

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра корпоративного управления

Утверждена
кафедрой корпоративного
управления
Протокол от «02» сентября
2019 г. №1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

(индекс и наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

по направлению подготовки (специальности)

38.04.03 "Управление персоналом"

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Управление обучением, конкурентоспособностью, трудоустройством и
профессиональной карьерой персонала

направленность (профиль/специализация)

Магистр

квалификация

очная, заочная

форма(ы) обучения

год набора 2020

Волгоград, 2019 г.

Автор–составитель:

д.э.н., доцент, зав. кафедрой корпоративного управления

Булетова Н.Е.

Заведующий кафедрой корпоративного управления

д.э.н., доцент Булетова Н.Е.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	19
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	23
6.1. Основная литература	23
6.2. Дополнительная литература	23
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	23
6.4. Нормативные правовые документы	23
6.5. Интернет-ресурсы	23
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	24
Приложение 1	25

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.02 «Системный анализ в управлении персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	ПК-2.2.1	Формирование целостного представления о формировании кадрового потенциала, интеллектуального капитала с применением методов системного анализа
ПК-10	Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	ПК-10.2.1	Формирование способности применять методы системного анализа для выбора и реализации корпоративных стандартов в области управления персоналом
ПК ОС-39	Способность определять социально-экономическую эффективность внедряемых кадровых технологий и умением давать им оценку	ПК ОС-39.1.1	Обеспечение формирования навыков применения методов системного анализа в аналитической работе по оценке эффективности применяемых кадровых технологий

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПК-2.2.1	- Использует методы системного анализа в управлении персоналом - Применяет навык проведения исследования направлений развития системы и технологий управления персоналом в организации; - Оценивает последствия реализации актуальных задач управления персоналом и потенциал новых целей и задач с учетом состояния нормативно-правовой базы и факторов внутренней и внешней среды
	ПК-10.2.1	- Использует методологию разработки и внедрения технологий управления персоналом организации; - Использует методы анализа, планирования и организации профессиональной деятельности в соответствии с корпоративными стандартами; - Оценка эффективности внедрения корпоративных стандартов в управлении персоналом организации с использованием методов системного анализа
	ПК ОС-39.1.1	- Использует кадровые технологии, дающие положительные социально-экономические эффекты для организации; - Использует методы системного анализа для оценки результатов применения кадровых технологий в системе управления персоналом на организациях разного масштаба и организационно-правовой формы

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.В.02 «Системный анализ в управлении персоналом» принадлежит к блоку вариативная часть, обязательные дисциплины. В соответствии с учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается во 2 семестре (по заочной форме обучения дисциплина осваивается на первом году обучения), общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 2 ЗЕ (72 часа).

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономики, государственного управления, политологии, юриспруденции, а также на приобретенных ранее умениях и навыках в сфере регионального и муниципального управления и экономической теории. Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для организации эффективного функционирования системы государственного управления экономическими процессами, принятия корректных управленческих решений, затрагивающих управление денежными потоками, в сфере оплаты труда и использования других ресурсов, имеющих стоимостную оценку.

Учебная дисциплина Б1.В.02 «Системный анализ в управлении персоналом» реализуется на основе следующих дисциплин: Б1.Б.08 Современные тенденции управления персоналом, Б1.Б.09 Инновационные технологии принятия кадровых решений, Б1.В.01 Развитие теории и практики управления персоналом.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 36 часов и на самостоятельную работу обучающихся – 40 часов.

По заочной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 12 часов, на самостоятельную работу обучающихся – 56 часов, на контроль - 4 часа

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемо сти, промежуто чной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
2 семестр								
Тема 1	Основы теории систем	8	1	-	2		5	О
Тема 2	Основы системного подхода	8	1	-	2		5	О
Тема 3	Основы системного анализа	10	1	-	4		5	О
Тема 4	Методы системного анализа	15	1	-	4		10	О
Тема 5	Методы сетевого планирования	10	1	-	4		5	О
Тема 6	Применение методов системного анализа в управлении персоналом организации	11	2	-	4		5	О, Т
Тема 7	Оценка эффективности кадровых технологий методами системного анализа	10	1		4		5	О
Промежуточная аттестация		-	-	-	-	-	-	Зачет
Всего:		72	8		24		40	2 ЗЕ
Заочная форма обучения								
1 курс								
Тема 1	Основы теории систем	9	-	-	1		8	О

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежу- точной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 2	Основы системного подхода	9	-	-	1		8	О
Тема 3	Основы системного анализа	10	1	-	1		8	О, Р
Тема 4	Методы системного анализа	10	1	-	1		8	Р
Тема 5	Методы сетевого планирования	9	-	-	1		8	О
Тема 6	Применение методов системного анализа в управлении персоналом организации	11	1	-	2		8	О, Т
Тема 7	Оценка эффективности кадровых технологий методами системного анализа	10	1		1		8	О
Промежуточная аттестация		4						Зачет
Всего:		72	4		8		56	2 ЗЕ

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), ситуационная задача (СЗ), разбор ситуаций (РС)

3. Содержание дисциплины

Тема 1. Основы теории систем

Система и внешняя среда. Понятие подсистемы и элемента. Связи. Прямые и обратные связи. Структура. Типы структур. Иерархические структуры. Функция системы. Взаимосвязь и взаимозависимость функции и структуры.

