

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова  
Высшая школа современных социальных наук (факультет)

Утверждаю  
Директор

ВШССН (факультета)  
МГУ имени М.В.Ломоносова  
академик Г.В.Осипов

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Исследование систем управления»**

для магистров по направлению подготовки:

38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) подготовки:

«Корпоративный менеджмент»

Форма обучения: очная

Программа одобрена на заседании Ученого совета ВШССН  
2022 года, протокол № 6

Москва, 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистратуры).

Образовательный стандарт МГУ по направлению подготовки утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 28 декабря 2020 года (протокол №7).

Год (годы) приема на обучение \_\_\_\_\_

1. **Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:** относится к дисциплинам вариативной части. Данная дисциплина предусмотрена учебным планом во 2 семестре.

**2.Входные требования для освоения дисциплины (модуля) включают в себя освоение следующих дисциплин:**

- «Методы исследований в менеджменте»;
- «Управленческая экономика»;
- «Стратегический менеджмент»;
- «Организационное поведение».

**2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соответствующие с требуемыми компетенциями выпускников**

<b>Формируемая компетенция</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>
<p><b>УК-1.</b> Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.</p>	<p><b>Знать:</b> - основные универсальные научные категории для формулирования корректных и обоснованных гипотез; <b>Уметь:</b> - создавать теоретические модели различной степени сложности для решения управленческих задач; <b>Владеть:</b> - различными общенаучными методами познания</p>
<p><b>ОПК-1.</b> Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.</p>	<p><b>Знать:</b> - различные теоретические модели управленческой науки; <b>Уметь:</b> - применять существующие теоретические конструкции для реализации собственных научных изысканий; <b>Владеть:</b> - различными методиками получения научного знания в различных областях.</p>
<p><b>ОПК-2.</b> Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач.</p>	<p><b>Знать:</b> - основные классические методы реализации научной деятельности; <b>Уметь:</b> - творчески использовать существующие теории и модели управленческой науки для сбора и анализа данных по различным видам социальных систем; <b>Владеть:</b> - различными методами и инструментами, созданными в рамках управленческой науки, позволяющим исследовать социальные системы различной степени сложности.</p>
<p><b>ПК-2.</b> Способен проектировать/разрабатывать планы и методические программы исследования, самостоятельно разрабатывать инстру-</p>	<p><b>Знать:</b> - различные теории и модели, созданные в рамках управленческой науки в целях их практического применения; <b>Уметь:</b> - использовать потенциал различных общественных наук</p>

ментарий и определять теоретико-методологическую основу исследования.	для решения собственных прикладных управленческих задач в области исследования систем управления; <b>Владеть:</b> - различными методами проведения прикладных исследований, созданными в рамках различных наук с целью создания собственных оригинальных исследовательских инструментов.
-----------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:**

Объем дисциплины составляет 3 зачетных единицы, в том числе 48 часа, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 60 часов составляет самостоятельная работа обучающихся.

**4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и виды учебных занятий**

5.1. Структура дисциплины (модуля) по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий (в строгом соответствии с учебным планом)

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля),  Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Номинальные трудозатраты обучающегося			Всего академических часов	Форма текущего контроля успеваемости*
	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем)  Виды контактной работы, академические часы		Самостоятельная работа обучающегося, академические часы		
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа			
Тема 1. Наука исследования систем управления		6	6	12	Устный опрос, обсуждение докладов
Тема 2. Экспериментальный метод		6	8	14	Устный опрос, обсуждение до-

					кладов, эссе
Тема 3. Метод наблюдения		6	8	14	Устный опрос, обсуждение докладов
Тема 4. Метод анализа документов		6	8	14	Устный опрос, обсуждение докладов, контрольная работа
Тема 5. Метод социологического опроса		6	6	12	Устный опрос, обсуждение докладов
Тема 6. Метод моделирования		6	6	12	Устный опрос, обсуждение докладов, практическое задание
Тема 7. Диагностика системы управления		4	6	10	Устный опрос, обсуждение докладов
Тема 8. Формирование гипотез экспертами и групповая работа в ходе исследования систем управления		4	6	10	Устный опрос, обсуждение докладов, реферат
Тема 9. Исследование систем управления на этапе внедрения организационных изменений		4	6	10	Устный опрос, обсуждение докладов, реферат
Промежуточная аттестация (зачет(ы) и (или) экзамен(ы))					
<b>Итого</b>		48	60	108	—

## 5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

### Тема 1. Наука исследования систем управления

Система управления: определение, объект и предмет изучения. Специфические особенности теории управления. Этапы применения научного ме-

тогда. Понятия научного наблюдения и гипотезы; процедуры и формы верификации, понятие релевантности.

