ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 02AA015500B9B277974BD4E8E7991CCA59
Владелец АНО ВО "УИФР"
Действителен с 08.04.2025 по 08.07.2026

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся всех форм обучения по дисциплине

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы: Управление человеческими ресурсами

Дисциплина: Исследование систем управления
Форма промежуточной аттестации: зачет, экзамен

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

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Исследование систем управления» у обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль): «Управление человеческими ресурсами», оцениваются компетенции, формирующиеся в процессе освоения образовательной программы.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Компетенция (код и формулировка)	Профессиональный стандарт (код, наименование)	ОТФ (код, наименование)
ПК-2 (Ч) Способен осуществлять планирование численности персонала	08.038 Специалист по экономике труда	С, Планирование численности персонала и расходов на персонал

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

Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с основной профессиональной образовательной программой вуза. В качестве показателей рассматриваются результаты освоения дисциплины, выраженные через знания, умения и владения (таблица 1).

В таблице 2 приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования с указанием критериев их оценивания. Во втором столбце таблицы приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования в соответствии с обозначенным критерием.

Таблица 1 – Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования с точки зрения результатов освоения дисциплины.

Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-2 (Ч) Способен осуществлять планирование численности персонала	ИДК-ПК(Ч)-2.1 Знает методику исследования систем управления, исследует систему управления персоналом и его численностью	Знать: основные виды организационных изменений, изменений в организационной структуре. Уметь: разрабатывать программы организационных изменений, разрабатывать систему планирования численности Владеть: навыками управления проектами, управления программами организационных изменений, изменений численности персонала.

Таблица 2 – Критерии и шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми умениями по дисциплине, способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что позволит ему в дальнейшем развить такие качества умственной деятельности, как глубина, гибкость, критичность, доказательность, эвристичность. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний теоретических основ функционирования системы управления, отдельных их сфер и звеньев, владеет некоторыми умениями анализа системы управления, что позволит ему в дальнейшем развить практические умения в данном направлении профессиональной деятельности.	Пороговый (обязательный)
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал глубокие прочные знания и развитые практические умения и навыки, может сравнивать, оценивать и выбирать методы решения заданий, работать целенаправленно, используя связанные между собой формы представления информации. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал знание теоретических положений в области организации исследования систем управления, практические умения и навыки анализа и исследований на основе типовых методик и действующей норма-	Повышенный

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
тивно-правовой базы.	
Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что студент способен обобщать и оценивать информацию, полученную на основе исследования нестандартной ситуации; использовать сведения из различных источников, успешно соотнося их с предложенной ситуацией. Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что у студента сформированы системные знания в области организации исследования систем управления, необходимые для решения конкретных задач, связанных с функционированием организации; практические умения и навыки анализа и интерпретации информации, содержащейся в плановых документах и отчетности организаций различных правовых форм, публично-правовых образований, а также использования полученных сведений для принятия управленческих решений в области управления человеческими ресурсами. Студент способен систематизировать и обобщать информацию по вопросам анализа, планирования и контроля, обосновывать выбор метода управления для решения задач в области профессиональной деятельности.	Продвинутый

3. Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины

Вопросы для самоконтроля и подготовки к текущему контролю методом устного опроса

Тема 1. Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека

1. Каково содержание процесса исследования как вида деятельности человека?
2. Из каких этапов состоит исследование системы управления? Какова их последовательность?
3. Какие требования предъявляют к системе управления как объекту исследования?
4. Какие характеристики процесса управления подлежат исследованию?
5. Какова роль обратной связи в системах управления?
6. Какие документы определяют состав и порядок работы предприятия?

Тема 2 Системный анализ в исследовании систем управления

1. Что такое системный анализ?
2. Что называется системой?

3. Что такое элемент системы, среда, подсистема? Как можно охарактеризовать элемент?
4. Каковы основные принципы системного анализа?
5. Какие работы должны выполняться при проведении анализа организации?
6. Что характеризует для системы энтропия? Как ее вычислить?

Тема 3. Разработка концепции исследования систем управления

1. На чем основывается методология исследования систем управления кадровой организации?
2. Каковы основные источники получения сведений о деятельности предприятия?
3. Кто входит в состав группы по проведению исследования системы управления?
4. Какие проблемы могут потребовать проведения исследований?
5. В чем сущность общей концепции исследования систем управления? Какое значение для анализа и проектирования кадровой организации она имеет?
6. В чем суть логического анализа схемы принятия решений?