Системы и закономерности их функционирования и развития. Понятие системы как семантической модели. Классификация систем. Элемент. Среда. Подсистема. Количественные и качественные характеристики. Внешние и внутренние свойства элемента. Законы функционирования, цели и показатели системы, процесс и его эффективность, состояние системы, структура системы.

Тема 2. Основы системного подхода

Свойства систем. Модели систем. Имитационное динамическое моделирование. Жизненный цикл систем. Типы подходов. Системный подход.

Тема 3. Основы системного анализа

Сущность системного анализа. Основные понятия системного анализа. Проблемы постановки цели. Формулирование цели. Формирование альтернатив. Формирование критериев.

Принципы и структура системного анализа. Переходные процессы. Принцип обратной связи. Управляемость, достижимость, устойчивость. Элементы теории адаптивных систем. Система и ее свойства, дескриптивные и конструктивные определения в системном анализе. Определение цели. Закономерности целеобразования. Виды и формы представления структур целей (сетевая структура или сеть, иерархические структуры, страты и эшелоны). Методики анализа целей и функций систем управления.

Понятие модели системы. Способы моделирования систем. Анализ и синтез. Декомпозиция и агрегирование.

Тема 4. Методы системного анализа

Классификация методов системного анализа.

Методы генерации интуиции. Методы экспертных оценок. Методы морфологического моделирования. Методы структуризации. Матричные методы

Метод сценариев, метод типа Дельфи, дерево целей. Методы качественного оценивания систем (использование теории полезности, оценка в условиях определенности и в условиях риска, оценка в условиях частичной и полной неопределенности, модели ситуационного управления).

Теории Вальда, Сэвиджа, Лапласа; различия и особенности. Примеры использования данных методов для принятия решений.

Методы обработки научно-технической информации и планирования научно-исследовательских работ. Параметрические методы обработки научно-технической информации. Оценивание показателей систем и определение их точности. Метод максимального правдоподобия. Оценка вероятностных показателей систем.

Тема 5. Методы сетевого планирования

Сетевые графики и их характеристики. Формальные оценки параметров плана.

Модель планирования научных разработок.

Тема 6. Применение методов системного анализа в управлении персоналом организации

Характеристика объекта и предмета анализа. Практическая значимость системного анализа. Методы анализа.

Применение методов системного анализа для оценки внешней среды и ее влияния на модель управления персоналом организации. Методы анализа внутренней среды и факторов, влияющих на процесс управления персоналом организации. Выявление рисков управления и способы их минимизации.

Направления научного исследования модели управления персоналом организации.

Системный подход к анализу деятельности организации с подсистемой управления персоналом.

Тема 7. Оценка эффективности кадровых технологий методами системного анализа

Порядок формирования кадрового потенциала, интеллектуального капитала организации. Содержание и порядок отбора актуальных корпоративных стандартов в области управления персоналом

Методы системного анализа, в основе которых лежит определение и применение знаний и интуиции опытных специалистов. Формализованные представления на основе математического и экономического моделирования. Комплексированные методы, представляющие разные вариации двух предыдущих групп. Метод исследования информационных потоков.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.Б.02 «Системный анализ в управлении персоналом» выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма	Заочная форма
1	2	3	4	5

1	Основы теории систем	Внешние и внутренние свойства элемента. Законы функционирования, цели и показатели системы, процесс и его эффективность, состояние системы, структура системы.	О	О
2	Основы системного подхода	Модели систем. Жизненный цикл систем. Типы подходов.	О	О
3	Основы системного анализа	Система и ее свойства, дескриптивные и конструктивные определения в системном анализе. Определение цели. Закономерности целеобразования. Виды и формы представления структур целей (сетевая структура или сеть, иерархические структуры, страты и эшелоны). Методики анализа целей и функций систем управления	О	О, Р
4	Методы системного анализа	Теории Вальда, Сэвиджа, Лапласа; различия и особенности. Примеры использования данных методов для принятия решений	О	О, Р
5	Методы сетевого планирования	Модель планирования научных разработок	О	О
6	Применение методов системного анализа в управлении персоналом организации	Направления научного исследования модели управления персоналом организации. Системный подход к анализу деятельности организации с подсистемой управления персоналом.	О, Т	О, Т
7	Оценка эффективности кадровых технологий методами системного анализа	Комплексированные методы, представляющие разные вариации двух предыдущих групп. Метод исследования информационных потоков.	О	О

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.02 «Системный анализ в управлении персоналом» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Основы теории систем	Устный опрос
Тема 2	Основы системного подхода	Устный опрос
Тема 3	Основы системного анализа	Устный опрос
Тема 4	Методы системного анализа	Устный опрос
Тема 5	Методы сетевого планирования	Устный опрос
Тема 6	Применение методов системного анализа в управлении персоналом организации	Устный опрос Письменный тест
Заочная форма		
Тема 1	Основы теории систем	Устный опрос
Тема 2	Основы системного подхода	Устный опрос
Тема 3	Основы системного анализа	Устный опрос Проверка реферата
Тема 4	Методы системного анализа	Устный опрос Проверка реферата

Тема 5	Методы сетевого планирования	Устный опрос
Тема 6	Применение методов системного анализа в управлении персоналом организации	Устный опрос Письменный тест
Тема 7	Оценка эффективности кадровых технологий методами системного анализа	Устный опрос

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств):

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета методом устного опроса по перечню примерных вопросов из п.4.3.