Основные методологические подходы исследований систем управления. Особенности системного и процессуального подходов в управлении организацией. Нормативное и рефлексивное исследование систем управления. Специфика традиционного, системного и ситуационного подходов к управлению в теории организации: их достоинства и недостатки, границы применения. Социально – этический и стабилизационный аспекты менеджмента в процессе исследования систем управления.

Понятие модели, ее основные типы: физическая, аналоговая и математическая. Игровая сущность моделирования управленческих ситуаций. использование моделирования для организационного планирования и прогнозирования. Понятие и принципы науки кибернетики.

## **Тема 2. Экспериментальный метод**

Понятие научного эксперимента, его цели. Ограничения, накладываемые на экспериментальный метод природой социальных технологий. Этапы планирования эксперимента и логика его осуществления. Полевые и лабораторные эксперименты. Линейные и параллельные эксперименты. Реальные и мысленные эксперименты.

Понятие контрольной и экспериментальной групп. Определение контрольных, факторных и нейтральных характеристик эксперимента. Понятие валидности, трактовка внутренней и внешней экспериментальной валидности. Методы эксперимента: попарный отбор, структурная идентификация и случайный отбор.

Проблемы осуществления эксперимента в стратегическом и оперативном управлении организационной системой. Специфика проведения экспериментальных исследований в сфере маркетинга. Хоторнские эксперименты Э.Мэйо как пример исследования социальной среды организации методом эксперимента.

## **Тема 3. Метод наблюдения**

Понятие наблюдения, цель его применения при исследовании систем управления. Объект научного наблюдения. Определение основных индикаторов наблюдения. Проблема взаимоотношения наблюдателя и наблюдаемого объекта; возможность и способность вмешательства наблюдателя в изучаемый кадровый процесс.

Разновидности метода наблюдения: структуризованное и неструктуризованное; включенное и невключенное; полевое и лабораторное; систематическое и несистематическое. Стимулирующее наблюдение как разновидность включенного наблюдения.

Методы и способы повышения надежности данных наблюдаемого социального явления. Преимущества и недостатки метода наблюдения в сравнении с другими методами исследования систем управления.

#### **Тема 4. Метод анализа документов**

Анализ документов – специфическая разновидность исследования систем управления. Основные типы носителей информации: рукописные и печатные тексты; фото-, аудио-, видео-, и киноплёнки; компьютерные носители. Виды документов: целевые и наличные, личные и безличные, официальные и неофициальные, письменные и статистические, первичные и вторичные.

Качественно - количественный анализ документов. Сущность метода контент - анализа документов. Понятие смысловых единиц и единиц счета. Проблема достоверности отражаемой документами социальной информации. Принципиальное отличие описания событий от их субъективной оценки. Средства массовой информации – специфическая разновидность документов XX века. Достоинства и недостатки метода анализа документов.

#### **Тема 5. Метод социологического опроса**

Определение социологического опроса, основные этапы его проведения. Разновидности социологических исследований: разведывательное, описательное и аналитическое. Анкетирование и интервьюирование - основные виды социологического исследования, их достоинства и недостатки.

Формализованное (стандартизированное), фокусированное и свободное формы интервью. Аттестация как разновидность метода интервью. Методы аттестации и их роль в качестве социальных технологий: метод стандартных оценок, сравнительный метод, метод управления посредством установки целей.

Программа социологического опроса. Определение проблемы, объекта и предмета исследования. Необходимость формулировки и выдвижения рабочих гипотез. Понятие выборки в социологическом исследовании и ее типы.

