

**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  
учёным советом  
Волгоградского института управления –  
филиала РАНХиГС  
Протокол №2 от 15.09.2022 г.

**АДАптированная программа бакалавриата**

**Социальная структура, социальные институты и процессы**

---

*(наименование образовательной программы)*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,  
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса  
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и  
обучающихся инвалидов**

**Б1.В.ДВ.11.01 ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ**

---

*(код и наименование дисциплины)*

**39.03.01 Социология**

---

*(код, наименование направления подготовки /специальности)*

**Очная**

---

*(форма (формы) обучения)*

Год набора – 2023 г.

Волгоград, 2022 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.

РПД Б1.В.ДВ.11.01 «ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ»  
одобрена на заседании кафедры социологии, общей и юридической психологии.  
Протокол от 31 августа 2022 года № 1.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....</b>	<b>4</b>
1.1. Осваиваемые компетенции.....	4
1.2. Результаты обучения.....	4
<b>2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Содержание и структура дисциплины.....</b>	<b>7</b>
3.1. Структура дисциплины.....	7
3.2. Содержание дисциплины.....	7
<b>4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.....</b>	<b>9</b>
4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.....	9
4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.....	9
<b>5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....</b>	<b>13</b>
5.1. Методы проведения экзамена / зачета.....	13
5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации.....	13
<b>6. Методические материалы по освоению дисциплины.....</b>	<b>14</b>
<b>7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....</b>	<b>18</b>
7.1. Основная литература.....	18
7.2. Дополнительная литература.....	18
7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.....	18
7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы.....	18
7.5. Иные источники.....	18
<b>8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....</b>	<b>19</b>

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

### 1.1. Осваиваемые компетенции

Дисциплина Б1.В.ДВ.11.01 «Диагностические методы в государственной службе» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс-11	Способностью 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	ПКс-11.3.	Способность осуществлять исследование общественного мнения с использованием методов сбора и обработки социологической информации

### 1.2. Результаты обучения

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
формирование профессиональных действий, связанных сбором данных из первичных и вторичных источников	ПК-11.3.	На уровне знаний: знать о теории общественного мнения, методах и средствах изучения общественного мнения и интересов социальных групп, структуру средства социологической (социальной) диагностики, социальных технологиях; о методах социологических исследований и возможности их применения для анализа актуальных социальных проблем, сущность и структуру публичной сферы.
		На уровне умений: проводить опросы общественного мнения; давать методически обоснованное описание и методологически аргументированное объяснение отдельным явлениям массовой коммуникации, осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных необходимых для решения поставленных задач
		На уровне навыков: планировать, осуществлять исследования, связанные с изучением общественного мнения, проектировать социологическое исследование, обосновывать его практическую значимость.

## **2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы**

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.11.01 «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.11.01 «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 на контактную работу с преподавателем запланировано 32 часа (лекций – 16 часов, практических занятий – 16 часов), на самостоятельную работу обучающихся – 40 часов.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### 3.1. Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
<i>7 семестр</i>								
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	10	2		2		6	О, Т
Тема 9	Основные методы государственного регулирования и их	8	-		2		6	О, Т

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	диагностика							
	<b>Всего:</b>	<b>72</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>16</b>		<b>40</b>	<b>2 ЗЕ</b>

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

### **3.2. Содержание дисциплины (модуля)**

#### **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 комиссионная 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

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

В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.11.01 «Диагностические методы в государственной службе» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
<b>Очная форма</b>		
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

### 4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

#### 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 организация 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 социальной 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.

### Шкала оценивания

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации информации в заданной области. Для дисциплин, формой итогового отчета которых является зачет, приняты следующие соответствия:

60% - 100% - «зачтено»;

менее 60% - «не зачтено».

Установлены следующие критерии оценок:

<p>100% - 90% (отлично)</p>	<p>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</p>
<p>89% - 75% (хорошо)</p>	<p>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.</p>

74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

### Тестирование

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

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

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;  
В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;  
О – общее количество вопросов в тесте.

### Решение задач

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при решении задач во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при решении задач, является количество верно решенных задач. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам решения задач, используется следующая формула:

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

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам решения задач;  
В – количество верно решенных задач;  
О – общее количество задач.