К сдаче экзамена по дисциплине допускаются студенты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к зачету студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы, и практические навыки, освоенные при решении задач в течение семестра.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Основы теории систем

Вопросы устного опроса:

Система и внешняя среда. Понятие подсистемы и элемента. Связи. Прямые и обратные связи. Структура. Типы структур. Иерархические структуры. Функция системы. Взаимосвязь и взаимозависимость функции и структуры.

Системы и закономерности их функционирования и развития. Понятие системы как семантической модели. Классификация систем. Элемент. Среда. Подсистема. Количественные и качественные характеристики. Внешние и внутренние свойства элемента. Законы функционирования, цели и показатели системы, процесс и его эффективность, состояние системы, структура системы.

Тема 2. Основы системного подхода

Вопросы устного опроса:

Свойства систем. Модели систем. Имитационное динамическое моделирование. Жизненный цикл систем. Типы подходов. Системный подход.

Тема 3. Основы системного анализа

Вопросы устного опроса:

Сущность системного анализа. Основные понятия системного анализа. Проблемы постановки цели. Формулирование цели. Формирование альтернатив. Формирование критериев.

Принципы и структура системного анализа. Переходные процессы. Принцип обратной связи. Управляемость, достижимость, устойчивость. Элементы теории адаптивных систем. Система и ее свойства, дескриптивные и конструктивные определения в системном анализе. Определение цели. Закономерности целеобразования. Виды и формы представления структур целей (сетевая структура или сеть, иерархические структуры, страты и эшелоны). Методики анализа целей и функций систем управления.

Понятие модели системы. Способы моделирования систем. Анализ и синтез. Декомпозиция и агрегирование.

Темы рефератов:

1. Сущность системного анализа.
2. Основные понятия системного анализа.
3. Проблемы постановки цели по управлению персоналом организации.

Тема 4. Методы системного анализа

Вопросы устного опроса:

Классификация методов системного анализа.

Методы генерации интуиции. Методы экспертных оценок. Методы морфологического моделирования. Методы структуризации. Матричные методы

Метод сценариев, метод типа Дельфи, дерево целей. Методы качественного оценивания систем (использование теории полезности, оценка в условиях определенности и в условиях риска, оценка в условиях частичной и полной неопределенности, модели ситуационного управления).

Теории Вальда, Сэвиджа, Лапласа; различия и особенности. Примеры использования данных методов для принятия решений.

Методы обработки научно-технической информации и планирования научно-исследовательских работ. Параметрические методы обработки научно-технической информации. Оценивание показателей систем и определение их точности. Метод максимального правдоподобия. Оценка вероятностных показателей систем.

Темы рефератов:

1. Классификация методов системного анализа.
2. Методы генерации интуиции.
3. Методы экспертных оценок.
4. Методы морфологического моделирования.
5. Методы структуризации.
6. Матричные методы.

Тема 5. Методы сетевого планирования

Вопросы устного опроса:

Сетевые графики и их характеристики. Формальные оценки параметров плана. Модель планирования научных разработок.

Тема 6. Применение методов системного анализа в управлении персоналом организации

Вопросы устного опроса:

Характеристика объекта и предмета анализа. Практическая значимость системного анализа. Методы анализа.

Применение методов системного анализа для оценки внешней среды и ее влияния на модель управления персоналом организации. Методы анализа внутренней среды и факторов, влияющих на процесс управления персоналом организации. Выявление рисков управления и способы их минимизации.

Направления научного исследования модели управления персоналом организации.

Системный подход к анализу деятельности организации с подсистемой управления персоналом.

Тестовое задание

1. Кто является основоположником теории систем:

- а) Н. Винер;
- б) С. Оптнер;
- в) Л. фон Берталанфи;
- г) И. Пригожин.

2. Элемент системы – это:

- а) надсистема;
- б) подсистема;
- в) часть системы;
- г) самая малая подсистема.

3. Каких связей в системе не бывает:

- а) прямых;
- б) обратных;
- в) побочных;
- г) внешних.

4. Какими не бывают типы структур:

- а) иерархические;
- б) линейные;
- в) комплексные;
- г) матричные.

5. Какими не бывают функции системы:

- а) главными;
- б) множественными;
- в) позитивными;
- г) негативными.

6. Какие виды моделей не рассматриваются в теории систем:

- а) физические;
- б) биологические;
- в) математические;
- г) графические.

7. Какие виды подходов к изучению объектов в науке не использовались:

- а) механистический;
- б) комбинированный;
- в) структурно-функциональный;
- г) системный.

8. Что не относится к основным понятиям системного анализа:

- а) цель;
- б) план;
- в) критерий;
- г) альтернатива.

9. Какие методы не являются эвристическими:

- а) генерации интуиции;
- б) структуризации;
- в) оптимизации;
- г) экспертных оценок.

10. Какие методы не являются математическими:

- а) экономико-статистические;
- б) морфологического моделирования;
- в) оптимизационные;
- г) балансовые.

11. Каковы основные цели применения аппарата Системного анализа?