Тема 4. Методы проведения исследования систем управления

1. Как можно осуществить классификацию методов исследования систем управления?
2. Какие исследования называются количественными исследованиями, а какие — качественными?
3. Какие исследования называются комплексными исследованиями, а какие — частными?
4. Какие исследования относятся к прикладным научным исследованиям?
5. Какие исследования называются отчетными исследованиями?
6. Какие исследования называются контрольными исследованиями?

Тема 5. Экспертные оценки в исследовании систем управления

1. Когда используются экспертные методы исследования?
2. Как определить степень достоверности экспертизы?
3. Как организована работа эксперта?
4. Как можно создать экспертную сеть?
5. Какие требования предъявляются к анкете для опроса специалистов?
6. Что такое шкала измерений?
7. Какие типы шкал измерений вы знаете?

Тема 6. Методы коллективных экспертных оценок

1. В чем заключается метод круглого стола?
2. Какие методы называются методами типа «сценариев»?
3. Когда используются методы типа «мозговая атака» или «мозговой штурм»?

4. Когда используются деловые игры?
5. Какие морфологические методы вы знаете?
6. Когда используется метод анализа иерархий?
7. Какова структура морфологического ящика Цвикки?

Тема 7. Логический аппарат исследования систем управления

1. Как применяется логика при исследовании систем управления?
2. Когда нельзя использовать аналогию?
3. Какие четыре направления аналогий используются при исследовании систем управления?
4. Какие вы знаете логические операции?
5. Какие существуют логические отношения?
6. Как определяется нижняя доверительная вероятность для нечеткой переменной?

Тема 8. Исследование систем управления моделированием

1. Что понимается под моделью системы?
2. Какие типы моделей систем вы знаете?
3. Какие виды моделирования систем вы знаете?
4. Какие формы записи применяются для представления математических моделей?
5. По каким принципам строится математическая модель?
6. Как осуществляется проверка адекватности модели исследуемой системе?

Тема 9. Прогнозные и плановые исследования систем управления

1. Что такое прогнозирование?
2. Какие исследования относятся к прогнозным исследованиям систем управления?
3. Что такое планирование?
4. Какие виды плановых исследований систем управления вы знаете?
5. Чем отличается прогноз от плана?
6. В чем суть SWOT анализа?
7. В чем суть GAP анализа?

Тема 10. Методы формализованного представления систем управления

1. Зачем используются методы формализованного представления систем управления?
2. В чем заключается сетевой метод формализованного представления систем управления?
3. В чем заключается метод системной динамики (метод имитационного динамического моделирования)?
4. Когда наиболее эффективно применять метод системной динамики?
5. Какие существуют виды сетевых моделей?
6. Какова роль графических методов в решении задач управления?

Тема 11. Социологические исследования систем управления

1. Какие формы социологических исследований вы знаете?
2. Из каких этапов состоит социологическое исследование системы управления?
3. Что включается в понятие организационной культуры как характеристики системы управления?
4. Какая организация называется корпоративной?
5. Какая организация называется индивидуалистической?
6. Какие признаки отличают конфликт от других отношений в коллективе?
7. Как исследовать систему управления на наличие конфликта?

Тема 12. Исследование и проектирование целей управления

1. Что такое глобальная цель и цели функционирования?
2. Каково значение целей функционирования системы управления?
3. Каковы основные черты и свойства целей?
4. Какие можно классифицировать цели?
5. Как производится формирование состава качественных целей?
6. Какие методы используются для определения количества и состава качественных целей кадровой организации?
7. Почему в теории организации понятие цели является одним из основных?

Тема 13. Исследование и проектирование функций управления

1. Для чего необходимо правильное понимание функций управления?
2. Что понимается под функцией управления?
3. Как можно классифицировать функции управления?
4. Как происходит формирование состава функций в системе управления?
5. Какие факторы необходимо исследовать для определения состава функций в системе управления?
6. Каким образом функции управления соотносятся с целью функционирования системы?

Тема 14. Исследование и проектирование структур управления

1. Что такое организационная структура управления?
2. Какие характеристики определяют организационную структуру?
3. Как можно классифицировать организационные структуры?
4. Какие факторы необходимо учитывать при проектировании структур управления?
5. Какова последовательность задач организационного проектирования?
6. В чем заключается метод организационного моделирования?

Тема 15. Исследование и проектирование управленческих решений

1. Что понимается под управленческим решением?
2. Каковы основные этапы и процедуры процесса принятия решений?
3. Как происходит процесс распределения управленческих решений по уровням управления?

4. Что представляет собой «идеальная» схема принятия решений?
5. Какие факторы учитываются при разработке вариантов решений?
6. Какой из факторов является главным при разработке вариантов решений?
7. Что относят к обязательным элементам процесса принятия решений?