### Решение ситуационной задачи

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при выполнении ситуационной задачи во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания является сбор и обобщение необходимой информации, правильное выполнение необходимых расчетов, достоверность и обоснованность выводов. При оценивании результатов решения ситуационной задачи используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, умеет собирать и обобщать необходимую информацию, правильно осуществляет расчеты, делает обоснованные выводы
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, может собрать большую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом незначительные ошибки
74% - 60%	Учащийся демонстрирует знание некоторой части основных теоретических положений, может собрать некоторую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом ошибки
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, умений и навыков в рамках осваиваемой компетенции.

## 5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

### 5.1. Методы проведения экзамена/зачета

**Зачет проводится с применением следующих методов:** перечень примерных вариантов заданий в п.5.2.

При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к промежуточной аттестации. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

### 5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный / ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс-11.3. Способность осуществлять исследование общественного мнения с использованием методов сбора и обработки социологической информации	Реализует проект социологического исследования общественного мнения. Использует методы обработки социологической информации для исследования общественного мнения	С высокой степенью результативности реализует проект социологического исследования общественного мнения Применяет актуальные и эффективные методы обработки социологической информации для исследования общественного мнения.



## **Типовые оценочные средства промежуточной аттестации**

### **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.

## 6. Методические материалы по освоению дисциплины

### Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Реферат должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости). Требования к оформлению рефератов: шрифт – 14, поля – по 2 см, интервал – 1, объем – не менее 10 стр.

### Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

#### Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

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

### Рекомендации по решению кейс-заданий

Ознакомление студентов с текстом кейса и последующий анализ кейса может осуществляться заранее (за несколько дней до его обсуждения) как самостоятельная работа студентов.

Обсуждение небольших кейсов может быть включено в учебный процесс, и студенты могут знакомиться с ними непосредственно на занятиях. Общая схема работы с кейсом на этапе анализа может быть представлена следующим образом: в первую очередь следует выявить ключевые проблемы кейса и понять, какие именно из представленных данных важны для решения; войти в ситуационный контекст кейса, определить, кто его главные действующие лица, отобрать информацию необходимую для анализа, понять, какие трудности могут возникнуть при решении задачи.

Максимальная польза из работы над кейсами будет извлечена в том случае, если студенты при предварительном знакомстве с ними будут придерживаться систематического подхода к их анализу, основные шаги которого представлены ниже.

1. Выпишите из соответствующих разделов учебной дисциплины ключевые идеи, для того, чтобы освежить в памяти теоретические концепции и подходы, которые Вам предстоит использовать при анализе кейса.

2. Бегло прочтите кейс, чтобы составить о нем общее представление.

3. Внимательно прочтите вопросы к кейсу и убедитесь в том, что Вы хорошо поняли, что Вас просят сделать.

4. Вновь прочтите текст кейса, внимательно фиксируя все факторы или проблемы, имеющие отношение к поставленным вопросам.

5. Продумайте, какие идеи и концепции соотносятся с проблемами, которые Вам предлагается рассмотреть при работе с кейсом.

Для успешного анализа кейсов следует придерживаться ряда принципов: используйте знания, полученные в процессе лекционного курса; внимательно читайте кейс для ознакомления с имеющейся информацией, не торопитесь с выводами; не смешивайте предположения с фактами; При проведении письменного анализа кейса помните, что

основное требование, предъявляемое к нему, – краткость.

### **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.

<b>№ п/п</b>	<b>Тема</b>	<b>Вопросы, выносимые на СРС</b>
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 изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

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

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

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины. Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников**.

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

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

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в

произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

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

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

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

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

– Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписывать на поля** значение отмеченных понятий.

– При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.

– При повторном чтении текста выделять **систему доказательств** основных положений работы автора.

– Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.

– При конспектировании нужно стремиться **выразить мысль автора своими словами**, это помогает более глубокому усвоению текста.

– В рамках работы над первоисточником важен умелый **отбор цитат**. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент

может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

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

### **Рекомендации для подготовки к зачету**

При подготовке к зачету студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы в течение семестра.

