

**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 социологии, общей и юридической психологии

Утверждена
решением кафедры
социологии, общей и юридической
психологии
Протокол от «31» августа 2020 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.14.1 ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ
(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

по направлению подготовки

39.03.01 Социология

Социальная структура, социальные институты и процессы

направленность (профиль)

Бакалавр

квалификация

очная

форма(ы) обучения

год набора - 2020

Волгоград, 2020 г.

Автор(ы)-составитель(и):

канд. социол. наук,
доцент кафедры социологии,
общей и юридической психологии

Болдина М.Ю.

Заведующий кафедрой социологии,
общей и юридической психологии

Кузеванова А.Л.

.

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	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	18
6.1. Основная литература	18
6.2. Дополнительная литература	18
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	18
6.4. Нормативные правовые документы	18
6.5. Интернет-ресурсы	18
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	19

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.14.1 «Диагностические методы в государственной службе» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-14	способность обосновать практическую целесообразность исследований, направленных на изучение различного рода социальных явлений, планировать и осуществлять исследование общественного мнения с использованием методов сбора и анализа социологической информации	ПК-14.3.	способность осуществлять исследование общественного мнения с использованием методов сбора и анализа социологической информации

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
формирование профессиональных действий, связанных со сбором данных из первичных и вторичных источников	ПК-14.3.	Реализует проект социологического исследования общественного мнения Дает оценку результатам, полученным в ходе реализации проекта социологического исследования общественного

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.14.1 «Диагностические методы в государственной службе» принадлежит к блоку «Дисциплины по выбору» учебного плана. В соответствии с учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается в 7 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 2 ЗЕ (72 часа).

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.14.1 «Диагностические методы в государственной службе» реализуется после изучения: Б1.Б.13 «Основы социологии», Б1.Б.6 «Психология», Б1.Б.18 «Социология управления», Б1.Б.19 «Социальная психология».

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 34 часов и на самостоятельную работу обучающихся – 38 часов.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

№ 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								
7 семестр								
Тема 1	Методы диагностики в государственной службе	6	2	-		-	4	О, Р
Тема 2	Социальная диагностика кадрового обеспечения аппарата органов государственной власти Российской Федерации	8	2		2		4	О
Тема 3	Управленческая диагностика профессионального уровня в системе аттестации государственных служащих	8	2		2		4	О
Тема 4	Возможности самодиагностики в государственной службе	8	2		2		4	О, Р
Тема 5	Основные методы государственного регулирования и их диагностика	8	2		2		4	О, Р, Т
Тема 6	Социальная диагностика кадрового обеспечения аппарата органов государственной власти Российской Федерации	8	2		2		4	О, Р
Тема 7	Управленческая диагностика профессионального уровня в системе аттестации государственных служащих	8	2		2		4	О
Тема 8	Возможности самодиагностики в государственной службе	8	2		2		4	О, Т
Тема 9	Основные методы государственного регулирования и их	10	4		2		4	О, Т

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуто чной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	диагностика							
Всего:		72	20	-	14		38	2 ЗЕ

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), рефераты (Р).

Содержание дисциплины

ТЕМА 1. ПОНЯТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Государственная служба Российской Федерации. Виды: государственная гражданская служба; военная служба; правоохранительная служба.

Государственная гражданская служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта РФ, а военная служба и правоохранительная служба являются видами федеральной государственной службы.

Принципы государственной службы. Категории госслужащих. Высшие должности гражданской службы; главные должности гражданской службы; ведущие должности гражданской службы; старшие должности гражданской службы; младшие должности гражданской службы.

Административная компетенция должностных лиц в сфере военной обязанности.

Компетенции органов внутренних дел.

Правоохранительная служба. Специальные звания и классные чины.

ТЕМА 2. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАК ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Целостное и системное представление о системе управления, ее типология, структура, связи и отношения ее элементов и компонентов. Место и роль системы управления (СУ) в организации в рамках существующего у различных авторов многообразия подходов и трактовок, разнообразие концепций структуризации СУ.

Особенности исследования СУ. Объектом исследования СУ, предмет.