Тема 16. Эффективность и управление исследованием

1. Как определить цель исследования системы управления?
2. Какие трудности возникают, если в исследовании участвует ряд организаций? Как их преодолеть?
3. Что понимается под полнотой, точностью и достоверностью результатов исследования?
4. Как должны быть организованны исследования?
5. Что является источниками риска при исследовании?
6. Какую ответственность несет исследователь за результаты исследования?
7. Каковы основные принципы честного исследования?

Задания по контрольной работе для текущего контроля, указания по ее выполнению.

Контрольная работа по дисциплине «Исследование систем управления» выполняется в форме реферата по выбранной теме. Реферат должен соответствовать принятым в институте «Требованиям к оформлению письменных работ», в том числе требованиям к оригинальности таких работ.

Реферат – это вид учебно-исследовательской работы, выполненной на актуальную тему социологии в рамках профильной проблематики, отражающей основные направления исследования по данной дисциплине. В процессе работы над содержанием реферата должно быть осуществлено следующее – выбраны и проанализированы основные методологические подходы, теории и концепции по теме.

Рекомендуется следующий алгоритм подготовки реферата:

1.определить научные подходы, теории, концепции социологии и менеджмента, в рамках которых наиболее логично рассмотреть сущность темы и ее основных категорий;

2. осуществить выбор литературы (зарубежной и отечественной), основываясь на которой можно раскрыть тему по заранее определенной логике ее представления;

3. подготовить структуру (план реферата), разворачивание которой отражало бы как основные позиции в рамках различных управленческих дискурсов, так и анализ современных практик по выбранной теме реферата;

4. разработать структуру реферата, которая включает основные составные части: введение, основная часть, заключение, список использованной литературы и источников, ссылки при цитировании обязательны;

5. подготовить введение, которое включает краткое обоснование актуальности темы реферата, которое отражает то или иное направление научных исследований в рамках социологии;

6. подготовить основную часть, которая включает:

описание значимых для темы научных теорий, взглядов, подходов, в рамках которых необходимо рассматривать тему; социологический анализ базовых категорий;

специфику становления, формирования, развития тех или иных управленческих процессов с точки зрения социологического подхода;

анализ современного состояния, включая проблемы функционирования тех или иных аспектов управленческих практик;

анализ основных этапов и закономерностей исторического развития общества должен быть проведен через призму гражданской ответственности

7. подготовить заключение, которое включает резюмирование результатов работы в рамках темы реферата: краткое заключение об актуальности темы и изложение основных результатов, которые получены в процессе ее изучения;

8. обучающийся может получить консультации у преподавателя в связи с согласованием структуры реферата или методологических аспектов раскрытия выбранной темы.

Критерии оценивания реферата

– Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

– Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

– Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично;

допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Выбор варианта контрольной работы для студентов осуществляется по последней цифре номера зачетки. Цифра 0 означает 10 вариант.

Первый вариант выбирает одну тему из номеров 1, 11, 21 и.т.д., второй вариант выбирает из номеров 2, 12, 22 и т.д.

Темы для выполнения контрольных работ:

1) Анализ внешней среды кадровой организации.
2) Анализ внутренней среды кадровой организации.
3) Виды исследований систем управления.
4) Виды плановых исследований.
5) Возможные эффекты от исследования систем управления.
6) Законы и формы познания.
7) Интеграционный подход при исследовании систем управления.
8) Исследование и проектирование управленческих решений.
9) Исследование и проектирование структур управления.
10) Исследование и проектирование функций управления.
11) Исследование и проектирование целей управления.
12) Исследование систем управления моделированием.
13) Исследование, как составная часть менеджмента организации.
14) Источники получения сведений о деятельности организации.
15) Качественные методы исследования систем управления.
16) Классификация методов исследования систем управления.
17) Классификация систем.
18) Классификация факторов, характеризующих объект исследования.
19) Классификация целей исследования.
20) Количественные методы исследования систем управления.
21) Комплексный подход при исследовании систем управления.
22) Логические методы прогнозирования.
23) Математические методы планирования.
24) Метод Дельфи.
25) Метод дерева целей.
26) Метод анализа иерархий.
27) Метод имитационного динамического моделирования.
28) Метод Монте-Карло.
29) Метод морфологического ящика.
30) Методы исследований и организация экспериментов.
31) Методы организации групповой дискуссии.
32) Методы экстраполяции.
33) Морфологический метод.
34) Мотивация как фактор управления личностью.