Закрытые (альтернативные и неальтернативные), полузакрытые и открытые разновидности вопросов; прямые и косвенные вопросы. Феномен влияния интервьюера на респондента при проведении опроса. Шкалы в социологическом опросе. Проблема интерпретации и анализа эмпирических данных, полученных в результате социологического опроса.

#### **Тема 6. Методы моделирования**

Основные математические модели, применяемые при исследовании систем управления. Бостонская модель стратегического планирования. Модель кривой опыта. Стэнфордский метод анализа «GAP». Анализ развития организационной стратегии Г.Минцберга. Модель графика прибыльности «Майсиг-

мы». Матрица «продукция / рынок». Изучение корпоративного профиля организации. Модель влияния рыночной стратегии на прибыль фирмы. Метод «Lots». Основные виды организационных структур Г.Минцберга. Основные стратегии конкуренции М.Портера. Цепочка ценностей организации М.Портера.

Понятия факторного и корреляционного анализа. Проблема адекватной интерпретации данных обнаруживаемых взаимосвязей.

Разновидности прогнозирования как метода исследования систем управления: написание сценария, морфологический анализ и функционально – логическое прогнозирование.

## **Тема 7. Диагностика системы управления**

Понятие управленческой диагностики. Принципиальная схема консультационного диагностического подхода. Объекты внутренней и внешней диагностики системы управления организации. Тип специализации организации, степень формализации системы управления, разновидность власти на фирме, характер структуры системы – факторы, обуславливающие специфику организационной диагностики.

Разновидности управленческой диагностики: глобальная, функциональная и экспресс-диагностика. Специфика диагностики человеческих ресурсов в подсистеме управления современной организации. Этапы проведения управленческой диагностики: подготовка, практическая реализация, составление итогового отчета управленца-консультанта.

Основные модели управленческой диагностики систем управления. Модель 7–С компании «Мак - Кинси». Модель шести ячеек М.Вайсборда. Модель соответствия Д.Надлера – М.Л.Ташмана. Модель Н.Тичи. Клинико - историческое исследование Д.Левинсона. Модель жизненных циклов И.Адизеса. Симптомы отклонения и трудности организационного развития. Позиционный анализ. Анализ силовых полей.

## **Тема 8. Формирование гипотез экспертами и групповая работа в ходе исследования систем управления**

Понятие экспертной оценки, достоинства и недостатки данного метода. Личностно – профессиональные требования, предъявляемые к эксперту. Разновидности экспертного опроса и формы его проведения. Основные функции метода экспертной оценки. Коллективная и индивидуальная самооценка профессионализма экспертов. Феномен рефлексивного управления.

Методы проведения коллективных экспертных оценок: «круглый стол», «дельфийская техника», программное прогнозирование, эвристическое прогнозирование, коллективная генерация идей («мозговой штурм»). Принципы организации групповой работы. Достоинства и недостатки групповых методов работы.



«Командная» форма организации труда работников и специалистов-консультантов. Ограниченное число индивидов, взаимодополняющие навыки, наличие общей цели и общего подхода к решению поставленной задачи и взаимная ответственность – характерный набор «командной» формы организации труда. Основные этапы жизненного цикла управленческой «команды»: рабочая группа, псевдо - команда, потенциальная и настоящая команда. Роль лидера в «команде».

Измерение результативности «командной» работы, система ролей и поощрений в «команде» в процессе выдвижения гипотез в рамках исследования систем управления. Недостатки «командной» работы.

## **Тема 9. Исследование системы управления на этапе внедрения консультационных организационных изменений**

Понятие организационного изменения (интервенции) и изменения в людях. Проблема преодоления сопротивления изменениям в системе управления. Модель организационного изменения по К.Левину, Л.Грейнеру и другие примеры моделей организационного изменения. Проблема осуществления контроля за организационными изменениями. Роль процесса обратной связи в организационном изменении при осуществлении управленческих воздействий.

Контроль в процессе реализации и осуществления организационных изменений. Необходимость специальных исследований для осуществления эффективной процедуры контроля при проведении организационных изменений. Понятия описания рабочего места и спецификации личности сотрудника. «План семи точек» А.Роджерса.