Система – это организованное целое, совокупность или комбинация предметов или частей, обнаруживающих комплексное единое целое. Строение, морфологию системы, ее поведение и функционирование характеризуют: иерархичность и многоуровневость. Материальные и абстрактные (идеальные) системы. Общая теория систем классифицирует материальные системы как закрытые и открытые. 10 системных принципов.

ТЕМА 3. ПОНЯТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ДИАГНОСТИКИ

Общие моменты в определении диагностики в различных научных дисциплинах. Диагностика как: процесс получения информации о состоянии объекта, выявление типа патологии (диагноз); средство осуществления этого процесса (совокупность методов и

средств деятельности по оценке состояния объекта); специальное направление деятельности (научная дисциплина).

Диагностическое исследование отличается от исследования научного вниманием к эмпирической целостности объекта и его индивидуальным различиям. Установление временных масштабов диагностики. Установление степени участия членов организации в диагностике. Конфиденциальность. Степень структурирования диагностики. Степень запланированности диагностики. Природа исследуемой группы. Технология диагностики. Глубина диагностики.

ТЕМА 4. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ДИАГНОСТИКИ

Системный, нормативный, ситуационный, проблемный методы.

Концептуальная модель. Практическое применение концептуальной модели. Эмпирические индикаторы. Особенность ситуационных моделей.

Диагностические модели: ситуационные и нормативные. Ситуационные модели.

Основные проблемы диагностики, опирающейся на положения предметного подхода.

Требования к объективности полученных в ходе диагностики результатов. Задачи организационной диагностики. Виды организационной диагностики.

ТЕМА 5. МЕТОДЫ ДИАГНОСТИКИ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Текущая диагностика. Цель организационной диагностики – определить факторы, снижающие эффективность работы организации, понять, где сосредоточены основные проблемы, в чём их причина и чем может обернуться невнимание к ним. Сущностные проблемы организации между личностными и общими интересами, между личным и безличным в организации. Социокультурные проблемы организации. Ситуационные проблемы организации.

Методы сбора данных: интервью (неформализованное, фокусированное), анкетирование, личностные тесты, фокус-группа, наблюдение, анализ документов.

ТЕМА 6. СОЦИАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АППАРАТА ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Социальный прогноз — один из видов оказания помощи сотруднику. Уровни осуществления социального прогноза: на уровне общества в целом, для выявления общих тенденций развития в области экономики, социальной политики, духовной жизни и т.д.; на уровне социальной группы или территориальной общности, например, развитие классов, народностей, территориальных групп, трудовых коллективов и др.; на личностном уровне, помогая персонифицировать, придать «адресность» при выявлении проблем жизнедеятельности. Методы социальной диагностики: зондажно-информационное обследование, социально-исторические обследования, информативно-целевой анализ различных документов, социальное картографирование

Социальная диагностика как область социальных знаний, связанных с разработкой методологии и методики для точной оценки свойств, состояний или уровня социального развития, достигнутого индивидом или группой.

ТЕМА 7. УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ В СИСТЕМЕ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аттестация как важная составляющая, направленная на повышение результативности и эффективности деятельности органов государственной власти через

подбор, расстановку и дальнейшее профессиональное развитие сотрудников. Цель аттестации как комиссия оценка результатов служебной деятельности государственного гражданского служащего, его социокультурных и профессиональных качеств, для выявления соответствия занимаемой должности и направлений его дальнейшего профессионального развития.

ТЕМА 8. ВОЗМОЖНОСТИ САМОДИАГНОСТИКИ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Самодиагностика в государственной службе, ее функции, значение и роль. Методы организационной самодиагностики. Групповая самодиагностика. Метод «Метафора», метод «Крестовина», анализ организационных отклонений от нормы – оргпатологий, анализ управленческих ошибок руководителей. Основные принципы проведения самодиагностики в государственной службе.