- а) моделирование явлений и процессов реального мира с точностью, достаточной для их адекватного восприятия
- б) изучение явлений и процессов реального мира
- с) изучение способов функционирования явлений и процессов реального мира

12. Какова степень предельно возможного соответствия реального явления или процесса и созданной человеком модели:

- а) возможно только соответствие отдельных заранее определенных характеристик (с заданной точностью)
- б) в принципе, возможно полное соответствие
- с) возможно достаточно полное, но не идеальное соответствие

13. Что такое описание системы на метауровне ?

- а) это описание абстрактных классов наиболее "общих" систем
- б) это описание способов взаимодействия больших систем
- с) это описание структуры системы

14. По вашему мнению, что такое описание системы на микроуровне ?

- а) это описание структуры системы
- б) это описание структуры элементов системы
- с) это подробное описание функций системы

15. По вашему мнению, что такое описание системы на макроуровне ?

- а) это описание системы, как элемента другой системы
- б) это подробное описание функций системы
- с) это описание структуры системы

16. По вашему мнению, что такое адекватность модели системы?

- а) способность модели предсказывать поведение реальной системы
- б) способность модели вести себя так, как реальная система
- с) способность модели предсказывать значение отдельных параметров реальной системы с заданной точностью

17. По вашему мнению, что такое устойчивость модели?

- а) способность модели мало изменять значение выходов при малом изменении входов
- б) способность модели вести себя так, как реальная система
- с) способность модели предсказывать значение отдельных параметров реальной системы с заданной точностью

18. По вашему мнению, что такое изоморфная модель ?
- a) между моделью и реальной системой можно установить поэлементное соответствие
 - b) модель способна принимать несколько различных форм
 - c) модель способна динамически изменяться
19. Считается, что предпочтительней (из соображений простоты и экономичности) пользоваться гомоморфными моделями. По вашему мнению, что такое гомоморфная модель?
- a) позволяют судить только о существенных аспектах поведения реальных систем, не детализируя их
 - b) между моделью и реальной системой можно установить поэлементное соответствие
 - c) модель способна принимать несколько различных форм
20. В чем, по вашему мнению, отличие модели от живой системы?
- a) "живая" система не исходит из априорно заданной метрики пространства сигналов и состояний
 - b) "живая" система способна изменять свое поведение
 - c) "живая" система не способна быстро просчитывать варианты поведения
21. По Вашему мнению, сколько различных типов связей (теоретически предельно) может одновременно присутствовать в системе описанной средствами системного анализа?
- a) сотни
 - b) один
 - c) два
 - d) три
 - e) десятки
 - f) тысячи
22. По вашему мнению, выделение подсистем из систем:
- a) зависит от контекста
 - b) носит строго субъективный характер
 - c) носит строго объективный характер
- 23.. По вашему мнению, окружение системы – это:
- a) то, что находится вне границ системы
 - b) взаимодействует с системой
 - c) не взаимодействует с системой
 - d) другие, аналогичные системы
24. По вашему мнению, в чем состоит основной смысл выделения подсистем из системы?
- a) в упрощении модели системы
 - b) в оптимизации структуры системы
 - c) это способ "начать рассмотрение системы"
 - d) все определения верны e) все определения ошибочны
25. Множество альтернатив, оптимальных по Парето, можно назвать множеством:
- a) несравнимых альтернатив
 - b) равнозначных альтернатив
 - c) неравнозначных альтернатив
 - d) одноранговых альтернатив
26. По вашему мнению, в чем разница между понятиями "отношение" и "связь"?

- a) отношение – более общее понятие
- b) разницы нет
- c) связь – более общее понятие

27. По вашему мнению, модель системы как "белый" ящик предполагает:

- a) что структура системы известна
- b) таблица переходов известна
- c) входы/выходы системы известны
- d) параметры элементов известны

28. По вашему мнению, цель системы состоит в том, чтобы:

- a) достичь желаемого внутреннего состояния
- b) изменить окружение системы
- c) приблизиться к желаемому внутреннему состоянию
- d) изменить свою структуру

29. Дисфункция в системе возникает в случае, если:

- a) цели локальных элементов системы противоречат друг другу и глобальной цели системы
- b) цели локальных элементов системы дополняют друг друга
- c) цели локальных элементов дополняют друг друга и глобальную цель системы
- d) цели локальных элементов системы противоречат только друг другу

30. По вашему мнению, системный анализ – это:

- a) дисциплина, изучающая методы принятия обоснованных решений над сложными системами методология рассмотрения систем
- b) оба определения ошибочны

31. По вашему мнению, принцип эмерджентности гласит, что

- a) система в целом имеет свойства большие, чем простая сумма свойств элементов
- b) система в целом имеет свойства меньшие, чем простая сумма свойств элементов
- c) система в "подавляет" часть свойств своих элементов d) свойства системы в целом это сумма свойств элементов

32. По вашему мнению, с точки зрения теории систем под понятие "конгломерат" могли бы попасть:

- a) песчинки в детской песочнице
- b) муравейник
- c) люди в структуре очень большой организации методология рассмотрения систем
- d) оба определения ошибочны

Тема 7. Оценка эффективности кадровых технологий методами системного анализа

Вопросы устного опроса:

Порядок формирования кадрового потенциала, интеллектуального капитала организации. Содержание и порядок отбора актуальных корпоративных стандартов в области управления персоналом

Методы системного анализа, в основе которых лежит определение и применение знаний и интуиции опытных специалистов. Формализованные представления на основе математического и экономического моделирования. Комплексированные методы, представляющие разные вариации двух предыдущих групп. Метод исследования информационных потоков.