Понятие социальной инженерии и социальной технологии как рациональных разновидностей организационных изменений. Организационно – деятельностные и инновационные игры – специфические методы исследования и изменения системы управления организацией.

**6. Фонд оценочных средств (ФОС, оценочные и методические материалы) для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).**

**6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости, критерии и шкалы оценивания (в отсутствие утвержденных соответствующих локальных нормативных актов на факультете)**

### **Темы рефератов по дисциплине: «Исследование систем управления»**

1. Основные проблемы современного системного подхода в управлении.
2. Исторические предпосылки формирования системного подхода.
3. Хоторнские эксперименты Э.Мэйо как пример применения социальной технологии.
4. Методы и способы повышения надежности данных наблюдаемого явления.
5. Трудности контент – анализа средств массовой информации.

6. Объективные и субъективные причины искажения информации в документах.
7. Составление программы социологического опроса для изучения конкретной кадровой проблемы (тема исследования заранее согласовывается с преподавателем).
8. Составление программы социологической анкеты для изучения конкретной кадровой проблемы (тема исследования заранее согласовывается с преподавателем).
9. Специфика применения Бостонской модели стратегического планирования в качестве социальной технологии.
10. Примеры российских организаций, иллюстрирующие ячейки матрицы Бостонской модели стратегического планирования.
11. Основные объекты внутренней и внешней диагностики, ключевые диагностические параметры (на примере конкретной организации).
12. Разновидности форм проведения экспертного опроса как метода исследования систем управления.
13. Проблемы проведения коллективных экспертных оценок.
14. Основные этапы жизненного цикла «команды».
15. Измерение результативности «командной» работы, система ролей и поощрений в «команде».
16. Основные разновидности организационных изменений.
17. Методы преодоления сопротивления изменениям в системе управления.
18. Проблема осуществления контроля за организационными изменениями при исследовании систем управления.

#### **Темы эссе по дисциплине: «Исследование систем управления»**

1. Выберите конкретного ученого (по согласованию с преподавателем) и оцените его вклад в формирование системного подхода в науке управления.
2. Методы анализа и структурирования внешней среды в системном подходе.
3. Проблемы выбора индикаторов для осуществления социальных экспериментов.
4. В чем отличие в организации, проведении и интерпретации результатов экспериментов в различных науках?
5. Сформулируйте индикаторы для наблюдения собственной организации и обоснуйте свой выбор.
6. Проблемы и возможности специфических видов наблюдения: включенное наблюдение, стимулирующее наблюдение.
7. Анализ личных документов: проблемы и пути их решения.
8. Современные методы количественного анализа документов.
9. Пороки и особенности современных интервьюеров.
10. Особенности организации и проведения социологических опросов в Интернете.
11. Понятия описания рабочего места и спецификации личности сотрудника в как метод исследования систем управления.
12. Понятие социальной инженерии и социальной технологии как метод исследования систем управления.
13. Проведите сравнительный анализ нескольких известных моделей организационной диагностики.
14. Принципы командной организации групповой работы.
15. Основные этапы жизненного цикла управленческой «команды». Роль лидера в «команде».
16. Измерение результативности «командной» работы, система ролей и поощрений в команде.

17. Понятие организационной интервенции и изменения в людях как метод исследования систем управления.
18. Модели организационного изменения по К.Левину, Л.Грейнеру.

**Список практических заданий по дисциплине: «Исследование систем управления»**

1. Составить программу социального эксперимента, ставящего цель изучения социально – психологического климата студенческой группы. Определить оптимальную разновидность социального эксперимента для данного случая, свой выбор обосновать. Выделить по 3 контрольных, факторных и нейтральных характеристики эксперимента. Определить по 3 примера источников внутренней и внешней невалидности данного социального эксперимента.

2. Составить рабочую карточку наблюдения для оценки качества работы охранника торгового центра, используя в качестве примера следующую таблицу.

Индикаторы отношения участников собрания к выступающим путем прямого наблюдения реакций аудитории.