ТЕМА 9. ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ИХ ДИАГНОСТИКА

Экономическая политика и ее реализация посредством совокупного механизма государственного воздействия на хозяйство с помощью разнообразных методов. Первое направление: государственное вмешательство ограничено в основном методами финансово-кредитного регулирования. Второе направление - активное государственное регулирование экономики, проведение целенаправленной структурной, инвестиционной, социальной политики, государственное регулирование цен на топливно-энергетические ресурсы, потребительские товары первой необходимости и т. д. К общим методам (методологии) относятся: совокупность методов познания, системный метод, теория общественного воспроизводства и др. Основные принципы диагностики государственного регулирования.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине

Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.14.1 «Диагностические методы в государственной службе» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Понятие государственной службы в Российской Федерации	Устный опрос, реферат
Тема 2	Система управления как объект исследования	Устный опрос
Тема 3	Понятие организационной диагностики	Устный опрос
Тема 4	Методологические подходы и модели организационной диагностики	Устный опрос, реферат,
Тема 5	Методы диагностики в государственной службе	Устный опрос, реферат тестирование
Тема 6	Социальная диагностика кадрового обеспечения аппарата органов государственной власти Российской Федерации	Устный опрос, реферат
Тема 7	Управленческая диагностика профессионального уровня в системе аттестации государственных служащих	Устный опрос
Тема 8	Возможности самодиагностики в государственной службе	Устный опрос тестирование
Тема 9	Основные методы государственного регулирования и их диагностика	Устный опрос тестирование

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета методом разработки проектов социологического исследования

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые оценочные материалы по теме 1. ПОНЯТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Вопросы устного опроса:

1. Виды государственной службы: государственная гражданская служба; военная служба; правоохранительная служба.
2. Принципы государственной службы.
3. Категории госслужащих.

Темы рефератов:

1. Административная компетенция должностных лиц в сфере военной обязанности.
2. Компетенции органов внутренних дел.
3. Правоохранительная служба. Специальные звания и классные чины.

Типовые оценочные материалы по теме 2. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАК ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Вопросы устного опроса:

1. Определение и характеристика систем управления
2. Основные концепции и подходы к изучению систем управления

Типовые оценочные материалы по теме 3. ПОНЯТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ДИАГНОСТИКИ

Вопросы устного опроса:

1. Определения диагностики в различных научных дисциплинах.
2. Диагностика как: процесс получения информации о состоянии объекта, выявление типа патологии (диагноз); средство осуществления этого процесса (совокупность методов и средств деятельности по оценке состояния объекта); специальное направление деятельности (научная дисциплина).
3. Принципы планирования диагностики

Типовые оценочные материалы по теме 4. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ДИАГНОСТИКИ

Вопросы устного опроса:

1. Основные подходы и методы в организационной диагностике: системный, нормативный, ситуационный, проблемный.
2. Концептуальная модель. Практическое применение концептуальной модели.
3. Эмпирические индикаторы. Особенность ситуационных моделей.

Темы рефератов:

1. Ситуационная модель оргдиагностики.
2. Нормативная модель оргдиагностики.
3. Виды организационной диагностики.

Типовые оценочные материалы по теме 5. МЕТОДЫ ДИАГНОСТИКИ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Вопросы устного опроса:

1. Текущая диагностика.
2. Цель организационной диагностики
3. Проблемы организации

Темы рефератов:

1. Социокультурные проблемы организации: нет чётко расписанной системы функциональных обязанностей, нет планирования и слабо определена стратегия организации либо вообще отсутствует.
2. Этапы организационной диагностики
3. Разработка концептуальной модели диагностики
4. Инструменты организационной диагностики

Тест:

1. Год принятия №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»
А) 1995
Б) 1998
В) 2001
Г) 2004
2. Год принятия №58-ФЗ «О системе государственной службы РФ»
А) 1995
Б) 2000

В) 2002

Г) 2003

3. № 79-ФЗ и № 58-ФЗ устанавливаются

А) политические

Б) правовые

В) организационные

Г) финансово-экономические основы государственной гражданской службы

4. Государственная гражданская служба подразделяется на:

А) федеральную

Б) субъектов Федерации

В) в исполнительных органах

Г) в законодательных органах

Ответы: 1-Г, 2-Г, 3- Б,В; 4-Б

Типовые оценочные материалы по теме 6. СОЦИАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АППАРАТА ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Вопросы устного опроса:

1. Основные требования к программе социальной и кадровой диагностике
2. Социальный прогноз
3. Социальный диагноз

Темы рефератов:

1. Зондажно-информационное обследование в организационной диагностике
2. Социально-исторические обследования в организационной диагностике
3. Информативно-целевой анализ документов как метод социально диагностики
4. Социальное картографирование
5. Методы диагностирования личности
последнее время в социальную диагностику все чаще стали включать такие методы, как:
6. Методы тестирования.
7. Биографический метод.