35) Общие характеристики открытых систем.
36) Организация как объект управления.
37) Организация планирования исследовательской деятельности на предприятии.
38) Оценка качества прогнозов.
39) Понятие и сущность управления.
40) Признаки организованности систем управления.
41) Проблемы организации и проведения «мозгового штурма»
42) Проблемы организации коллективных экспертиз.
43) Проблемы проведения экспериментальных исследований и обработки полученных результатов.
44) Проблемы экспертизы.
45) Сетевой метод.
46) Системный подход в управленческой деятельности.
47) Системный подход к формированию организационных структур.
48) Системный подход.
49) Ситуационный подход при исследовании систем управления.
50) Сравнительная характеристика управления и контроля.
51) Статика и динамика организации.
52) Статистические методы прогнозирования.
53) Теоретические подходы к развитию и современному состоянию инновационного подхода в деятельности предприятия.
54) Типы системных представлений об объекте исследования.
55) Требования к экспертам, проводящим исследование систем управления.
56) Управление реализацией управленческих решений.
57) Управленческий учет и его особенности
58) Факторы, приводящие к появлению проблем в системах управления.
59) Функциональные зоны обследования организации.
60) Шкалы оценивания, применяемые при экспертизе.

4. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы и дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

Для зачета

По компоненте компетенций «Знать»

1. Каково содержание процесса исследования как вида деятельности человека?
2. Зачем надо исследовать системы управления?
3. Какие виды исследований вы знаете?
4. Что понимается под исследованием систем управления?

5. Что такое системный анализ?
6. Что называется системой?
7. Что такое структура системы?
8. На чем основывается методология исследования систем управления?
9. Кто входит в состав группы по проведению исследования системы управления?
10. Каковы основные источники получения сведений о деятельности предприятия?
11. Какие формы проведения исследований вы знаете?
12. Как можно осуществить классификацию методов исследования систем управления?
13. Какие исследования называются количественными исследованиями, а какие — качественными?
14. Какие исследования называются комплексными исследованиями, а какие — частными?
15. Какие исследования относятся к прикладным научным исследованиям?
16. Когда используются экспертные методы исследования?
17. В чем заключается метод ранжирования?
18. В чем заключается метод парного сравнения?
19. В чем заключается метод множественного сравнения?
20. В чем заключается метод последовательного сравнения?
21. В чем заключается метод круглого стола?
22. Когда используются деловые игры?
23. Когда используется метод анализа иерархий?
24. Как применяется логика при исследовании систем управления?
25. Когда нельзя использовать аналогию?
26. Как определяется нижняя доверительная вероятность для нечеткой переменной?
27. Что понимается под моделью системы?
28. Зачем используется моделирование систем?
29. Что такое математическая модель?
30. По каким принципам строится математическая модель?
31. Что такое прогнозирование?
32. Что такое планирование?
33. Как осуществляется выбор прогнозного исследования?
34. Какие математические методы планирования вы знаете?
35. Зачем используются методы формализованного представления систем управления?
36. Какие методы формализованного представления систем управления вы знаете?
37. Какие экономические задачи решают с помощью математических рядов?
38. Какие экономические задачи решают с помощью методов интегрального исчисления?
39. Зачем нужны социологические исследования систем управления?
40. Какая организация называется корпоративной?

41. Какая организация называется индивидуалистической?
42. Какие типы конфликтов вы знаете?

По компоненте компетенций «Уметь»:

1. Анализ роли исследования систем управления в управленческой деятельности
2. Анализ этапов исследования систем управления.
3. Анализ исследования систем управления как объект исследования
4. Анализ характеристик процесса управления в ходе исследования системы управления
5. Анализ элементов системы, среды, подсистем.
6. Анализ квалификационных характеристик специалистов группы по проведению исследования систем управления
7. Анализ типов работ, которые должны выполняться при проведении анализа организации
8. Анализ сложных систем. Основные признаки и характеристики сложных систем.
9. Логический анализ схемы принятия решений
10. Анализ процедуры принятия управленческого решения
11. Анализ общей концепции исследования систем управления. Какое значение для анализа и проектирования организации она имеет?
12. Анализ основных этапов общей концепции исследования систем управления.
13. Выделите основные отличия отчетных исследований.
14. Выделите основные отличия контрольных исследований.
15. Когда используется сравнительное исследование систем управления?
16. Какую роль играет классификация методов исследования систем управления?
17. Определите степень достоверности экспертизы.
18. Выделите основные требования предъявляемые к эксперту.
19. Выделите основные требования предъявляемые к анкете для опроса специалистов.
20. Определите условия применения различных типов шкал измерений.
21. Выделите основные методы типа «сценариев».
22. В чем особенность метода Дельфи.
23. Особенности использования методов типа «мозговая атака» или «мозговой штурм» для кадровой организации.
24. В чем заключаются особенности метода дерева целей для кадровой организации?
25. В чем состоит основная идея морфологического подхода?
26. Анализ структуры морфологического ящика Цвикки?
27. Анализ четырех направлений аналогий, используемых при исследовании систем управления.
28. Анализ логических операций.