Элементы наблюдаемого поведения	Сила проявления реакции по группам (шкальные оценки)	Особые заметки наблюдателя, заранее не формализуемые
Одобрительные реплики, возгласы, аплодисменты	1,2,3,4,5,6	
Неодобрительные реплики и т.д.	1,2,3,4,5,6	
Требование дополнительной информации	1,2,3,4,5,6	
Разговоры, связанные с обсуждаемым вопросом	1,2,3,4,5,6	
Вопросы к выступающему	1,2,3,4,5,6	
Отсутствие реакции (нейтральное отношение)	1,2,3,4,5,6	
Призывы к соблюдению порядка	1,2,3,4,5,6	
Призывы к соблюдению регламента	1,2,3,4,5,6	
Разговоры, тему которых определить невозможно	1,2,3,4,5,6	
Посторонние разговоры	1,2,3,4,5,6	
Занятия посторонними делами	1,2,3,4,5,6	

К каждой строке элементов наблюдаемого поведения дана 6-членная номинальная шкала: 1 - президиум собрания; 2 - большинство аудитории; 3 - примерно половина аудитории; 4 - меньшинство аудитории; 5 - несколько человек; 6 - один - два человека.

Смысловые блоки и 10 индикаторов их составляющих; шкальные оценки; содержание примечаний определите самостоятельно. Свой ответ обоснуйте. Заполнение всех ячеек и их пояснение является обязательным условием выполнения задания. Определите 3 места и 3 различных режима наблюдения. Нижеследующие рекомендации необходимо адаптировать к выбранному объекту наблюдения.

3. Проанализируйте предложенные Вам преподавателем на практическом занятии фрагменты текстов. Определите тип данных документов согласно различным типологиям. Информационный анализ устанавливает полезность и информационную насыщенность документа. При этом необходимо дать ответ на ряд вопросов:

- Кто, что, когда, где, с кем, как и т.п. делается, сделано или будет сделано?
- Какова цель, преследуемая в документе, кому это выгодно или невыгодно?

Документ создается для передачи полезной информации, которая определяет его содержание, направленность и форму. С учетом полученных ответов на вышеуказанные вопросы составляется аналог документа в сжатом телеграфном стиле (выжимка). Относительный объем (в словах или знаках) «телеграфного» документа и основного дает в процентах его информационную полезность.

В процессе обмена информацией присутствуют элементы, которые определяют этикет участников коммуникационного процесса относительно друг друга и также являются предметом для анализа.

Определите 3 возможных недостатка предоставленных для анализа документов. Как можно их обнаружить и преодолеть? Какие виды анализа следует использовать для анализа этих документов, почему?

Выделите 5 различных смысловых единиц, обоснуйте свой выбор; составьте таблицу для 3 личностных качеств наблюдаемых объектов.

4. Составить социологическую анкету, используя различные типы вопросов, которая позволит оценить нам при приеме на работу продавца сетевого продовольственного магазина.

5. Определите этап жизненного цикла конкретной реальной организации по модели И. Адизеса и обоснуйте свою гипотезу. Для этого выделите индикаторы соотношения выбранной компании с определенным этапом жизненного цикла и обоснуйте свой выбор. Опишите основные этапы жизненного цикла компании, которые уже были пройдены ею. Выдвиньте гипотезу, каким образом будет выглядеть компания на последующих этапах своего жизненного цикла и какие события выступят индикаторами начала и конца этапов.

6. Составить 3 этапа листа экспертного опроса по методу Дельфи на тему сценария корпоративного новогоднего праздника. При составлении листа экспертного опроса, используйте в качестве образца нижеследующую таблицу.

Смысловые блоки и их составляющие; шкальные оценки; содержание комментарии определите самостоятельно и обоснуйте. Заполнение всех ячеек и их пояснение является обязательным условием выполнения задания.

