управления.</p> <p>УК-3.2.8. <i>Уметь в итоге изучения темы</i> <b>«Исследование эффективности систем управления»</b>: применять методы оценки эффективности организации и системы управления; формировать систему критериев и индикаторов оценки эффективности</p> <p>УК-3.3.8. <i>Владеть в итоге изучения темы</i> <b>«Исследование эффективности систем управления»</b>: навыками применения методов оценки эффективности и системы управления.</p>	<p>Дискуссия, опрос, тесты, практические задания</p>
9	<p>Тема 9. Исследование функций, процессов и структур управления</p>	УК-3	<p>УК-3.1.9. <i>Знать в итоге изучения темы</i> <b>«Исследование функций, процессов и структур управления»</b>: содержание функционального подхода к исследованию систем управления; классификацию ключевых функций управления; методику построения функциональной модели («дерева функций»); методики декомпозиции функций; методику диагностики</p>	<p>Дискуссия, опрос, тесты, практические задания</p>

			<p>функций управления; методику функционально-стоимостного анализа.</p> <p>УК-3.2.9. <i>Уметь в итоге изучения темы «Исследование функций, процессов и структур управления»:</i> применять функциональный подход к исследованию систем управления; применять методик: построения функциональной модели («дерева функций»), декомпозиции функций, диагностики функций управления, функционально-стоимостного анализа.</p> <p>УК-3.3.9. <i>Владеть в итоге изучения темы «Исследование функций, процессов и структур управления»:</i> навыками использования методик: построения функциональной модели («дерева функций»), декомпозиции функций, диагностики функций управления, функционально-стоимостного анализа в исследованиях систем управления.</p>	
10	Тема 10. Исследование внутренней среды и особенностей менеджмента	УК-3	<p>УК-3.1.10. <i>Знать в итоге изучения темы «Исследование внутренней среды и особенностей менеджмента»:</i> классификация элементов внутренней среды организации; методы, критерии и индикаторы диагностики внутренней среды организации; методы, критерии и индикаторы оценки эффективности и качества менеджмента организации.</p> <p>УК-3.2.10. <i>Уметь в итоге изучения темы «Исследование внутренней среды и особенностей менеджмента»:</i> идентифицировать элементы внутренней среды организации; применять методы, критерии и индикаторы диагностики внутренней среды организации; применять методы, критерии и индикаторы оценки эффективности и качества менеджмента организации.</p> <p>УК-3.3.10. <i>Владеть в итоге изучения темы «Исследование внутренней среды и особенностей менеджмента»:</i> навыками применения методов: диагностики внутренней среды организации, оценки эффективности и качества менеджмента организации.</p>	Дискуссия, опрос, тесты, практические задания
11	Тема 11. Обобщение и оценка результатов исследования	УК-3	<p>УК-3.1.11. <i>Знать в итоге изучения темы «Обобщение и оценка результатов исследования»:</i> задачи, методы и алгоритм обобщения результатов системного исследования; методы и алгоритм выявления и идентификации системных проблем (возможностей); содержание стратегий системного проектирования; методику разработки рекомендаций по развитию организации и направлений совершенствования управления.</p> <p>УК-3.2.11. <i>Уметь в итоге изучения темы «Обобщение и оценка результатов исследования»:</i></p>	Дискуссия, опрос, тесты, практические задания

			<p>формулировать задачи, применять методы обобщения результатов системного исследования; применять методы выявления и идентификации системных проблем (возможностей);          УК-3.3.11. Владеть в итоге изучения темы <b>«Обобщение и оценка результатов исследования»:</b> навыками применения методов обобщения результатов системного исследования. методик разработки рекомендаций по развитию организации и направлений совершенствования управления.</p>	
<b>Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины</b>			<b>Защита курсовой работы, экзамен</b>	

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

#### 3.1. Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;
2. Оценка **«хорошо»** выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;
3. Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;
4. Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

#### 3.2. Критерии оценивания (курсовая работа)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов при написании и защите курсовой работы оцениваются следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа сдана на рецензию в установленные сроки;</li> <li>- работа написана и оформлена в полном соответствии с требованиями;</li> <li>- процент оригинальности текста работы по результатам проверки в системе <a href="http://gup.antiplagiat.ru/">http://gup.antiplagiat.ru/</a> не менее 75%;</li> <li>- тема работы раскрыта в полном объеме;</li> <li>- аналитическая часть работы содержит тщательный анализ в соответствии с темой работы, выявлены проблемы в деятельности предприятия или направления её совершенствования;</li> <li>- практическая часть работы содержит рекомендации по совершенствованию деятельности предприятия или решению выявленных проблем. Кроме того в третьей главе должна быть представлена оценка экономической эффективности представленных рекомендаций;</li> <li>- успешная защита курсовой работы.</li> </ul>
Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа сдана на рецензию в установленные сроки;</li> <li>- работа написана и оформлена в полном соответствии с</li> </ul>