29. Определять формы записи для представления математических моделей Анализ использования методов распознавания образов для исследования систем управления кадровой организацией.
30. Проводить проверку адекватности модели исследуемой системе
31. Осуществлять выбор вида моделирования систем
32. Оцените качество прогноза
33. Определите отличается прогноз от плана
34. В чем суть SWOT анализа
35. В чем суть GAP анализа
36. Условия применения сетевого метода формализованного представления систем управления
37. Условия наиболее эффективного применения сетевых методов
38. Условия наиболее эффективного применения метода системной динамики
39. Выбор вида сетевых моделей
40. Дайте понятие организационной культуры как характеристики системы управления

По компоненте компетенций «Владеть навыками»:

1. Почему исследование систему правления — составная часть менеджмента организации?
2. Какова роль обратной связи в системах управления?
3. Что понимается под загрузкой специалиста?
4. Какие документы определяют состав и порядок работы предприятия?
5. Каковы основные принципы системного анализа?
6. Что характеризует для системы энтропия? Как ее вычислить?
7. Что понимают под декомпозицией цели?
8. Какие проблемы могут потребовать проведения исследований?
9. Какое значение для проведения исследований имеют такие характеристики процесса управления, как, цели кадровой организации, функции управления кадровой организацией, управленческие решения, организационная структура кадровой организации?
10. Как осуществляется выбор метода исследования систем управления кадровой организации?
11. Как можно создать экспертную сеть?
12. Почему установление аналогий — важная часть исследования систем управления?
13. Какие исследования относятся к прогнозным исследованиям систем управления?
14. В чем заключается метод системной динамики (метод имитационного динамического моделирования)?
15. Какие методы используются для определения количества и состава качественных целей?
16. Как используется дерево целей при исследовании целей функционирования организации?

17. Какие факторы необходимо исследовать для определения состава функций в системе управления?
18. Какие функции управления относят к специфическим?
19. Что представляет собой «идеальная» схема принятия решений?
20. Какие трудности возникают, если в исследовании участвует ряд организаций? Как их преодолеть?
21. Как обеспечивается тайна и конфиденциальность методики и результатов исследований?
22. Что понимается под исследованием систем управления? Какие виды исследований вы знаете?
23. Дайте определение системного анализа.
24. В чем сущность методологии исследования систем управления?
25. Дайте классификацию методов исследования систем управления.
26. Что такое глобальная цель и цели функционирования?
27. Что понимается под статикой и «динамикой» системы управления?
28. Охарактеризуйте последовательность этапов проведения исследований.
29. Какие работы должны выполняться при проведении анализа организации?
30. В чем сущность общей концепции исследования систем управления?
31. Раскройте состав экспертных методов исследования.
32. Как производится формирование состава качественных целей'?
33. Какие факторы необходимо учитывать при проектировании структуры управления?
34. Почему исследование систем управления — составная часть менеджмента организации?
35. Какие специалисты должны входить в состав группы по проведению анализа?
36. Какое значение для анализа и проектирования кадровой организации имеет общая концепция.
37. Приведите состав методов формализованного представления систем. В чем их особенности?
38. Какие методы используются для определения количества и состава качественных целей кадровой организации?
39. Чем обусловлен выбор метода организационного моделирования при проектировании структуры управления кадровой организации?
40. Перечислите требования, предъявляемые к системе управления как объекту исследования.
41. Перечислите основные подходы в системном анализе и дайте их краткую характеристику.
42. Назовите и поясните основные этапы общей концепции исследования систем управления.
43. В чем особенности исследования информационных потоков?
44. Какие требования предъявляются к экспертам?