Критерии выбора отеля для морского отдыха потребителями эконом - класса

	Близость к морю	Инфраструктура развлечений	Транспортная доступность	Организация питания	Вопросы безопасности	Комментарии	Сумма баллов эксперта
Иванов	1	2	3	4	5		
Петров	5	5	5	5	5		
Сидоров	5	4	3	2	1		
Кузнецов	3	3	3	3	3		

цзов							
Федоров	1	5	1	5	1		
Средний показатель важности фактора							

7. Проанализируйте собственную учебную группу, как команду, используя модели жизненного цикла Дж. Катценбаха и Д. Смита; ролевую модель команды М. Белбина. Определите ее нынешнюю стадию развития; индикаторы, характеризующие предыдущую и последующие стадии развития. Согласно модели Белбина выделите представителей каждой роли (а также отсутствующие роли). Попытайтесь объяснить отсутствие тех или иных ролей в Вашей учебной группе. Свой ответ обоснуйте при помощи примеров.

**Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Исследование систем управления»:**

**Вопрос 1. Существует несколько видов верификации модели, вычеркните неверно сформулированную:**

**Ответ: 2**

1. верификация оппонентом;
2. системная верификация;
3. инверсная верификация;
4. структурная верификация.

**Вопрос 2. Существует несколько классических подходов при исследовании систем управления, вычеркните некорректно сформулированный:**

**Ответ: 3**

1. традиционный;
2. системный;
3. динамический;
4. ситуационный

**Вопрос 3. В системных исследованиях используют несколько основных свойств кибернетики, вычеркните некорректно сформулированное:**

**Ответ: 4**

1. целое не является простой суммой частей, оно представляет собой новое качество, новые свойства которого отсутствуют у элементов;

2. целостна система, где внутренние связи частей между собой преобладают по отношению к движению этих частей и к внешнему воздействию на них;
3. чтобы целостное воспринималось как система, оно должно иметь границы, отделяющие от внешней среды;
4. закрытые системы подвержены энтропии - тенденции к накоплению.

**Вопрос 4. В системных исследованиях используют несколько основных свойств кибернетики, вычеркните некорректно сформулированное:**

**Ответ: 2**

1. чтобы открытая система продолжала существовать, она должна достичь такого состояния, когда она усваивает достаточно входов;
2. чтобы система достигла динамического равновесия, она должна обладать информационным входом - обратной связью, которая контролирует внешнюю среду;
3. за исключением Вселенной, все системы являются подсистемами, составляя часть суперсистемы;
4. открытые системы тяготеют к нарастанию усложненности и дифференциации.

**Вопрос 5. Выделяется несколько разновидностей ресурсов, поступающих в систему организации из внешней среды, вычеркните некорректно сформулированный:**

**Ответ: 2**

1. Материальные;
2. Духовные;
3. Человеческие;
4. Информационные.

**Вопрос 6. Выделяют несколько основных свойств системы, вычеркните некорректно сформулированное:**

**Ответ: 4**

1. неоднородность и большое число элементов;
2. эмерджентность - несводимость свойств отдельных элементов и свойств системы в целом;
3. иерархия - наличие нескольких уровней и способов достижения их целей;
4. функциональность - объединение нескольких параметров системы в параметры более высокого уровня.

**Вопрос 7. Выделяют несколько основных свойств системы, вычеркните некорректно сформулированное:**

**Ответ: 3**

1. многофункциональность;
2. гибкость;
3. системность;
4. живучесть.

**Вопрос 8. Выделяют несколько основных свойств системы, вычеркните некорректно сформулированное:**

**Ответ: 2**

1. надежность;
2. динамичность;
3. стойкость;
4. уязвимость.

**Вопрос 9. Выделяют несколько основных характеристик внешней среды системы управления, вычеркните ложную:**

**Ответ: 4**

1. взаимосвязанность;
2. сложность;
3. подвижность;
4. структурность.

**Вопрос 10. К ведущим подсистемам организации относят:**

**Ответ: 2,3,4**

1. Финансовая;
2. техническая;
3. технологическая;
4. подсистема организации производства и управления.

**Вопрос 11. Критериями выделения подсистем в ходе их анализа являются:**

**Ответ: 2,3,4**

1. невозможность оказать существенное влияние на достижение конечных результатов системы;
2. привязка к целому с помощью определенных отношений каждой части к какой-либо общесистемной характеристике;
3. наличие признаков, обнаруживающих функциональную связь между подсистемами и с системой;
4. увязка с поведением всех элементов системы и отражение функционирования взаимных связей с внешней средой.