Шкала оценивания

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации основ проектной деятельности, формирования и реализации экономической политики на региональном уровне.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

Проверка реферата

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке реферата во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке реферата является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	ПК-2.2.1	Формирование целостного представления о формировании кадрового потенциала, интеллектуального капитала с применением методов системного анализа
ПК-10	Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	ПК-10.2.1	Формирование способности применять методы системного анализа для выбора и реализации корпоративных стандартов в области управления персоналом
ПК ОС-39	Способность определять социально-экономическую эффективность внедряемых кадровых технологий и умением давать им оценку	ПК ОС-39.1.1	Обеспечение формирования навыков применения методов системного анализа в аналитической работе по оценке эффективности применяемых кадровых технологий

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-2.2.1	Использует методы системного анализа в управлении персоналом	– Обосновывает выбор модели внедрения инновационных технологий в ГМУ с учетом территориальных особенностей; – Характеризует порядок образования и использования инновационных технологий в ГМУ.
	Применяет навык проведения исследования направлений развития системы и технологий управления персоналом в организации	– Анализирует основные показатели по оценке результатов внедрения инновационных технологий в ГМУ; – Устанавливает необходимость, цель и задачи разработки и внедрения инновационных технологий в ГМУ по функциям управления
	Оценивает последствия реализации актуальных задач управления персоналом и потенциал новых целей и задач с учетом состояния нормативно-правовой базы и факторов внутренней и внешней среды	– Выделяет основные признаки эффективного внедрения инновационных технологий в ГМУ; – Обосновывает выбор методики проведения мероприятий по контролю за внедрением инновационных технологий в ГМУ.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-10.2.1	Использует методологию разработки и внедрения технологий управления персоналом организации	- Характеризует методы, применяемые органами исполнительной власти для разработки и применения инновационных технологий в ГМУ; - Характеризует обеспечение роли инноваций в ГМУ
	Использует методы анализа, планирования и организации профессиональной деятельности в соответствии с корпоративными стандартами	- Анализирует методы, актуальные для планирования и реализации профессиональной деятельности по внедрению инноваций в ГМУ; - Устанавливает критерии оценки роли человеческого фактора в реализации инноваций в ГМУ, обратной связи с пользователями услуг МФЦ
	Оценка эффективности внедрения корпоративных стандартов в управлении персоналом организации с использованием методов системного анализа	- Выделяет достоверные методы оценки эффективности внедрения инноваций в процесс ГМУ; - Обосновывает вложение бюджетных средств в разработку и реализацию инновационных технологий в ГМУ
ПК ОС-39.1.1	Использует кадровые технологии, дающие положительные социально-экономические эффекты для организации	- Получает эффекты от внедрения кадровых технологий с минимальными затратами; - Обосновывает с использованием методов системного анализа положительные социально-экономические эффекты от кадровых технологий для организации
	Использует методы системного анализа для оценки результатов применения кадровых технологий в системе управления персоналом на организациях разного масштаба и организационно-правовой формы	- Развивает систему управления персоналом за счет получения достоверных сведений о доступных кадровых технологиях от использования методов системного анализа; - Обосновывает влияние эффекта масштаба на содержание и результаты применения кадровых технологий

4.3.2 Типовые оценочные средства

Полный комплект оценочных материалов для промежуточной аттестации представлен в Приложении 1.

Примерные вопросы к зачету

1. Система и внешняя среда. Понятие подсистемы и элемента. Понятие системы как семантической модели
2. Связи. Прямые и обратные связи. Системы и закономерности их функционирования и развития.
3. Структура. Типы структур. Иерархические структуры. Классификация систем.
4. Функция системы. Взаимосвязь и взаимозависимость функции и структуры.
5. Свойства систем. Количественные и качественные характеристики.
6. Модели систем. Имитационное динамическое моделирование.
7. Жизненный цикл систем.
8. Законы функционирования, цели и показатели системы, процесс и его эффективность, состояние системы, структура системы.
9. Типы подходов. Системный подход.
10. Сущность системного анализа.
11. Основные понятия системного анализа.
12. Проблемы постановки цели. Формулирование цели.
13. Формирование альтернатив.
14. Формирование критериев.
15. Классификация методов системного анализа.