Типовые оценочные материалы по теме 7. УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ В СИСТЕМЕ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Вопросы устного опроса:

1. Система аттестации в государственной службе
2. Основные виды аттестации
3. Методы аттестации.
4. Планирование аттестации

Типовые оценочные материалы по теме 8. ВОЗМОЖНОСТИ САМОДИАГНОСТИКИ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Вопросы устного опроса:

1. Методы организационной самодиагностики:
2. Групповая самодиагностика
3. Возможности самодиагностики в государственной службе

Тест:

1. Взгляд на изучаемый объект – человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, рабочая сила, персонал, кадры, их деятельность как бы со стороны. Этот метод исследования государственной кадровой политики и государственной службы, называется..

- А) объективный
- Б) субъективный
- В) диагностический
- Г) смешанный

2. Рассмотрение объекта изнутри как собственной организации людьми своей политико-социальной, экономической и др. видов жизни как реальности связанной с общественными интересами и ценностями. Этот метод исследования государственной кадровой политики и государственной службы, называется..

- А) объективный
- Б) субъективный
- В) диагностический
- Г) смешанный

3. Примерами объективного метода служат:

- А) Наблюдение
- Б) совокупность приемов разработки различных идеальных моделей той или иной должности
- В) разнообразные социологические приемы изучения общественного мнения на предмет отношения и оценки конкретных явлений
- Г) нет правильного ответа

4. Метод опытной проверки обоснованности и эффективности определенных научных положений и рекомендаций теории. Этот метод исследования государственной кадровой политики и государственной службы, называется..

- А) объективный
- Б) субъективный
- В) диагностический
- Г) экспериментальный

Ответы:

1-А, 2-Б, 3-А, 4-Г

Типовые оценочные материалы по теме 9. ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ИХ ДИАГНОСТИКА

Вопросы устного опроса:

1. Основные виды государственного регулирования
2. Классификация методов государственного регулирования
3. Методы диагностики государственного регулирования

Тест:

1. Подход, при котором предметом изучения избирается совокупность учреждений, участвующих в разработке и осуществлении управленческих решений; государственные органы различных уровней, институты политического опосредования (партии и движения, группы интересов и т.д.), количество и качество их кадрового потенциала, называется:

- А) элитологический подход;
- Б) функционально-структурный подход;
- В) институциональный подход

- Г) системный подход
2. Постоянный контроль, самоанализ и оценку хода и результатов управленческой деятельности предполагает
- А) системный подход
- Б) ситуационный подход
- В) синергетический подход
- Г) рефлексивный подход
3. Субъекты государственной кадровой политики – это
- А) процессы формирования, использования и развития кадрового потенциала государственных органов и организаций, учреждений, отраслей экономики, других сфер деятельности, а также общественных организаций;
- Б) кадровый потенциал, способный решать стоящие перед ним текущие и перспективные задачи
- В) государственные органы, являющиеся носителями определенной законодательством компетенции в системе государственного управления
- Г) нет правильного ответа
4. Объекты государственной кадровой политики
- А) процессы формирования, использования и развития кадрового потенциала государственных органов и организаций, учреждений, отраслей экономики, других сфер деятельности, а также общественных организаций;
- Б) кадровый потенциал, способный решать стоящие перед ним текущие и перспективные задачи
- В) государственные органы, являющиеся носителями определенной законодательством компетенции в системе государственного управления
- Г) нет правильного ответа

Ответы: 1-В, 2-Г, 3-В, 4-Б.

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-14	способность обосновать практическую целесообразность исследований, направленных на изучение различного рода социальных явлений, планировать и осуществлять исследование общественного мнения с использованием методов сбора и анализа социологической информации	ПК-14.3.	способность осуществлять исследование общественного мнения с использованием методов сбора и анализа социологической информации

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-14.3. способность осуществлять исследование	Реализует проект социологического исследования общественного мнения Дает оценку результатам, полученным в	С высокой степенью результативности реализует проект социологического

общественного мнения с использованием методов сбора и анализа социологической информации	ходе реализации проекта социологического исследования общественного мнения	исследования общественного мнения Объективно оценивает результаты, полученные ходе реализации проекта социологического исследования общественного мнения
--	--	---

4.3.2 Типовые оценочные средства

Темы проектов социологического исследования

1. Имидж государственной службы в зеркале общественного мнения.
2. Система профессионально-нравственных качеств государственного служащего.
3. Коррупция в системе государственной службы.
4. Образ чиновника в восприятии общественности.
5. Оценка населением деятельности организаций государственной службы.