	<p>требованиями;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- процент оригинальности текста работы по результатам проверки в системе <a href="http://gup.antiplagiat.ru/">http://gup.antiplagiat.ru/</a> не менее 70%;</li> <li>- тема работы раскрыта в полном объеме;</li> <li>- аналитическая часть работы содержит анализ в соответствии с темой работы, выявлены проблемы в деятельности предприятия или направления её совершенствования;</li> <li>- практическая часть работы содержит рекомендации по совершенствованию деятельности предприятия или решению выявленных проблем. Кроме того в третьей главе должна быть представлена оценка экономической эффективности представленных рекомендаций;</li> <li>- работа может содержать незначительные ошибки в изложении текста, основных тезисов и выводов;</li> <li>- во время защиты курсовой работы, студент допускал неточности в формулировках, изложении основных тезисов и выводов.</li> </ul>
Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа сдана на рецензию в установленные сроки;</li> <li>- Содержание работы не в полной степени соответствует рекомендованному;</li> <li>- работа оформлена с незначительным нарушением требований;</li> <li>- процент оригинальности текста работы по результатам проверки в системе <a href="http://gup.antiplagiat.ru/">http://gup.antiplagiat.ru/</a> не менее 60%;</li> <li>- тема работы раскрыта менее, чем на 80%;</li> <li>- аналитическая часть работы содержит ошибки в анализе, выявлены проблемы в деятельности предприятия или направления её совершенствования;</li> <li>- практическая часть работы содержит только теоретические рекомендации по совершенствованию деятельности предприятия или решению выявленных проблем, не подкреплённые оценкой экономической эффективности;</li> <li>- работа может содержать некоторые ошибки в изложении текста, основных тезисов и выводов;</li> <li>- во время защиты курсовой работы, студент испытывал сложность в формулировках, изложении основных тезисов и выводов.</li> </ul>
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа не сдана на рецензию в установленные сроки;</li> <li>- содержание работы не соответствует рекомендованному;</li> <li>- работа оформлена со значительным нарушением требований;</li> <li>- Процент оригинальности текста работы по результатам проверки в системе <a href="http://gup.antiplagiat.ru/">http://gup.antiplagiat.ru/</a> менее 60%;</li> <li>- тема работы раскрыта менее, чем на 60%;</li> <li>- аналитическая часть работы содержит существенные ошибки в анализе, не выявлены проблемы в деятельности предприятия или направления её совершенствования;</li> <li>- практическая часть работы не содержит рекомендации по совершенствованию деятельности предприятия или решению выявленных проблем;</li> <li>- работа содержит ошибки в изложении текста, основных тезисов и выводов;</li> <li>- во время защиты курсовой работы, студент испытывал значительную сложность в формулировках, изложении основных тезисов и выводов.</li> </ul>

### 3.3 Критерий оценивания - экзамен

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Студент не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников; умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой, приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы, свободно справляется с задачами и практическими заданиями; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически выстраивает свой ответ.
Хорошо	Студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допускает существенных неточностей в ответах на вопросы, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает незначительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
Удовлетворительно	Студент усвоил только основной программный материал, но не знает его отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала, не в полной мере владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
Неудовлетворительно	Студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает значительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала

#### **4. Типовые контрольные задания (тесты, в том числе для проверки остаточных знаний студентов, рефераты, курсовые работы, кейсы и др.) и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков**

##### **4.1. Структура банка тестовых вопросов**

Важным критерием оценки уровня текущих знаний студентов является выполнение ими тестовых заданий по отдельным темам. В частности, тестирование позволяет по мере прохождения учебного материала оценить уровень формирования у студентов необходимых компетенций.