**Вопрос 12. Выделяются несколько разновидностей социальных экспериментов, вычеркните ложный:**

**Ответ: 1**

1. Модельный;
2. Сценарный;
3. Концептуальный;
4. Синтезирующий.

**Вопрос 13. Типология Э. Гринвуда содержит несколько видов экспериментов, вычеркните ложный:**

**Ответ: 2**

1. чистый эксперимент;
2. параллельный эксперимент;
3. неконтролируемый эксперимент;
4. "экс пост факто".

**Вопрос 14. Существует несколько популярных объектов наблюдения, вычеркните некорректно сформулированный:**

**Ответ: 3**

1. Субъекты или участники социальных событий.
2. Цель деятельности и социальные интересы субъектов и групп.
3. Внешняя среда;
4. Регулярность и частота наблюдаемых событий.

**Вопрос 15. Выделяются несколько разновидностей наблюдения, вычеркните ложный:**



**Ответ: 4**

1. Неконтролируемое;
2. Контролируемое;
3. Простое;
4. Сложное.

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), критерии и шкалы оценивания (в отсутствие утвержденных соответствующих локальных нормативных актов на факультете)

**Примерные вопросы к экзамену по дисциплине «Исследование систем управления»**

1. Системный подход: основные совокупности рассматриваемых объектов. Основные разновидности связей в системном подходе.
2. Научный метод при исследовании систем управления: основные этапы применения.
3. Основные принципы системной ориентации при исследовании систем управления. Основные характеристики внешней среды, рассматриваемые системным подходом.
4. Основные уровни знания, применяемые в системных исследованиях.
5. Ключевые исследовательские этапы системного подхода.
6. Моделирование при исследовании систем управления; его основные разновидности. Основные требования к модели в системном подходе.
7. Различные методы верификации модели в системном подходе.
8. Основные теоретико – методологические подходы при исследовании систем управления.
9. Основные свойства кибернетической науки при исследовании систем управления.
10. Основные свойства систем, рассматриваемые в системном подходе.
11. Понятие научного эксперимента, его цели. Разновидности социальных экспериментов.
12. Этапы планирования эксперимента и логика его осуществления.
13. Понятие валидности, трактовка внутренней и внешней экспериментальной валидности. Причины невалидности эксперимента в социальных технологиях.
14. Хоторнские эксперименты Э.Мэйо как пример исследования социальной среды организации методом эксперимента.

15. Понятие наблюдения, цель его применения при исследовании системы управления.
16. Разновидности метода наблюдения: структуризованное и неструктуризованное; включенное и невключенное; полевое и лабораторное; систематическое и несистематическое и др. Стимулирующее наблюдение как разновидность включенного наблюдения.
17. Методы и способы повышения надежности данных наблюдаемого явления.
18. Преимущества и недостатки метода наблюдения.
19. Анализ документов – разновидность исследования системы управления. Основные типы носителей информации. Виды документов.
20. Специфика анализа художественной литературы и средств массовой информации как документальных источников.
21. Качественно - количественный анализ документов. Достоинства и недостатки метода анализа документов.
22. Сущность метода контент - анализа документов. Понятие смысловых единиц и единиц счета.
23. Преимущества и недостатки анализа личных документов.
24. Определение социологического опроса, основные этапы его проведения. Разновидности социологических исследований: разведывательное, описательное и аналитическое и др.
25. Анкетирование и интервьюирование - основные виды социологического исследования как социальной технологии, их достоинства и недостатки.
26. Понятие социальной группы и критерии для их выделения.
27. Программа социологического опроса и ее основные составляющие. Шкалы в социологическом опросе.
28. Понятие выборки в социологическом исследовании и ее типы. Закрытые (альтернативные и неальтернативные), полужакрытые и открытые разновидности вопросов.
29. Специфические свойства человеческой психики, которые препятствуют объективному отображению информации в ходе социологического опроса.
30. Организационная диагностика как метод исследования систем управления.
31. Объекты внутренней и внешней диагностики системы управления.
32. Модель шести ячеек М.Вайсборда. Модель соответствия Д.Надлера – М.Л.Ташмана.
33. Модель Н.Тичи. Клинико - историческое исследование Д.Левинсона.