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

Шкала оценивания

100% - 90% (зачтено)	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% (зачтено)	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% (зачтено)	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% (не зачтено)	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.

4.4.Методические материалы

Процедура оценивания результатов обучения, 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

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

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. 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.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. 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.б. «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС
1	2	3
1	Понятие государственной службы в Российской Федерации	Государственная служба как социальный институт
2	Система управления как объект исследования	Уровни систем К. Боулдинга Системные принципы Ю.И. Черняк
3	Понятие организационной диагностики	Временные масштабы диагностики Степень структурирования диагностики
4	Методологические подходы и модели организационной диагностики	Ситуационные и нормативные модели диагностики Модель организации М. Вайсборда
5	Методы диагностики в государственной службе	Методология оценки структуры организации Бенчмаркинг как инструмент оргдиагностики
6	Социальная диагностика кадрового	Условия и причины обострения взаимозависимости потребностей и проблем

	обеспечения аппарата органов государственной власти Российской Федерации	Зондажно-информационное обследование конкретного социума
7	Управленческая диагностика профессионального уровня в системе аттестации государственных служащих	Понятие аттестации кадров: история вопроса
8	Возможности самодиагностики в государственной службе	Понятие оргпатологии
9	Основные методы государственного регулирования и их диагностика	Статистические методы диагностики

Рекомендации по работе с литературой

При работе с литературой необходимо обратить внимание на следующие вопросы. Основная часть материала изложена в учебниках, включенных в основной список литературы рабочей программы дисциплины. Основная и дополнительная литература предназначена для повышения качества знаний студента, расширения его кругозора.

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.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Деханова, Н. Г. Социология государственной службы : учебное пособие для вузов / Н. Г. Деханова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 124 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15749-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/513453>
2. Кравченко, С. А. Социология. Социальная диагностика жизни : учебник и практикум для вузов / С. А. Кравченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 287 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16556-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531282> (дата обращения: 02.06.2023).

6.2. Дополнительная литература

1. Технологии кадровых практик на государственной службе: мастер-класс : учебник и практикум для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 392 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15403-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/520471>
2. Социология управления : учебник и практикум для вузов / В. Г. Зарубин [и др.] ; ответственные редакторы В. Г. Зарубин, В. А. Семенов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12780-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/519175>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Кравченко А. И. Методология и методы социологических исследований: учеб. для бакалавров.- Юрайт : М, 2015 - 827, [1] с.: ил., табл.Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24752>

6.4. Нормативные правовые документы.

Конституция Российской Федерации. — М.: Б.и., 1993.

Федеральный закон от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти Российской Федерации.

Федеральный закон от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

6.5. Интернет-ресурсы

1. Официальный сайт Государственной Думы РФ - duma.gov.ru
2. Официальный сайт Правительства Волгоградской области - volganet.ru
3. Официальный сайт Правительства РФ - [правительство.рф](http://pravительство.рф)
4. Официальный сайт Совета Федерации - council.gov.ru
5. СПС «Консультант Плюс»

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.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Б1.В.ДВ.14.1 ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ
наименование дисциплины (модуля)/ практики

Автор: канд. филос. наук, доцент кафедры философии и социологии Вовченко С.А.

Код и наименование направления подготовки: 39.03.01 Социология

Профиль: Социальная структура, социальные институты и процессы

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Практические контрольные задания

Тема проекта социологического исследования №1

Имидж государственной службы в зеркале общественного мнения.

Тема проекта социологического исследования №2

Система профессионально-нравственных качеств государственного служащего.

Тема проекта социологического исследования №3

Коррупция в системе государственной службы.

Тема проекта социологического исследования №4

Образ чиновника в восприятии общественности.

Тема проекта социологического исследования №5

Оценка населением деятельности организаций государственной службы.

Тема проекта социологического исследования №6

Мотивация профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.

