

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета  Драпалюк Н.А.
«30» августа 2017 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Принятие управленческих решений»

Направление подготовки 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль Технологии управления персоналом

Квалификация выпускника Магистр

Нормативный период обучения 2 года и 5 м.

Форма обучения заочная

Год начала подготовки 2017

Автор программы



/Строганова Я.С./

Заведующий кафедрой
Управления строительством



/Баркалов С.А./

Руководитель ОПОП



/Калинина Н.Ю./

Воронеж 2017

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

Эта дисциплина наряду со многими другими учебными дисциплинами, например, управление персоналом стратегический менеджмент, антикризисное управление, выступает важным элементом в системе подготовки специалистов экономического профиля, в особенности – менеджеров.

Решение - это выбор наиболее приемлемой альтернативы из возможного многообразия вариантов. К настоящему времени предложено большое количество различных подходов к проблеме выбора решения – от строгих математических до чисто эвристических и их различных комбинаций. Данная дисциплина предназначена для изучения многокритериальной оптимизации в качестве математической составляющей курса, с одной стороны, а также и для знакомства с методами экспертных оценок и методами принятия решений на основе экспертных систем.

Цель преподавания дисциплины: формирование у студентов понятий и представлений о методах решения задач многокритериальной оптимизации и об экспертных системах и их использовании для поддержки принятия решений.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- научить студента применять основные приемы решения задач многокритериальной оптимизации;
- рассмотреть роль и функции экспертных систем;
- дать навыки построения экспертных систем;
- ознакомить студентов с возможностями применения экспертных систем для поддержки принятия управленческих решений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Принятие управленческих решений» относится к дисциплинам вариативной части блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Принятие управленческих решений» направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

ПК-33 - владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц

ПК-1 - умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

ПК-10 - умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом

ПК-30 - владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ОПК-2	Знать требования профессиональной этики
	Уметь руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности
	Владеть навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-7	Знать политику мотивации и стимулирования персонала
	Уметь умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала
	Владеть умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
ПК-33	Знать инструментарий формирования системы управления персоналом
	Уметь формировать системы управления персоналом в развитие организации
	Владеть инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц
ПК-1	Знать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации
	Уметь разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную

	<p>политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> <p>Владеть умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p>
ПК-10	Знать корпоративные стандарты в области управления персоналом
	Уметь разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
	Владеть умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
ПК-30	Знать методы и технологии управления персоналом
	Уметь применения современных методов и технологий управления персоналом, формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом и эффективно реализовывать ее в управленческой практике
	Владеть навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Принятие управленческих решений» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		2
Аудиторные занятия (всего)	12	6
В том числе:		
Лекции	4	2
Практические занятия (ПЗ)	8	4
Самостоятельная работа	330	165

Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	18	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Принятие решений на основе оценки по критериям. Упорядочение альтернатив	Принятие решений. Альтернативы. Критерии. Оценки по критериям. Доминирующие и доминируемые альтернативы. Множество Парето. Упорядочение альтернатив	1	1	55	57
2	Метод аналитической иерархии	Метод аналитической иерархии: построение иерархии, матрицы сравнений, вычисление коэффициентов важности, лучшая альтернатива, проверка согласованности суждений.	1	1	55	57
3	Коллективные решения	Коллективные решения. Парадокс Кондорсе. Правило большинства голосов. Аксиомы Эрроу. Теорема Эрроу	1	1	55	57
4	Экспертные системы для принятия управленческих решений	Определения ЭС. Краткий обзор области применения экспертных систем. Фундаментальные свойства экспертных систем. Типовая структура ЭС. Статические и динамические ЭС. Процесс получения решения в ЭС. Классификация экспертных задач	1	1	55	57
5	Технология создания экспертных систем	Стратегия получения знаний. Психологический, лингвистический и гносеологический аспекты извлечения знаний. Классификация практических методов получения знаний для ЭС. Структурирование знаний: концептуальная и функциональная структуры предметной области. Формализация и реализация базы знаний	-	2	55	57
6	Этапы разработки экспертных систем	Этапы разработки ЭС: выбор подходящей проблемы, разработка первого прототипа, развитие прототипа до промышленной системы, тестирование и оценка системы, интеграция системы в общую программную среду, поддержка системы.	-	2	55	57
Итого			4	8	330	342