16. Понятие модели системы. Способы моделирования систем. Анализ и синтез. Декомпозиция и агрегирование
17. Методики анализа целей и функций систем управления.
18. Методы генерации интуиции.
19. Методы экспертных оценок.
20. Методы морфологического моделирования.
21. Методы структуризации.
22. Матричные методы
23. Методы качественного оценивания систем (использование теории полезности, оценка в условиях определенности и в условиях риска, оценка в условиях частичной и полной неопределенности, модели ситуационного управления).
24. Теории Вальда, Сэвиджа, Лапласа; различия и особенности.
25. Параметрические методы обработки научно-технической информации.
26. Метод максимального правдоподобия. Оценка вероятностных показателей систем.
27. Сетевые графики и их характеристики.
28. Формальные оценки параметров плана. Модель планирования научных разработок.
29. Характеристика объекта и предмета анализа. Практическая значимость системного анализа. Методы анализа.
30. Применение методов системного анализа для оценки внешней среды и ее влияния на модель управления персоналом организации.
31. Методы анализа внутренней среды и факторов, влияющих на процесс управления персоналом организации.
32. Выявление рисков управления и способы их минимизации.
33. Направления научного исследования модели управления персоналом организации.
34. Системный подход к анализу деятельности организации с подсистемой управления персоналом.
35. Порядок формирования кадрового потенциала, интеллектуального капитала организации.
36. Содержание и порядок отбора актуальных корпоративных стандартов в области управления персоналом
37. Методы системного анализа, в основе которых лежит определение и применение знаний и интуиции опытных специалистов.
38. Формализованные представления на основе математического и экономического моделирования.
39. Комплексированные методы, представляющие разные вариации двух предыдущих групп.
40. Метод исследования информационных потоков.

Шкала оценивания

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками от «отлично» до «неудовлетворительно». Критериями оценивания на экзамене является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации основ проектной деятельности, формирования и реализации экономической политики на региональном уровне.

Для дисциплин, формой итогового отчета которых является экзамен, приняты следующие соответствия:

90% - 100% - «отлично»;

75% - 89% - «хорошо»;

60% - 74% - «удовлетворительно»;
 менее 60% - «неудовлетворительно».

Установлены следующие критерии оценок:

100% - 90%	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме. Умение применять знания на практике в полной мере. Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
89% - 75%	Демонстрация большей части знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом незначительные неточности. Владение основными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
74% - 60%	Демонстрация достаточных знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом ошибки. Владение отдельными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
менее 60%	Демонстрация отсутствия знаний основных теоретических положений. Не умеет применять знания на практике. Не владеет навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.

4.4. Методические материалы

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Реферат, как правило, должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости).

Требования к объему: не более 15 страниц. Оформление: Шрифт TimesNewRoman, 12 шрифт, 1,5 интервала, 1,5 см абзацный отступ. Оригинальность по системе Антиплагиат.ВУЗ – не менее 60 процентов.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Практическое (семинарское) занятие - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине, словарь основных терминов дисциплины.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Неотъемлемым элементом учебного процесса является самостоятельная работа студента. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине: написание конспектов, подготовка ответов к вопросам, написание рефератов, решение задач, исследовательская работа, выполнение контрольной работы.

Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов, предлагаемых в п.6.4 «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

Рекомендации по работе с литературой

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников.**

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфы, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы

окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как?

Конспект это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая **заголовки**. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, – так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

- Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписать на поля** значение отмеченных понятий.
- При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.
- При повторном чтении текста выделять **систему доказательств** основных положений работы автора.
- Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.
- При конспектировании нужно стремиться **выразить мысль автора своими словами**, это помогает более глубокому усвоению текста.
- В рамках работы над первоисточником важен умелый **отбор цитат**. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.Основная литература.

1. Силич В.А., Силич М.П Теория систем и системный анализ [Электронный ресурс]: учебное пособие Томский гос. ун-т систем управления и радиоэлектроники, 2011. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/13987>.
2. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: учебник. - М.: Дело, 2013.
3. Абдуллаев Н. В. [и др.] Динамика инновационного развития экономики и управления [Электронный ресурс]: монография. Русайнс, 2015. - 232 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48884>.

6.2. Дополнительная литература

1. Яхонтова Е. С. Стратегическое управление персоналом: учебник - М.: Дело.2013.
2. Макарова И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: [учеб. пособ.] М.: Дело.2012
3. Ткаченко А.С. и др. Инновации в управленческой деятельности руководителей (на примере социальных учреждений) [Электронный ресурс]: монография. Московский гуманитарный ун-т, 2014. - 186 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39676>.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Берг Д.Б., Ланшина С.Н. Системный анализ конкурентных стратегий: учебное пособие. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. – 56 с. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275727>.
2. Каталевский Д.Ю. Основы имитационного моделирования и системного анализа в управлении: учебное пособие. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХ иГС, 2015. – 512 с. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=444234>
3. Крюков С.В. Системный анализ: теория и практика: учебное пособие. – Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2011. – 228 с. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241102>
4. Анфилатов В.С., Емельянов А.А. Кукушкин А.А. Системный анализ в управлении. – М.: Финансы и статистика, 2003. - 368 с.

6.5. Интернет-ресурсы

1. СПС «Консультант Плюс»
2. СПС «Гарант»
3. Научная электронная библиотека <http://elibrarv.ru>
4. Университетская библиотека Online <http://biblioclub.ru>
5. Энциклопедия местного самоуправления. - <http://rels.obninsk.com/>

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.

Приложение 1.