Тема проекта социологического исследования №7

Проблемы информационной открытости и прозрачности государственных служащих.

Тема проекта социологического исследования №8

Лоббизм в органах государственной власти: общественное мнение.

Тема проекта социологического исследования №9

Возможности самодиагностики в государственной службе: социологический анализ.

Тема проекта социологического исследования №10

Гендерная асимметрия в оценке государственных служащих.

Тема проекта социологического исследования №11

Управленческая диагностика профессионального уровня в государственных служащих.

Тема проекта социологического исследования №12

Осведомленность молодежи о коррупционной системе государственных служащих.

Тема проекта социологического исследования №13

Аттестации как метод управленческой диагностики кадров: социологический анализ.

Тема проекта социологического исследования №14

Управленческая культура в органах государственной службы: социологический анализ.

Тема проекта социологического исследования №15

Диагностика профессионально-нравственных проблем деятельности госслужащих.

Тема проекта социологического исследования №16

Образ чиновника в восприятии общественности.

Тема проекта социологического исследования №17

Социально-групповое (корпоративное) самосознание в среде государственных и муниципальных служащих: социологический анализ.

Тема проекта социологического исследования №18

Оценка населением деятельности организаций государственной службы.

Тема проекта социологического исследования №19

Взгляд общества на мотивационную заинтересованность государственных служащих: социологический анализ.

Тема проекта социологического исследования №20

Формирование нового государственного сознания: реальность или миф.

Материалы тестовой системы

Вопросы для итогового тестирования:

1. Год принятия №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»

А) 1995

Б) 1998

В) 2001

Г) 2004

2. Год принятия №58-ФЗ «О системе государственной службы РФ»

А) 1995

Б) 2000

В) 2002

Г) 2003

3. № 79-ФЗ и № 58-ФЗ устанавливаются

А) политические

Б) правовые

В) организационные

Г) финансово-экономические основы государственной гражданской службы

4. Государственная гражданская служба подразделяется на:

- А) федеральную
- Б) субъектов Федерации
- В) в исполнительных органах
- Г) в законодательных органах

5. Предметом регулирования № 79-ФЗ является отношения, связанные с:

- А) поступлением
- Б) определением правового статуса служащего
- В) прекращением
- Г) прохождением
- Д) отсутствует прав.вариант ответа.

6. В соответствии с №79-ФЗ представитель нанимателя, это:

- А) руководитель государственного органа
- Б) лицо, замещающее государственную должность
- В) исполнитель
- Г) представитель руководителя

7. Регулирование отношений, связанных с государственной службой осуществляется:

- А) Конституцией РФ
- Б) федеральными законами
- В) Конституцией (уставами) субъектов РФ
- Г) международными договорами

8. Государственные органы власти представлены на следующих уровнях:

- А) федеральном
- Б) уровне субъектов
- В) территориальном
- Г) муниципальном

9. Поступление на гражданскую службу производится по результатам конкурса при:

- А) замещении должности гражданского служащего;
- Б) замещении должности гражданского служащего категории руководитель и помощники
- В) замещении должности гражданского служащего категории руководитель
- Г) замещении должности гражданского служащего категории помощники

10. К принципам государственной гражданской службы относится:

- А) приоритет прав и свобод человека и гражданина
- Б) принадлежность к политической партии
- В) равный доступ к гражданской службе
- Г) равные условия ее прохождения

11. В чем взаимосвязь гражданской службы и государственной службы иных видов:

- А) соотносительности основных условий и размеров оплаты труда и социальных гарантий

- Б) установление ограничений и обязательств при прохождении службы
- В) соотносительности жилищных условий и размеров оплаты коммунальных услуг;
- Г) учет стажа государственной службы иных видов при исчислении стажа и начислении пенсии

12. Взаимосвязь гражданской службы и муниципальной службы обеспечивается посредством:

- А) единства основных квалификационных требований к должностям;
- Б) единства требований к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации служащих;
- В) учет стажа гражданской службы при исчислении стажа и начислении пенсии стажа муниципальной службы;
- Г) соотносительности основных условий и размеров оплаты труда и социальных гарантий;
- Д) _отсут прав вариант ответа.