#### **БАНК ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ**

Общее количество тестовых заданий в базе - 80

**Структура базы тестовых заданий по основным разделам дисциплины**

№ п/п	Наименование темы	Номера тестовых
----------	-------------------	--------------------

		заданий в базе
1	Основные понятия исследования систем управления	1-6
2	Методология и организация исследования систем управления (ИСУ)	7-12
3	Методы и процедуры системного анализа	13-20
4	Диагностика в системах управления	21-28
5	Формализованные методы исследований систем управления	29-36
6	Экспертные методы в ИСУ	37-45
7	Исследование внешней среды, целей и стратегий организации и ее системы управления	46-54
8	Исследование эффективности систем управления	55-62
9	Исследование функций, процессов и структур управления.	63-70
10	Исследование внутренней среды и особенностей менеджмента	71-75
11	Обобщение и оценка результатов исследования.	76-80
<b>Всего</b>		<b>80</b>

Тестовые задания размещены в электронном курсе по дисциплине - <https://edu.gup.ru/course/view.php?id=1577>

## ПАСПОРТ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

**Общее количество тестовых заданий в базе - 80**

**Количество тестовых заданий, включаемых в тест - 30**

**Ограничение времени выполнения теста (в минутах) - 45**

**Автоматическое перемешивание вопросов в тесте:  (да)**

**Случайный порядок ответов в тестовом задании:  (да)**

**Критерии оценки результатов тестирования:**

«отлично» - 85 % и больше правильных ответов;

«хорошо» - от 70 % включительно до 85% правильных ответов;

«удовлетворительно» - от 51 % до 70%;

«неудовлетворительно» - 50% и менее правильных ответов.

### Структура теста на остаточные знания

№ п/п	Наименование темы	Номера тестовых заданий в базе	Кол-во тестовых заданий, включаемых в тест (случайным образом)
1	Основные понятия исследования систем управления	1-6	2
2	Методология и организация исследования систем управления (ИСУ)	7-12	3
3	Методы и процедуры системного анализа	13-20	3
4	Диагностика в системах управления	21-28	3
5	Формализованные методы исследований систем управления	29-36	3
6	Экспертные методы в ИСУ	37-45	3
7	Исследование внешней среды, целей и стратегий организации и ее системы управления	46-54	3
8	Исследование эффективности систем	55-62	3

	управления		
9	Исследование функций, процессов и структур управления.	63-70	3
10	Исследование внутренней среды и особенностей менеджмента	71-75	2
11	Обобщение и оценка результатов исследования.	76-80	2
<b>Всего</b>			<b>30</b>

## 4.2 Тематика рефератов (эссе)

1. Диагностика организационной культуры предприятия.
2. Современный менеджмент и необходимость исследования систем управления социально-экономической организацией.
3. Применение системного подхода к исследованию систем управления.
4. Общенаучные и специальные методы исследования систем управления.
5. Особенности систем управления социально-экономической организацией.
6. Принципы и методология оценки эффективности исследования СУ.
7. Информационный подход к управлению социально-экономической системой.
8. Динамические, адаптивные и иерархические свойства системы управления и их учет при проектировании СУ.
9. Динамика системы как существенная ее характеристика. Существующие подходы к описанию динамики СУ.
10. Влияние внутренних и внешних возмущений на динамику систем управления.
11. Показатели качества системы управления социально-экономической организацией.
12. Роль и место целеполагания, прогнозирования и планирования в управлении СЭО.
13. Типовые структуры систем управления. Алгоритм формирования структуры СУ.
14. Социально-экономические системы и их свойства.
15. Современные информационные технологии в управлении социально-экономической организацией.
16. Анализ внешней среды организации.
17. Анализ внутренней среды организации.
18. Виды исследований систем управления.
19. Возможные эффекты от исследования систем управления.
20. Исследование и проектирование управленческих решений.
21. Исследование и проектирование структур управления.
22. Исследование и проектирование функций управления.
23. Исследование и проектирование целей управления.
24. Качественные методы исследования систем управления.
25. Классификация методов исследования систем управления.
26. Количественные методы исследования систем управления.
27. Комплексный подход при исследовании систем управления.
28. Логические методы исследования.
29. Метод Дельфи в ИСУ.
30. Метод дерева целей.
31. Метод анализа иерархий.
32. Метод имитационного динамического моделирования.
33. Метод морфологического анализа.
34. Методы исследований и организация экспериментов.
35. Методы организации групповой дискуссии.
36. Организация планирования исследовательской деятельности на предприятии.
37. Проблемы организации и проведения «мозгового штурма».
38. Проблемы организации коллективных экспертиз.

39. Проблемы проведения экспериментальных исследований и обработки полученных результатов.
40. Проблемы организации экспертизы.
41. Сетевой метод в ИСУ.
42. Системный подход в управленческой деятельности.
43. Ситуационный подход при исследовании систем управления.
44. Экспертные методы ИСУ.
45. Этапы исследования объекта управления.

*Пояснение к выполнению задания:* из имеющегося списка тем студент выбирает ту, которая по своему содержанию соответствует пропущенному занятию, и должен раскрыть в реферате (эссе) основные положения рассматриваемого вопроса, используя материалы лекций, литературу по данной теме и дополнительную информацию из любого другого источника, включая Интернет.