Для экзамена

По компоненте компетенций «Знать»

1. Каково содержание процесса исследования как вида деятельности человека?
2. Зачем надо исследовать системы управления?
3. Какие виды исследований вы знаете?
4. Что понимается под исследованием систем управления?
5. Что такое системный анализ?
6. Что называется системой?
7. Что такое структура системы?
8. На чем основывается методология исследования систем управления?
9. Кто входит в состав группы по проведению исследования системы управления?
10. Каковы основные источники получения сведений о деятельности предприятия?
11. Какие формы проведения исследований вы знаете?
12. Как можно осуществить классификацию методов исследования систем управления?
13. Какие исследования называются количественными исследованиями, а какие — качественными?
14. Какие исследования называются комплексными исследованиями, а какие — частными?
15. Какие исследования относятся к прикладным научным исследованиям?
16. Когда используются экспертные методы исследования?
17. В чем заключается метод ранжирования?
18. В чем заключается метод парного сравнения?
19. В чем заключается метод множественного сравнения?
20. В чем заключается метод последовательного сравнения?
21. В чем заключается метод круглого стола?
22. Когда используются деловые игры?
23. Когда используется метод анализа иерархий?
24. Как применяется логика при исследовании систем управления?
25. Когда нельзя использовать аналогию?
26. Как определяется нижняя доверительная вероятность для нечеткой переменной?
27. Что понимается под моделью системы?
28. Зачем используется моделирование систем?
29. Что такое математическая модель?
30. По каким принципам строится математическая модель?
31. Что такое прогнозирование?
32. Что такое планирование?
33. Как осуществляется выбор прогнозного исследования?
34. Какие математические методы планирования вы знаете?
35. Зачем используются методы формализованного представления систем управления?

36. Какие методы формализованного представления систем управления вы знаете?
37. Какие экономические задачи решают с помощью математических рядов?
38. Какие экономические задачи решают с помощью методов интегрального исчисления?
39. Зачем нужны социологические исследования систем управления?
40. Какая организация называется корпоративной?
41. Какая организация называется индивидуалистической?
42. Какие типы конфликтов вы знаете?
43. Что такое глобальная цель и цели функционирования кадровой организации?
44. Каковы основные черты и свойства целей?
45. Почему в исследовании систем управления исследование понятия цели является одним из основных?
46. Как осуществляется оценка степени достижения цели?
47. Для чего необходимо правильное понимание функций управления?
48. Что понимается под функцией управления?
49. Как можно классифицировать функции управления?
50. К каким функциям относится контроль?
51. К каким функциям относится сбыт?
52. Что такое организационная структура управления?
53. Какие характеристики определяют организационную структуру?
54. Какие факторы необходимо учитывать при проектировании структур управления?
55. Какова последовательность задач организационного проектирования?
56. Что понимается под управленческим решением?
57. Каким требованиям должны удовлетворять решения?
58. Как происходит процесс распределения управленческих решений по уровням управления?
59. Какой из факторов является главным при разработке вариантов решений?
60. Что относят к обязательным элементам процесса принятия решений?
61. Как определить цель исследования системы управления кадровой организации?
62. Как оценивается эффективность исследования?
63. Что является источниками риска при исследовании?
64. Каковы основные принципы честного исследования?

По компоненте компетенций «Уметь»

1. Анализ роли исследования систем управления в управленческой деятельности
2. Анализ этапов исследования систем управления.
3. Анализ исследования систем управления как объект исследования
4. Анализ характеристик процесса управления в ходе исследования системы управления

5. Анализ элементов системы, среды, подсистем.
6. Анализ квалификационных характеристик специалистов группы по проведению исследования систем управления
7. Анализ типов работ, которые должны выполняться при проведении анализа организации
8. Анализ сложных систем. Основные признаки и характеристики сложных систем.
9. Логический анализ схемы принятия решений
10. Анализ процедуры принятия управленческого решения
11. Анализ общей концепции исследования систем управления. Какое значение для анализа и проектирования организации она имеет?
12. Анализ основных этапов общей концепции исследования систем управления.
13. Выделите основные отличия отчетных исследований.
14. Выделите основные отличия контрольных исследований.
15. Когда используется сравнительное исследование систем управления?
16. Какую роль играет классификация методов исследования систем управления?
17. Определите степень достоверности экспертизы.
18. Выделите основные требования предъявляемые к эксперту.
19. Выделите основные требования предъявляемые к анкете для опроса специалистов.
20. Определите условия применения различных типов шкал измерений.
21. Выделите основные методы типа «сценариев».
22. В чем особенность метода Дельфи.
23. Особенности использования методов типа «мозговая атака» или «мозговой штурм» для кадровой организации.
24. В чем заключаются особенности метода дерева целей для кадровой организации?
25. В чем состоит основная идея морфологического подхода?
26. Анализ структуры морфологического ящика Цвикки?
27. Анализ четырех направлений аналогий, используемых при исследовании систем управления.
28. Анализ логических операций.
29. Определять формы записи для представления математических моделей Анализ использования методов распознавания образов для исследования систем управления кадровой организацией.
30. Проводить проверку адекватности модели исследуемой системе
31. Осуществлять выбор вида моделирования систем
32. Оцените качество прогноза
33. Определите отличается прогноз от плана
34. В чем суть SWOT анализа
35. В чем суть GAP анализа
36. Условия применения сетевого метода формализованного представления систем управления