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ОПК-2	Знать требования профессиональной этики	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-7	Знать политику мотивации и стимулирования персонала	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач			
ПК-33	Знать инструментарий формирования системы управления персоналом	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь формировать систему управления персоналом в развитие организации	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-1	Знать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации			
ПК-10	Знать корпоративные стандарты в области управления персоналом	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-30	Знать методы и технологии управления персоналом	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь применения современных методов и технологий управления персоналом, формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками разработки и применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике			
--	--	--	--	--

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 1, 2 семестре для очной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ОПК-2	Знать требования профессиональной этики	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-7	Знать политику мотивации и стимулирования персонала	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть умением разрабатывать и	Решение прикладных	Задачи решены в	Продемонстрирован	Продемонстрирован верный	Задачи не решены

	внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	задач в конкретной предметной области	полном объеме и получены верные ответы	верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	ход решения в большинстве задач	
ПК-33	Знать инструментарий формирования системы управления персоналом	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь формировать системы управления персоналом в развитие организации	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-1	Знать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

	соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации					
	Владеть умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-10	Знать корпоративные стандарты в области управления персоналом	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-30	Знать методы и технологии управления персоналом	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь применения современных методов и технологий управления персоналом, формировать	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

систему индивидуальных инструментов управления персоналом и эффективно реализовывать ее в управленческой практике				во всех задачах		
Владеть навыками разработки и применения современных технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены	

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. Что является предметом курса:

- а) составление решения
- б) управленческое решение
- в) варианты решения
- г) оптимизация решения

2. К разработке и принятию решений могут быть подходы:

- а) статистический
- б) логический
- в) научный
- г) исторический
- д) ненаучный

3. Каим требованиям должно отвечать решение:

- а) обоснованность
- б) четкость формулировок
- в) своевременность и эффективность

г) реальная осуществимость

д) всем выше перечисленным

4. Какой метод является основным для данного курса:

а) формализованный

б) системный анализ

в) принятие решений в условиях неопределенности

г) принятие решений в условиях определенности

д) многокритериального выбора

5. С точки зрения цели управленческие решения классифицируются:

а) коммерческие

б) одноцелевые

в) многоцелевые

г) некоммерческие

д) стратегические

6. По способу принятия управленческие решения делятся на:

а) консультативные

б) совместные

в) индивидуальные

г) групповые

д) парламентские

7. Какой этап не входит в процесс разработки управленческого решения:

а) постановка задач

б) разработка вариантов решения

в) выбор варианта

г) организация выполнения решения и его оценка

д) мотивация результатов решения

8. Какие подэтапы включает этап разработки вариантов решения:

а) формулирование требований и ограничений

б) оценка возможных последствий

в) сбор необходимой информации

г) определение критериев выбора

д) разработка возможных вариантов решений

9. Процесс управления направлен на:

а) удовлетворение потребностей жителей

б) достижение цели

в) организацию выполнения принятых решений

10. Какой (какими) функциями (функциями) обладают цели:

а) функция, отражающая философию организации, концепцию ее деятельности и развития

б) снижение неопределенности текущей деятельности

в) составляют основу для разработки критерия выбора альтернатив действия

- г) сплачивает вокруг себя работников организации
- д) функция, которая служит оправданием в глазах общественности по поводу необходимости существования организации
- е) все вышеперечисленное

11. Какие требования надо учитывать в процессе выявления и ограничения альтернатив:

- а) взаимоисключаемость элементов
- б) количество альтернатив
- в) обеспечение одних и тех же условий описания альтернатив
- г) полнота совокупности альтернатив
- д) соответствие альтернатив цели

12. Какие этапы можно выделить в сравнительном анализе полезности альтернатив:

- а) анализ зависимости компонент целевой системы от результатов реализации альтернатив
- б) количественная оценка альтернатив
- в) анализ соответствия альтернатив цели
- г) комплексная оценка полезности альтернатив
- д) качественная оценка альтернатив