13. К категориям должностей гражданской службы не относится:

- А) руководители;
- Б) специалисты;
- В) советники;
- Г) заместители руководителя;

14. К группам должностей гражданской службы не относится:

- А) высшие;
- Б) средние;
- В) низшие;
- Г) главные;

15. Реестр государственных должностей федеральной государственной службы утверждается:

- А) федеральным конституционным законом; Б) федеральным законом;
- В) Конституцией РФ;
- Г) Указом Президента РФ;

16. К квалификационным требованиям к должностям гражданской службы не относится: Статья 12. Квалификационные требования к должностям гражданской службы

- А) стаж гражданской службы
- Б) уровень профессионального образования;
- В) знание персонального компьютера;
- Г) опыт работы;

17. К основным правам гражданского служащего относится:

- А) право на ознакомление с должностным регламентом;
- Б) должностной рост из органов местного самоуправления до федеральных государственных органов;
- В) получение информации и материалов для исполнения обязанностей;

Г) на оплату труда и другие выплаты в соответствии с настоящим законом и служебным контрактом;

18. К основным обязанностям государственного служащего относится:

- А) исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом;
- Б) не разглашать сведения, составляющие государственную тайну, и сведения, ставшие ему известными, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;
- В) членство в политической партии;
- Г) проведение служебной проверки в общественных организациях;

19. К ограничениям гражданских служащих относится:

- А) признания его ограниченно дееспособным или недееспособным;
- Б) осуждения его к наказанию и наличия не снятой или не погашенной судимости;
- В) выхода из гражданства или приобретения гражданства другого государства;
- Г) наличия близкого родственника на государственной или муниципальной службе;
- Д) отсу. Прав.ответ.

20. К запретам, связанным с гражданской службой относится

- А) участие на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией;
- Б) осуществлять предпринимательскую деятельность;
- В) получать вознаграждения от физических и юридических лиц;
- Г) прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора;
- Д)отс.прав вар ответа

21. Взгляд на изучаемый объект – человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, рабочая сила, персонал, кадры, их деятельность как бы со стороны. Этот метод исследования государственной кадровой политики и государственной службы, называется..

- А) объективный
- Б) субъективный
- В) диагностический
- Г) смешанный

22.Рассмотрение объекта изнутри как собственной организации людьми своей политико-социальной, экономической и др. видов жизни как реальности связанной с общественными интересами и ценностями. Этот метод исследования государственной кадровой политики и государственной службы, называется..

- А) объективный
- Б) субъективный
- В) диагностический
- Г) смешанный

23.Примерами объективного метода служат:

- А) Наблюдение
- Б)совокупность приемов разработки различных идеальных моделей той или иной должности
- Б) разнообразные социологические приемы изучения общественного мнения на предмет отношения и оценки конкретных явлений

Г) нет правильного ответа

24. Метод опытной проверки обоснованности и эффективности определенных научных положений и рекомендаций теории. Этот метод исследования государственной кадровой политики и государственной службы, называется..

- А) объективный
- Б) субъективный
- В) диагностический
- Г) экспериментальный

25. В широком смысле слова кадровая политика это?

- А) деятельность по рекрутированию государственных служащих
- Б) процесс адаптации сотрудников
- В) социальная деятельность людей и складывающихся на их основе отношений.
- Г) конкретная политика учреждения

26. Необходимость изучения многообразия аспектов функционирования и развития кадров порождает потребность в одновременном использовании многих методов, что составляет

- А) систему социального исследования
- Б) систему социального наблюдения
- В) систему социального анализа
- Г) систему социальной диагностики

27. тест-опросник Р. Кэттелла, предназначенный для диагностики характерологических особенностей личности; проективная методика М. Люшера, предназначенная, прежде всего, для диагностики скрытых диспозиций, психических состояний личности; социологическая анкета, направленная в первую очередь на диагностику отношений, установок, ценностных ориентаций служащего – представляют собой

- А) ряд специфических методов сбора психолого-социологической информации
- Б) ряд специфических методов сбора психологической информации
- В) ряд специфических методов сбора социологической информации
- Г) ряд специфических методов сбора экономической информации

28. В системе государственной службы это является важной составляющей, направленной на повышение результативности и эффективности деятельности органов государственной власти через подбор, расстановку и дальнейшее профессиональное развитие сотрудников.