*Требования к объему реферата и его оформлению:* реферат должен иметь объем не менее десяти страниц машинописного текста, список использованной литературы и других информационных источников должен составлять не менее пяти наименований. Реферат должен иметь титульный лист, на котором указывается название дисциплины, тема реферата и фамилия студента с указанием номера группы. Содержательная часть реферата должна быть сгруппирована в разделы, их количество зависит от выбранной темы и наличия конкретного материала. Реферат должен содержать выводы, самостоятельно сделанные студентом на основе рассмотренного материала по теме.

*Требования к структуре, объему эссе и его оформлению*

**Эссе** – краткий очерк по какой-либо теме из предложенного списка. Эссе состоит из короткого вступления, где раскрывается сущность темы; основной части, в которой излагаются мнения ученых на предмет повествования; отношение автора работы к этим мнениям, а также заключения, в котором даются краткие выводы о проделанном исследовании. На последней странице эссе указываются использованные для описания источники. Объем – 3-5 страниц.

**Процедура оценивания:** оценка проводится в балльной форме (максимум 10 баллов) по следующим критериям:

- грамотное изложение своих мыслей по проблематике;
- научность и доказательность при высказывании своей точки зрения;
- возможность статистически доказать свою точку зрения на исследуемую проблему.

### 4.3 Ситуационные задачи

(пример ситуационной задачи к теме 2).

**Задание:** рассмотреть отчет по Консалтинговому проекту “Комплексная диагностика ЗАО “. . . ” (проект приведен в приложении). Проанализировать проект и дать ответы на следующие вопросы:

- Какие цели и задачи поставлены в данном исследовании?
  - Как можно охарактеризовать подход к исследованию?
  - Что является объектом, что предметом исследования?
  - В чем состоит основная диагностическая проблема?
  - Какие использованы методы сбора данных?
  - Насколько эффективны используемые методы информации?
  - Какие методы анализа использованы в исследовании?
  - Насколько полученные результаты исследования адекватны поставленным целям и задачам?
- В чем вы видите проблемы исследования с точки зрения его методологии?

Результаты обсудить на занятии.

**Процедура оценивания:** за каждую правильно решенную задачу – 5 баллов

### 4.4 Кейс-задачи

(примеры кейса к теме 1).

## СТРУКТУРА КЕЙСА 1

## 1. Методическая часть

Дидактические цели кейса:

Настоящий кейс предназначен для обоснования студентами выбора подхода к исследованию проблемы. Выполнение кейсового задания способствует формированию у студентов следующих компетенций:

ПК-10 – владение навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления.

Задача по анализу для студентов – формирование практических умений и навыков в области обоснования выбора системного подхода к исследованию конкретной проблемы.

Пояснительная записка по организации работы над кейсом для преподавателя.

Данное семинарское занятие с использованием КЕЙС-метода рассчитано на один академический час. На аудиторном занятии студентам в группах по 2 человека выдаются кейсы. Рекомендуется поставить проблемные вопросы (5 минут). На обсуждение проблемной ситуации в группах выделить время около 15-20 минут. Оставшееся время вести обсуждение вариантов решений проблемы.

## 2. Сюжетная часть кейса «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 отбывать часы и потихоньку подыскиваем для себя вакансии.

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

### Вопросы;

1. Требуется ли проблема системного подхода? Вывод обосновать.
2. Целесообразно ли использовать для решения проблемы «жесткие» административные методы, «мягкие» методы самоорганизации или смешанный подход?

## 3. Возможные направления решения проблемы:

1. В кейсе указана не вся важная информация, т.к. сам факт приема на работу неквалифицированного специалиста, который сумел «разрушить» все устои компании за время своей работы, говорит о том, что в компании существуют гораздо более глубокие системные проблемы. В первую очередь, необходимо анализировать реальные истинные причины системных проблем, существующих в компании. Вероятнее всего, что эти проблемы

«находятся» на уровне управления компанией в целом.

2. Представляется, что подобное произошло бы и без начальницы - это обычный цикл развития взаимоотношений. Сначала интересно общаться, потом происходит пик общения, а затем отстранение. Начальница просто послужила катализатором. По-видимому, все шло к этому, просто вы не замечали сигналов.

3. Странно, что при устойчивом падении эффективности работы предприятия никто не инициировал экстренное собрание, посвященное существующим проблемам. Сотрудники отдела кадров должны предложить генеральному директору провести общее собрание, целью которого будет определение причины и поиски вариантов выхода из кризисной ситуации.