**промежуточной аттестации
по дисциплине «Системный анализ в управлении персоналом»**

Кейс-задача №1 по теме 1

1. Анализ и синтез структур и функций систем.
2. Построение и анализ дерева целей.
3. Постановка и моделирование оптимизационных задач.
4. Постановка и решение задачи выбора альтернатив в условиях многокритериальности.
5. Задача экспертного оценивания, экспертный опрос, обработка экспертной информации.
6. Анализ количественного влияния факторов на изменение результирующего показателя.
7. Какие способы воздействия внешней среды имеют место в случае с артелью, добывающей рыбу посредством рыбацкого судна? Как можно снизить это воздействие?
8. Приведите примеры систем с матричной структурой (2-3).
9. Вам дано общее описание ситуации. Вы можете её раскрыть, описывая ресурсы, проблемные моменты и т.д. Вы – владелец ресторана. В последнее время у ресторана снизилась выручка. Ответьте на следующие вопросы и выполните задания.
 - 9.1 Что является системой, её внешней и внутренней средами, функциями?
 - 9.2. Определите цель системы.
 - 9.3 Какие параметры системы управляемы, а какие являются неуправляемыми?
 - 9.4 Определите ресурсы, которые у вас есть и которые вам нужно дополнительно получить, напишите способы получения этих ресурсов.
 - 9.5 Нарисуйте графическую схему вашей системы.
 - 9.6 Что является «чёрным ящиком» в создаваемой модели? Опишите известные и неизвестные параметры «чёрного ящика».
 - 9.7 Напишите для вашей ситуации ошибки 1-4 рода модели «чёрного ящика».
 - 9.8 Составьте алгоритм решения проблемной ситуации.
 - 9.9 Опишите аспекты решения проблемной ситуации: материальный, энергетический, информационный, человеческий, организационный, пространственный, временной.
 - 9.10 Что является источником энтропии в вашей системе, какие факторы снижают и какие увеличивают энтропию?

Тестовое задание

1. Кто является основоположником теории систем:
 - а) Н. Винер;
 - б) С. Оптнер;
 - в) Л. фон Бергаланфи;
 - г) И. Пригожин.
2. Элемент системы – это:
 - а) надсистема;
 - б) подсистема;
 - в) часть системы;
 - г) самая малая подсистема.
3. Каких связей в системе не бывает:
 - а) прямых;
 - б) обратных;
 - в) побочных;

г) внешних.

4. Какими не бывают типы структур:

- а) иерархические;
- б) линейные;
- в) комплексные;
- г) матричные.

5. Какими не бывают функции системы:

- а) главными;
- б) множественными;
- в) позитивными;
- г) негативными.

6. Какие виды моделей не рассматриваются в теории систем:

- а) физические;
- б) биологические;
- в) математические;
- г) графические.

7. Какие виды подходов к изучению объектов в науке не использовались:

- а) механистический;
- б) комбинированный;
- в) структурно-функциональный;
- г) системный.

8. Что не относится к основным понятиям системного анализа:

- а) цель;
- б) план;
- в) критерий;
- г) альтернатива.

9. Какие методы не являются эвристическими:

- а) генерации интуиции;
- б) структуризации;
- в) оптимизации;
- г) экспертных оценок.

10. Какие методы не являются математическими:

- а) экономико-статистические;
- б) морфологического моделирования;
- в) оптимизационные;
- г) балансовые.

11. Каковы основные цели применения аппарата Системного анализа?

- а) моделирование явлений и процессов реального мира с точностью, достаточной для их адекватного восприятия
- б) изучение явлений и процессов реального мира
- в) изучение способов функционирования явлений и процессов реального мира

12. Какова степень предельно возможного соответствия реального явления или процесса и созданной человеком модели:

- a) возможно только соответствие отдельных заранее определенных характеристик (с заданной точностью)
- b) в принципе, возможно полное соответствие
- c) возможно достаточно полное, но не идеальное соответствие

13. Что такое описание системы на метауровне ?

- a) это описание абстрактных классов наиболее "общих" систем
- b) это описание способов взаимодействия больших систем
- c) это описание структуры системы

14. По вашему мнению, что такое описание системы на микроуровне ?

- a) это описание структуры системы
- b) это описание структуры элементов системы
- c) это подробное описание функций системы

15. По вашему мнению, что такое описание системы на макроуровне ?

- a) это описание системы, как элемента другой системы
- b) это подробное описание функций системы
- c) это описание структуры системы

16. По вашему мнению, что такое адекватность модели системы?

- a) способность модели предсказывать поведение реальной системы
- b) способность модели вести себя так, как реальная система
- c) способность модели предсказывать значение отдельных параметров реальной системы с заданной точностью

17. По вашему мнению, что такое устойчивость модели?

- a) способность модели мало изменять значение выходов при малом изменении входов
- b) способность модели вести себя так, как реальная система
- c) способность модели предсказывать значение отдельных параметров реальной системы с заданной точностью

18. По вашему мнению, что такое изоморфная модель ?

- a) между моделью и реальной системой можно установить поэлементное соответствие
- b) модель способна принимать несколько различных форм
- c) модель способна динамически изменяться

19. Считается, что предпочтительней (из соображений простоты и экономичности) пользоваться гомоморфными моделями. По вашему мнению, что такое гомоморфная модель?

- a) позволяют судить только о существенных аспектах поведения реальных систем, не детализируя их
- b) между моделью и реальной системой можно установить поэлементное соответствие
- c) модель способна принимать несколько различных форм

20. В чем, по вашему мнению, отличие модели от живой системы?