13. Какой фактор не относится к факторам внешней среды прямого воздействия:

- а) государственные органы
- б) партнеры и партнерские связи
- в) научно-технические достижения
- г) источники силового воздействия
- д) профсоюзы

14. Какие методы используются для учета факторов неопределенности и риска:

- а) расчет устойчивости
- б) корректировка параметров решения
- в) формализованное описание неопределенности
- г) увеличение качества

15. Как оценивается эффективность управленческого решения:

- а) степенью достижения результата на единицу затрат
- б) сокращением капиталовложений
- в) уменьшением затрат
- г) уменьшением времени
- д) уменьшением качества

16. Какие понятия являются объективными:

- а) риск
- б) вероятность риска
- в) определенность

г) количество неопределенностей

д) неопределенность

17. Какие факторы влияют на реализацию управленческих решений:

а) организационные

б) функциональные

в) материальные

г) личные

д) линейные

18. Какой подход к оценке эффективности управленческих решений предусматривает анализ ретроспективы и прогноз:

а) ситуационный

б) динамический

в) функциональный

г) системный

д) маркетинговый

19. Исходным моментом реализации управленческого решения является:

а) сопоставление календарного графика, ввода его в действие

б) последующий контроль процесса реализации

в) анализ ретроспективы и прогноз

г) ответственность за реализацию

д) все вышеперечисленное

20. По формам проведения и методам контроль делится на :

а) внутренний

б) внешний

в) сплошной

г) прерывистый

д) выборочный

21. Определите предельную стоимость эксперимента, если средний выигрыш в статистической игре без эксперимента равен 35, а средний выигрыш после проведения эксперимента, усредненный по состояниям природы, равен 52.

22. При принятии решений в условиях неопределенности применяются:

а) детерминированные методы

б) стратегические игры

в) морфологический анализ

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1. Определите необходимость проведения работ по защите от паводка для следующей матрицы потерь

х у слабый паводок сильный паводок

работы

проводятся

65

67

работы

не проводятся	28	120
вероятность	40%	60%

2. В каком случае для решения стратегической игры применяется симплекс-метод?

- а) решение в чистых стратегиях
- б) решение в смешанных стратегиях

3. Какой критерий называется критерием крайнего пессимизма?

- а) критерий Вальда
- б) Критерий Сэвиджа
- в) критерий Гурвица

4. Если имеется решение в чистых стратегиях, то это игра

- а) с седловой точкой
- б) без седловой точки

5. Стратегическая игра задана матрицей затрат

x	y	1	2	3
1		1	3	10

2		6	4	5
---	--	---	---	---

3		8	3	2
---	--	---	---	---

Определите седловую точку.

6. Стратегическая игра задана матрицей затрат. Определите верхнюю и нижнюю цену игры.

x	y	1	2	3	4
1		3	8	2	3

2		4	3	8	5
---	--	---	---	---	---

3		7	2	1	6
---	--	---	---	---	---

7. По какой формуле оценивается ожидаемая эффективность инвестиционного проекта в условиях риска и неопределенности?

- а) $NPV = \sum NPV$
- б) $NPV = P * NPV$
- в) $NPV = \sum NPV$

8. В каком случае при принятии решения в условиях стохастической неопределенности используется Байесовский принцип?

- а) полностью отсутствует информация о состояниях природы
- б) есть основания для выдвижения гипотез о состояниях природы
- в) известны вероятности состояний природы

9. Дерево решений – это

- а) схематичное представление процесса
- б) организационная структура
- в) средство передачи информации
- г) инструмент контроля качества решений
- д) метод принятия решений

10. Казуальное моделирование – это

- а) интуитивное
- б) имитационное
- в) причинно-следственное
- г) простое
- д) сложное

11. Определите последовательную реализацию этапов процесса принятия решений:

- а) диагноз проблемы
- б) оценка альтернатив
- в) формулировка ограничений и критериев для принятия решений
- г) выявление альтернатив
- д) окончательный выбор

12. Выбрать факторы сопоставления альтернативных вариантов:

- а) фактор времени
- б) фактор качества объекта
- в) фактор масштаба производства объекта
- г) фактор инвариантности
- д) фактор инфляции
- е) фактор риска и неопределенности

13. Выбрать параметры качества управленческого решения:

- а) степень риска вложения инвестиций
- б) показатель деструкции
- в) коэффициент дисперсионной конкордации
- г) степень адекватности теоретической модели фактическим данным

14. Определить критерий приемлемости управленческого решения:

- а) заранее определенные параметры, которым должно удовлетворять управленческое решение
- б) показатель, характеризующий его достоверность
- в) самая длинная последовательность событий при выполнении проекта

15. Решение – это

- а) оценка альтернативы
- б) выбор альтернативы
- в) определение альтернативы
- г) диагностика проблемы
- д) все вышеперечисленное

16. Выбор, обусловленный знаниями и накопленным опытом – это

- а) запрограммированное решение
- б) организационное решение
- в) рациональное решение
- г) незапрограммированное решение
- д) решение, основанное на суждении

17. Цель управленческого решения – это

- а) обеспечение движения к поставленным перед организацией задачам
- б) определение миссии организации
- в) проверка и контроль служащих
- г) минимизация издержек

18. Оптимизация решений – это:

- а) определение будущего
- б) процесс перебора множества факторов, влияющих на результат и выбор наилучшего
- в) определение совокупности параметров, удовлетворяющих потребителя решения

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

Эссе на следующие темы:

1. Принятие решений как связующий процесс
2. Основные элементы задачи принятия решения
3. Основные характеристики управленческих решений
4. Подходы к принятию решений
5. Требования к управленческим решениям
6. Причины некачественных решений
7. Факторы, влияющие на принятие решений
8. Общая схема разработки и реализации управленческого решения
9. Теория принятия решений
10. Основные подходы теории принятия решений
11. Современные концепции теории принятия решений
12. Модель «мусорной корзины» Джеймса Марча (J. March)
13. Теория локальных приращений Чарльза Линдблома (Ch. Lindblom)
14. Модель принятия решения руководителем Виктора Врума (V. Vroom)
15. Конфликтно-игровая модель Мишеля Круазье (M. Crozier)
16. Коллективные методы принятия решений
17. Состав группы принятия решения
18. Качественные методы принятия решений
19. Экспертные методы
20. Особенности экспертных методов
21. Метод комиссии
22. Метод суда
23. Метод Дельфи

- 24.Метод сценариев
- 25.SWOT-анализ
- 26.Методы стимулирования творческой фантазии
- 27.Метод фокальных объектов
- 28.Морфологический анализ
- 29.Метод контрольных вопросов
- 30.Мозговой штурм
- 31.Метод синектики
- 32.Многокритериальные решения
- 33.Решения в условиях риска и неопределенности
34. Понятие предпринимательского риска
35. Подходы к принятию решений в условиях риска и неопределенности

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Принятие решение. Лицо, принимающее решения.
2. Альтернативы. Критерии.
3. Шкалы критериев. Доминирующие и доминируемые альтернативы.
4. Множество Парето.
5. Свертка критериев. Весовые коэффициенты важности критериев.
6. Метод SMART.
7. Метод аналитической иерархии: основные этапы.
8. Метод аналитической иерархии: построение иерархии.
9. Метод аналитической иерархии: матрицы сравнений.
- 10.Метод аналитической иерархии: вычисление коэффициентов важности.
- 11.Метод аналитической иерархии: лучшая альтернатива.
- 12.Метод аналитической иерархии: проверка согласованности суждений.
- 13.Метод ЗАПРОС: замкнутые процедуры.
- 14.Метод ЗАПРОС: опорные ситуации.
- 15.Метод ЗАПРОС: единая шкала оценок критериев.
- 16.Метод ЗАПРОС: проверка условия независимости по предпочтению.
- 17.Метод ЗАПРОС: сравнение альтернатив.
- 18.Парадокс Кондорсе.
- 19.Правило большинства голосов.

20. Аксиомы Эрроу.

21. Теорема о невозможности.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.)