## СТРУКТУРА КЕЙСА 2.

### 1. Методическая часть

Дидактические цели кейса:

Настоящий кейс предназначен для обоснования студентами выбора подхода к исследованию проблемы. Выполнение кейсового задания способствует формированию у студентов следующих компетенций:

ПК-10 – владение навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления.

Задача по анализу для студентов – формирование практических умений и навыков в области обоснования выбора системного подхода к исследованию конкретной проблемы.

Пояснительная записка по организации работы над кейсом для преподавателя.

Данное семинарское занятие с использованием КЕЙС-метода рассчитано на один академический час. На аудиторном занятии студентам в группах по 2 человека выдаются кейсы. Рекомендуется поставить проблемные вопросы (5 минут). На обсуждение проблемной ситуации в группах выделить время около 15-20 минут. Оставшееся время вести обсуждение вариантов решений проблемы.

### 2. Сюжетная часть кейса «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 отбывать часы и потихоньку подыскиваем для себя вакансии.

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

## Вопросы;

3. Требуется ли проблема системного подхода? Вывод обосновать.
4. Целесообразно ли использовать для решения проблемы «жесткие» административные методы, «мягкие» методы самоорганизации или смешанный подход?

### 3. Возможные направления решения проблемы:

1. В кейсе указана не вся важная информация, т.к. сам факт приема на работу неквалифицированного специалиста, который сумел «разрушить» все устои компании за время своей работы, говорит о том, что в компании существуют гораздо более глубокие системные проблемы. В первую очередь, необходимо анализировать реальные истинные причины системных проблем, существующих в компании. Вероятнее всего, что эти проблемы «находятся» на уровне управления компанией в целом.
2. Представляется, что подобное произошло бы и без начальницы - это обычный цикл развития взаимоотношений. Сначала интересно общаться, потом происходит пик общения, а затем отстранение. Начальница просто послужила катализатором. По-видимому, все шло к этому, просто вы не замечали сигналов.
3. Странно, что при устойчивом падении эффективности работы предприятия никто не инициировал экстренное собрание, посвященное существующим проблемам. Сотрудники отдела кадров должны предложить генеральному директору провести общее собрание, целью которого будет определение причины и поиски вариантов выхода из кризисной ситуации.

### *Критерии оценивания:*

- наглядность предоставляемого материала для обсуждения (до 10 баллов);
- обоснованность принимаемых решений (до 10 баллов);

## 4.5. Вопросы для подготовки к экзамену

1. Понятие и классификация научных исследований.
2. Становление и эволюция системных исследований.
3. Сущность и содержание системного подхода и системного анализа
4. Понятие и основные свойства систем.
5. Классификация систем.
6. Особенности современной организации как системы.
7. Система управления как объект и предмет исследования.
8. Методология исследования систем управления. Основные компоненты исследования.
9. Принципы ИСУ.
10. Процесс теоретико-эмпирического исследования. Основные этапы исследования.
11. Разработка гипотез и планов исследования.
12. Процесс системного исследования.
13. Методы сбора информации для проведения исследований.
14. Понятие и роль измерений в ИСУ. Типы шкал измерения.
15. Общая классификация методов ИСУ.
16. Общее описание социально-экономической системы и системы управления.
17. Общая характеристика методов системного анализа.
18. Декомпозиционные методы системного анализа. Дерево целей.
19. Морфологический анализ в ИСУ.
20. Сценарные методы исследований.
21. Стратегия системного проектирования в ИСУ.
22. Сущность и особенности экспертных методов в ИСУ.
23. Методы коллективных экспертных оценок.
24. Процедура проведения экспертизы.
25. Формализованные методы ИСУ.
26. Исследование целей организации и системы управления (СУ).
27. Исследование стратегии организации и СУ.
28. Исследование функций СУ.



29. Исследование внешней среды СУ.
30. Основные организационные и управленческие проблемы.
31. Описание, анализ и обобщение проблем.
32. Понятие и классификация управленческой диагностики.
33. Методы управленческой диагностики.
34. Ситуационный анализ и когнитивное моделирование.
35. Исследование процессов управления.
36. Исследование организационной структуры.
37. Обобщение результатов системного исследования.
38. Организация проведения исследований.
39. Оценки эффективности и качества исследований.
40. Понятие и основные задачи исследования эффективности систем управления.
41. Исследование эффективности систем управления на основе динамических нормативов (ДН).
42. Оценка качества менеджмента
43. Метод классификации и морфологического анализа.
44. Суть метода экстраполяции
45. Методы моделирования в исследовании систем управления
46. Формирование синектических групп
47. Планирование работ в ИСУ
48. Метод тестирования в ИСУ.
49. Полемика как метод исследования систем управления
50. Основные этапы планирования ИСУ.