- А) кадровая политика
- Б) аттестация
- В) рекрутирование
- Г) высвобождение персонала

29. Способ воздействия на управляемый объект, обеспечивающий достижение желаемого результата – это:

- А) принцип
- Б) функция
- В) метод
- Г) нет правильного ответа

30. Цели организационной структуры управления как относительно автономного образования, отражающие ее стремление сохранить свою целостность и стабильность, равновесие во взаимодействии с окружающей средой, называются:

- А) цели ориентации

- Б) цели-самосохранения
- В) цели-задания
- Г) нет правильного ответа

31. Цели управления социальной системой, содержательно ориентированные и подчиненные достижению главной ее цели, называются:

- А) цели ориентации
- Б) цели-самосохранения
- В) цели-задания
- Г) нет правильного ответа

32. Под субъектом государственной кадровой политики в организационно-управленческом плане понимается

- А) человеческие ресурсы, кадры или их отдельные категории и группы
- Б) кадровые процессы и отношения;
- В) все население страны
- Г) носитель определенных законом полномочий, прав и ответственности в выработке и реализации государственной кадровой политики, активный участник кадровых процессов.

33. Структура государственного аппарата – это

- А) совокупность государственных органов власти и управления и государственных служащих, занятых в государственных органах.
- Б) совокупность государственных служащих, занятых в государственных органах
- В) совокупность государственных органов власти и управления;
- Г) нет правильного ответа

34. Государственным органом может быть:

- А) одно должностное лицо
- Б) организованная группа должностных лиц, уполномоченных государством на реализацию властно-управленческих функций;
- В) одно должностное лицо или организованная группа должностных лиц, уполномоченных государством на реализацию властно-управленческих функций.
- Г) нет правильного ответа

35. Основным аспектом изучения человеческих ресурсов на уровне коллектива является:

- А) социально-психологический
- Б) индивидуально-психологический
- В) социологический
- Г) психологический

36. Основным аспектом изучения человеческих ресурсов на уровне личности является

- А) социально-психологический
- Б) индивидуально-психологический
- В) социологический
- Г) психологический

37. Подход, при котором предметом изучения избирается совокупность учреждений, участвующих в разработке и осуществлении управленческих решений; государственные органы различных уровней, институты политического опосредования (партии и движения, группы интересов и т.д.), количество и качество их кадрового потенциала, называется:

- А) элитологический подход;
- Б) функционально-структурный подход;

- В) институциональный подход
- Г) системный подход

38. Постоянный контроль, самоанализ и оценку хода и результатов управленческой деятельности предполагает

- А) системный подход
- Б) ситуационный подход
- В) синергетический подход
- Г) рефлексивный подход

39. Субъекты государственной кадровой политики – это

- А) процессы формирования, использования и развития кадрового потенциала государственных органов и организаций, учреждений, отраслей экономики, других сфер деятельности, а также общественных организаций;
- Б) кадровый потенциал, способный решать стоящие перед ним текущие и перспективные задачи
- В) государственные органы, являющиеся носителями определенной законодательством компетенции в системе государственного управления
- Г) нет правильного ответа

40. Объекты государственной кадровой политики

- А) процессы формирования, использования и развития кадрового потенциала государственных органов и организаций, учреждений, отраслей экономики, других сфер деятельности, а также общественных организаций;
- Б) кадровый потенциал, способный решать стоящие перед ним текущие и перспективные задачи
- В) государственные органы, являющиеся носителями определенной законодательством компетенции в системе государственного управления
- Г) нет правильного ответа

Ответы: 1-Г, 2-Г, 3- Б,В; 4-Б, 5 – А,Б,В,Г; 6- А,Б,Г; 7 – А,Б,В; 8 – А,Б; 9 – А; 10 – А,В,Г; 11- А,Б,Г; 12- А,Б,В,Г; 13 – Г; 14 –В; 15 – Г; 16 – В; 17 – А,В,Г; 18 – А,Б; 19 – А,Б,В,Г; 20 – А,Б,В,Г; 21-А, 22-Б, 23-А, 24-Г, 25-В, 26-Г, 27-А, 28-Б, 29-В, 30-Б, 31-В, 32-Г, 33-А, 34-В, 35-А, 36-Б, 37-В, 38-Г, 39-В, 40-Б.

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.