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Принятие решений на основе оценки по критериям. Упорядочение альтернатив	ОПК-2, ПК-7, ПК-33, ПК-1, ПК-10, ПК-30	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
2	Метод аналитической иерархии	ОПК-2, ПК-7, ПК-33, ПК-1, ПК-10, ПК-30	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
3	Коллективные решения	ОПК-2, ПК-7, ПК-33, ПК-1, ПК-10, ПК-30	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
4	Экспертные системы для принятия управленческих решений	ОПК-2, ПК-7, ПК-33, ПК-1, ПК-10, ПК-30	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
5	Технология создания экспертных систем	ОПК-2, ПК-7, ПК-33, ПК-1, ПК-10, ПК-30	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....

6	Этапы разработки экспертных систем	ОПК-2, ПК-7, ПК-33, ПК-1, ПК-10, ПК-30	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
---	------------------------------------	--	--

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

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Защита курсовой работы, курсового проекта или отчета по всем видам практик осуществляется согласно требованиям, предъявляемым к работе, описанным в методических материалах. Примерное время защиты на одного студента составляет 20 мин.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. **С.А. Баркалов, Е.В. Баутина, О.Н. Бекирова, Я.С. Строганова** Управленческие решения: учебное пособие. / Врн.: ИД "Ритм". 2017 г. С.293.
2. **С. А. Баркалов, С. И. Моисеев, В. Л. Порядина** / Модели и методы в управлении и экономике с применением информационных технологий: учебное пособие/ СПб.: Издательский центр "Интермедия" 2016 г. С. 264
3. **Учитель Ю. Г., Терновой А. И., Терновой К. И.** Разработка управленческих решений: Учебник. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012 -383 с., <http://www.iprbookshop.ru/15457>
4. **Балдин К. В., Воробьев С. Н., Уткин В. Б.** Управленческие решения (8-е издание): Учебник для бакалавров.

- Москва : Дашков и К, 2014 -495 с.,
<http://www.iprbookshop.ru/24838>.

5. **Ю.В.Меркурьева.** Управленческие решения: учебник /под ред. Ю.В.Меркурьевой. – Москва: Проспект, 2017. – 384 с.

6. **В.Г.Халин.** Теория принятия решений: учебник и практикум для бакалавров и магистров. -М.: Издательство Юрайт, 2016. -431с.

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Академическая лицензия на использование программного обеспечения Microsoft Office;

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

– Министерство экономического развития
<http://www.economy.gov.ru/mines/main>

– Агентство инноваций и развития экономических и социальных проектов Воронежской области – <https://www.innogos.ru>

– ИНИОН – <http://www.inion.ru/> .

– Федеральная служба по интеллектуальной собственности (Роспатент) – <http://www.rupto.ru/>.

– Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации – <http://www.mon.gov.ru>

– Госкомстат России– <http://www.gks.ru>

– Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области – <http://voronezhstat.gks.ru>

– Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент – <http://ecsocman.ru>

– журнал «Инновации» <http://www.mag.innov.ru/>

– журнал «Эксперт» <http://www.expert.ru>.

Информационно-справочные системы:

Справочная Правовая Система Консультант Плюс.

Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ».

Современные профессиональные базы данных:

– Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru>

– Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru>

– Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов – <http://school-collection.edu.ru>

– Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru>

– Российский портал развития – <http://window.edu.ru/resource/154/49154>

– Инновационный бизнеспортал «Синтез бизнес новаций» – <http://sbn.finance.ru>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория, оснащённая мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

Аудитории для практических занятий, оснащенные:

-мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

- интерактивными информационными средствами;

- компьютерной техникой с подключением к сети Интернет

Аудитории для лабораторных работ, оснащенные:

- компьютерной техникой с подключением к сети Интернет;

- прикладными программными продуктами для проведения лабораторных работ.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Методы принятия управленческих решений» читаются лекции, проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков применения методов принятия управленческих решений. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

По дисциплине «Методы принятия управленческих решений» читаются лекции, проводятся практические занятия.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки,

	<p>обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.</p>
<p>Практическое занятие</p>	<p>Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
<p>Подготовка к промежуточной аттестации</p>	<p>Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.</p>