34. Специфические черты диагностической модели жизненного цикла организации И. Адизеса.

35. Позиционный анализ, анализ силовых полей как метод исследования систем управления.

36. Экспертный опрос как метод как метод исследования систем управления; его основные разновидности.

37. Понятие экспертной оценки, достоинства и недостатки данного метода. Личностно – профессиональные требования, предъявляемые к эксперту.

38. Основные функции метода экспертной оценки. Коллективная и индивидуальная самооценка профессионализма экспертов.

39. Методы коллективных экспертных оценок: «круглый стол», «дельфийская техника».

40. Методы коллективных экспертных оценок: программное прогнозирование, эвристическое прогнозирование, коллективная генерация идей («мозговой штурм»).

## 7. Ресурсное обеспечение.

### 7.1. Перечень основной и дополнительной литературы

#### А. Основная литература.

Латфуллин Г.Р. Теория менеджмента: учеб. Для студентов вузов. СПб: Питер, 2016.

#### Б. Дополнительная литература.

№	Автор	Название	Издательство	Год издания
1	Адизес И.	Управление жизненным циклом корпорации	Питер	2007
2	Карлеф Левингссон Б.,	Менеджмент от А до Я. Концепции и модели	Стокгольмская школа экономики в Санкт - Петербурге	2006
3	Кафидов В.В.	Исследование систем управления	Академический проект	2005
4	Коротков Э.М.	Исследование систем управления	ООО Издательско – консалтинговая компания «ДеКА»	2000
5	Малин А.С., Мухин В.И.	Исследование систем управления	ГУ ВШЭ	2005
6	Осипов Г.В.	Рабочая книга социолога	Книжный дом «ЛИБРОКОМ»	2009

7.2. Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства (подлежит обновлению при необходимости)

7.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем (подлежит обновлению при необходимости)

7.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

- <http://vshssn.msu.ru/> - Высшая школа современных социальных наук Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова;
- <http://www.ecsocman.edu.ru> - Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»;
- <http://www.cfin.ru> – «Корпоративный менеджмент»;
- <http://www.hrm.ru> - электронная библиотека HR-специалистов.
- [www.re-c.ru](http://www.re-c.ru) – сайт издания «Российский экономический журнал».
- [www.vopreco.ru](http://www.vopreco.ru) – сайт журнала «Вопросы экономики».
- [www.nbmgu.ru](http://www.nbmgu.ru) – библиотека экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова
- [www.cbr.ru](http://www.cbr.ru) – сайт Центрального Банка
- [www.minfin.ru](http://www.minfin.ru) – сайт Министерства финансов РФ.
- [www.government.ru](http://www.government.ru) – сайт Правительства РФ.
- [www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru) – портал по социологии, экономике и менеджменту.
- [www.socionet.ru](http://www.socionet.ru) - портал по общественным наукам
- [www.gks.ru](http://www.gks.ru) – официальный сайт Росстата РФ.
- [www.worldbank.org.ru/rus/group/](http://www.worldbank.org.ru/rus/group/) - сайт Всемирного Банка.
- [www.e-executive.ru](http://www.e-executive.ru)

7.5. Описание материально-технического обеспечения.

Для занятий предусматривается аудитория, позволяющая организовать фронтальное взаимодействие, а также интерактивное взаимодействие в группах и между группами обучающихся, а также современные технические средства обучения (видеопроекторное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения, в зависимости от разрабатываемых проектов может понадобиться интерактивная доска и др.). Для организации самостоятельной работы имеется доступ к Интернет-ресурсам, учебникам и базам данных.

8. Соответствие результатов обучения по данному элементу ОПОП результатам освоения ОПОП указано в Общей характеристике ОПОП.

9. Разработчик (разработчики) программы. к.с.н., доц. Слабов С.С.