37. Условия наиболее эффективного применения сетевых методов
38. Условия наиболее эффективного применения метода системной динамики
39. Выбор вида сетевых моделей
40. Дайте понятие организационной культуры как характеристики системы управления
41. Выделите признаки отличающие конфликт от других отношений в коллективе
42. Правила исследования системы управления на наличие конфликта
43. Особенности проведения рефлексионного исследование систем управления
44. Сформируйте состав качественных целей
45. Выделите этапы исследования целей функционирования организации
46. Сформулируйте цели функционирования системы управления кадровой организации
47. Выделите функции управления, относящиеся к основным функциям организации
48. Сформируйте состав функций в системе управления
49. Каким образом функции управления соотносятся с целью функционирования системы
50. Определите основные отличия линейных структур.
51. Определите основные отличия функциональных структур.
52. Определите основные отличия бюрократических структур.
53. Определите основные отличия проектных структур.
54. Определите основные отличия матричных структур.
55. Сформулируйте факторы, которые учитываются при разработке вариантов решений
56. Сформулируйте критерии распознавания проблемы
57. Что понимается под полнотой, точностью и достоверностью результатов исследования
58. Какую ответственность несет исследователь за результаты исследования
59. Как должны быть организованны исследования
60. Назовите трудности возникающие, если в исследовании участвует ряд организаций? Как их преодолеть?

По компоненте компетенций «Владеть навыками»

1. Почему исследование систему правления — составная часть менеджмента организации?
2. Какова роль обратной связи в системах управления?
3. Что понимается под загрузкой специалиста?
4. Какие документы определяют состав и порядок работы предприятия?
5. Каковы основные принципы системного анализа?
6. Что характеризует для системы энтропия? Как ее вычислить?
7. Что понимают под декомпозицией цели?

8. Какие проблемы могут потребовать проведения исследований?
9. Какое значение для проведения исследований имеют такие характеристики процесса управления, как, цели кадровой организации, функции управления кадровой организацией, управленческие решения, организационная структура кадровой организации?
10. Как осуществляется выбор метода исследования систем управления кадровой организации?
11. Как можно создать экспертную сеть?
12. Почему установление аналогий — важная часть исследования систем управления?
13. Какие исследования относятся к прогнозным исследованиям систем управления?
14. В чем заключается метод системной динамики (метод имитационного динамического моделирования)?
15. Какие методы используются для определения количества и состава качественных целей?
16. Как используется дерево целей при исследовании целей функционирования организации?
17. Какие факторы необходимо исследовать для определения состава функций в системе управления?
18. Какие функции управления относят к специфическим?
19. Что представляет собой «идеальная» схема принятия решений?
20. Какие трудности возникают, если в исследовании участвует ряд организаций? Как их преодолеть?
21. Как обеспечивается тайна и конфиденциальность методики и результатов исследований?
22. Что понимается под исследованием систем управления? Какие виды исследований вы знаете?
23. Дайте определение системного анализа.
24. В чем сущность методологии исследования систем управления?
25. Дайте классификацию методов исследования систем управления.
26. Что такое глобальная цель и цели функционирования?
27. Что понимается под статикой и «динамикой» системы управления?
28. Охарактеризуйте последовательность этапов проведения исследований.
29. Какие работы должны выполняться при проведении анализа организации?
30. В чем сущность общей концепции исследования систем управления?
31. Раскройте состав экспертных методов исследования.
32. Как производится формирование состава качественных целей'?
33. Какие факторы необходимо учитывать при проектировании структуры управления?
34. Почему исследование систем управления — составная часть менеджмента организации?
35. Какие специалисты должны входить в состав группы по проведению анализа?