- a) "живая" система не исходит из априорно заданной метрики пространства сигналов и состояний
- b) "живая" система способна изменять свое поведение
- c) "живая" система не способна быстро просчитывать варианты поведения

21. По Вашему мнению, сколько различных типов связей (теоретически предельно) может одновременно присутствовать в системе описанной средствами системного анализа?
- a) сотни
 - b) один
 - c) два
 - d) три
 - e) десятки
 - f) тысячи
22. По вашему мнению, выделение подсистем из систем:
- a) зависит от контекста
 - b) носит строго субъективный характер
 - c) носит строго объективный характер
- 23.. По вашему мнению, окружение системы – это:
- a) то, что находится вне границ системы
 - b) взаимодействует с системой
 - c) не взаимодействует с системой
 - d) другие, аналогичные системы
24. По вашему мнению, в чем состоит основной смысл выделения подсистем из системы?
- a) в упрощении модели системы
 - b) в оптимизации структуры системы
 - c) это способ "начать рассмотрение системы"
 - d) все определения верны e) все определения ошибочны
25. Множество альтернатив, оптимальных по Парето, можно назвать множеством:
- a) несравнимых альтернатив
 - b) равнозначных альтернатив
 - c) неравнозначных альтернатив
 - d) одноранговых альтернатив
26. По вашему мнению, в чем разница между понятиями "отношение" и "связь"?
- a) отношение – более общее понятие
 - b) разницы нет
 - c) связь – более общее понятие
27. По вашему мнению, модель системы как "белый" ящик предполагает:
- a) что структура системы известна
 - b) таблица переходов известна
 - c) входы/выходы системы известны
 - d) параметры элементов известны
28. По вашему мнению, цель системы состоит в том, чтобы:
- a) достичь желаемого внутреннего состояния
 - b) изменить окружение системы
 - c) приблизиться к желаемому внутреннему состоянию
 - d) изменить свою структуру
29. Дисфункция в системе возникает в случае, если:
- a) цели локальных элементов системы противоречат друг другу и глобальной цели системы

- b) цели локальных элементов системы дополняют друг друга
- c) цели локальных элементов дополняют друг друга и глобальную цель системы
- d) цели локальных элементов системы противоречат только друг другу

30. По вашему мнению, системный анализ – это:

- a) дисциплина, изучающая методы принятия обоснованных решений над сложными системами методология рассмотрения систем
- b) оба определения ошибочны

31. По вашему мнению, принцип эмерджентности гласит, что

- a) система в целом имеет свойства большие, чем простая сумма свойств элементов
- b) система в целом имеет свойства меньшие, чем простая сумма свойств элементов
- c) система в "подавляет" часть свойств своих элементов d) свойства системы в целом это сумма свойств элементов

32. По вашему мнению, с точки зрения теории систем под понятие "конгломерат" могли бы попасть:

- a) песчинки в детской песочнице
- b) муравейник
- c) люди в структуре очень большой организации методология рассмотрения систем
- d) оба определения ошибочны

Примерные вопросы к зачету

1. Система и внешняя среда. Понятие подсистемы и элемента. Понятие системы как семантической модели
2. Связи. Прямые и обратные связи. Системы и закономерности их функционирования и развития.
3. Структура. Типы структур. Иерархические структуры. Классификация систем.
4. Функция системы. Взаимосвязь и взаимозависимость функции и структуры.
5. Свойства систем. Количественные и качественные характеристики.
6. Модели систем. Имитационное динамическое моделирование.
7. Жизненный цикл систем.
8. Законы функционирования, цели и показатели системы, процесс и его эффективность, состояние системы, структура системы.
9. Типы подходов. Системный подход.
10. Сущность системного анализа.
11. Основные понятия системного анализа.
12. Проблемы постановки цели. Формулирование цели.
13. Формирование альтернатив.
14. Формирование критериев.
15. Классификация методов системного анализа.
16. Понятие модели системы. Способы моделирования систем. Анализ и синтез. Декомпозиция и агрегирование
17. Методики анализа целей и функций систем управления.
18. Методы генерации интуиции.
19. Методы экспертных оценок.
20. Методы морфологического моделирования.
21. Методы структуризации.
22. Матричные методы

23. Методы качественного оценивания систем (использование теории полезности, оценка в условиях определенности и в условиях риска, оценка в условиях частичной и полной неопределенности, модели ситуационного управления).
24. Теории Вальда, Сэвиджа, Лапласа; различия и особенности.
25. Параметрические методы обработки научно-технической информации.
26. Метод максимального правдоподобия. Оценка вероятностных показателей систем.
27. Сетевые графики и их характеристики.
28. Формальные оценки параметров плана. Модель планирования научных разработок.
29. Характеристика объекта и предмета анализа. Практическая значимость системного анализа. Методы анализа.
30. Применение методов системного анализа для оценки внешней среды и ее влияния на модель управления персоналом организации.
31. Методы анализа внутренней среды и факторов, влияющих на процесс управления персоналом организации.
32. Выявление рисков управления и способы их минимизации.
33. Направления научного исследования модели управления персоналом организации.
34. Системный подход к анализу деятельности организации с подсистемой управления персоналом.
35. Порядок формирования кадрового потенциала, интеллектуального капитала организации.
36. Содержание и порядок отбора актуальных корпоративных стандартов в области управления персоналом
37. Методы системного анализа, в основе которых лежит определение и применение знаний и интуиции опытных специалистов.
38. Формализованные представления на основе математического и экономического моделирования.
39. Комплексированные методы, представляющие разные вариации двух предыдущих групп.
40. Метод исследования информационных потоков.