36. Какое значение для анализа и проектирования кадровой организации имеет общая концепция.
37. Приведите состав методов формализованного представления систем. В чем их особенности?
38. Какие методы используются для определения количества и состава качественных целей кадровой организации?
39. Чем обусловлен выбор метода организационного моделирования при проектировании структуры управления кадровой организации?
40. Перечислите требования, предъявляемые к системе управления как объекту исследования.
41. Перечислите основные подходы в системном анализе и дайте их краткую характеристику.
42. Назовите и поясните основные этапы общей концепции исследования систем управления.
43. В чем особенности исследования информационных потоков?
44. Какие требования предъявляются к экспертам?
45. Назовите и поясните этапы организационного проектирования кадровой организации.
46. Назовите характеристики процесса управления, подлежащие исследованию.
47. Назовите и охарактеризуйте основные принципы системного анализа.
48. Какое значение для проведения исследований имеют такие характеристики процесса управления, как, цели организации, функции управления, управленческие решения, организационная структура.
49. Дайте определение понятия «функции управления».
50. Как происходит формирование состава функций в системе управления?
51. Как происходит процесс распределения управленческих решений по уровням управления?
52. Современные подходы и принципы оценки эффективности исследований.
53. Оценка экономической эффективности исследований систем управления.
54. Социальная эффективность исследований систем управления.
55. Экологическая эффективность исследований систем управления организацией.
56. Технология исследования целей кадровой организации: понятие «декомпозиция цели кадровой организации», «дерево целей кадровой организации», технологическая схема исследования и содержание этапов, результаты исследований и их использование.
57. «Дерево целей» как инструмент исследования целей кадровой организации: понятие, элементы модели, формулировки целей подсистем и критерии их достижения, построение модели.
58. Технология исследования функций управления: исследования, цели, технологическая схема и содержание этапов, использование результатов исследования.

59. Фирмы A,B,C,D,E планируют принять участие в проекте строительства монорельсовой дороги в аэропорт «Жуковский». Известно, что a) Если A участвует, то B и C тоже участвуют; b) Если C участвует, то D участвует; c) E участвует тогда и только тогда , когда участвует B; d) Из фирм A и B участвует, по крайней мере, одна; e) Только одна из фирм D и E участвует в проекте. Какие фирмы примут участие в проекте строительства?
60. Фирмы A,B и C желают получить кредит в банке. Известно, что : a) Фирма A получит кредит тогда и только тогда , когда B не получит кредит или C не получит кредит; b) Если C получит кредит, то неверно, что A и B получат; c) Получит кредит только одна из трех фирм; d) Либо B получит кредит, либо A получит, а C не получит. Какие фирмы получат кредит?

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны на основе подхода В.П. Беспалько. Задания фонда оценочных средств представлены в трех взаимосвязанных блоках.

Первый блок – задания на уровне «знать», в которых очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины. Задания этого блока выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно».

Второй блок – задания на уровне «знать» и «уметь», в которых нет явного указания на способ выполнения, и студент для их решения самостоятельно выбирает один из изученных способов. Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных, типовых задач. Результаты выполнения этого блока оцениваются с учетом частично правильно выполненных заданий.

Третий блок – задания на уровне «знать», «уметь», «владеть». Он представлен кейс-заданиями, содержание которых предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая знания из разных дисциплин. Кейс-задание представляет собой учебное задание, состоящее, как правило, из описания реальной практической ситуации или ситуации, приближенной к практике. Выполнение студентом кейс-заданий требует решения поставленной проблемы (ситуации) в целом и проявления умения анализировать конкретную информацию, прослеживать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения. В отличие от первых двух блоков задания третьего блока носят интегральный (summative) характер и позволяют формировать нетрадиционный способ мышления, характерный и необходимый для современного

человека. Решение студентами подобного рода нестандартных практико-ориентированных заданий свидетельствует о степени влияния процесса изучения дисциплины на формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС.

Оценивание знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляется с помощью следующей модели оценки выполнения типовых заданий и практико-ориентированных задач, которая позволяет установить соответствие между результатом выполнения заданий ФОС обучающимся (студентом) и уровнем обученности по шкале оценивания (таблица 3).

Таблица 3 – Модель оценки выполнения заданий ФОС

Цифровое выражение	Словесное выражение	Описание
5	Отлично (зачтено)	всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой
4	Хорошо (зачтено)	полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
3	Удовлетворительно (зачтено)	знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, выполняет практические задания, предусмотренные программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, но допускает погрешности в ответе и при выполнении заданий, обладая при этом необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
2	Неудовлетворительно (не зачтено)	пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допущение студентом принципиальных ошибок в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Данная модель, являясь студентоцентрированной, позволяет сфокусировать внимание на результатах каждого отдельного студента. Предложенные показатели оценки результатов обучения позволяют сделать выводы об уровне обученности каждого отдельного студента и дать ему рекомендации для дальнейшего успешного продвижения в обучении.

Предложенный фонд оценочных средств может быть использован для оценки результатов обучения отдельного студента, а также для выборки студентов направления подготовки.