## **7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

### **7.1. Основная литература**

1. Зерчанинова, Т. Е. Социология: методы прикладных исследований : учебное пособие для вузов / Т. Е. Зерчанинова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 207 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-00106-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/436532>
2. Ненашев М.И. Методы проведения социологических исследований [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов специальности 030101.65 Социология. - Киров. 238 с.Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6007> .
3. Тавокин, Е. П. Социология управления. Методы получения социальной информации : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Тавокин. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2017. — 255 с.

### **7.2. Дополнительная литература**

1. Власенко Л.В., Шныренков Е.А., ред. Иванова З.И. Организация и проведение учебных социологических исследований [Электронный ресурс]: метод. указания к практическим занятиям. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30349>

### **7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация**

1. Конституция Российской Федерации. — М.: Б.и., 1993.
2. Федеральный закон от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

### **7.4 Интернет-ресурсы, справочные системы**

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

### **7.5. Иные источники**

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

## **8. 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.

Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория располагается на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов с разными видами ограничений здоровья:

- с нарушениями зрения:

Принтер Брайля braille embosser everest-dv4

Электронный ручной видеувелечитель САНЭД

- с нарушениями слуха:

средства беспроводной передачи звука (FM-системы);

акустический усилитель и колонки;

тифлофлешплееры, радиоклассы.

- с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

передвижные, регулируемые эргономические парты с источником питания для индивидуальных технических средств;

компьютерная техника со специальным программным обеспечением;

альтернативные устройства ввода информации;

других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по адаптационной дисциплине (включая электронные базы периодических



изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла;
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для обучающихся с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Содержание адаптационной дисциплины размещено на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет: Ссылка: <http://vlgr.ranepa.ru/sveden/education/> ...

Информационные средства обучения, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся:

электронные учебники, учебные фильмы по тематике дисциплины, презентации, интерактивные учебные и наглядные пособия, технические средства предъявления информации (мультимедийный комплекс) и контроля знаний (тестовые системы).

ЭБС «Айбукс», Информационно-правовые базы данных («Консультант Плюс», «Гарант»).

Мультимедийный комплекс в лекционной аудитории.

**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  
учёным советом  
Волгоградского института управления –  
филиала РАНХиГС  
Протокол №2 от 15.09.2022 г.

**АДАптированная программа бакалавриата  
Социальная структура, социальные институты и процессы**

---

*(наименование образовательной программы)*

**ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Б1.В.ДВ.11.01 ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ**

---

*(код и наименование дисциплины)*

**39.03.01 Социология**

---

*(код, наименование направления подготовки /специальности)*

**Очная**

---

*(форма (формы) обучения)*

Год набора – 2023 г.

Волгоград, 2022 г.

## 1. Вопросу к зачету по дисциплине «Диагностические методы в государственной службе»

1. Виды государственной службы: государственная гражданская служба; военная служба; правоохранительная служба.
2. Принципы государственной службы.
3. Категории госслужащих.
4. Административная компетенция должностных лиц в сфере военной обязанности.
5. Компетенции органов внутренних дел.
6. Правоохранительная служба. Специальные звания и классные чины.
7. Определение и характеристика систем управления
8. Основные концепции и подходы к изучению систем управления
9. Определения диагностики в различных научных дисциплинах.
10. 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).
11. Принципы планирования диагностики
12. Основные подходы и методы в организационной диагностике: системный, нормативный, ситуационный, проблемный.
13. Концептуальная модель. Практическое применение концептуальной модели.
14. Эмпирические индикаторы. Особенность ситуационных моделей.
15. Ситуационная модель оргдиагностики.
16. Нормативная модель оргдиагностики.
17. Виды организационной диагностики.
18. Текущая диагностика.
19. Цель организационной диагностики
20. Проблемы организации
21. Социокультурные проблемы организации: нет чётко расписанной системы функциональных обязанностей, нет планирования и слабо определена стратегия организация либо вообще отсутствует.
22. Этапы организационной диагностики
23. Разработка концептуальной модели диагностики
24. Инструменты организационной диагностики
25. Основные требования к программе социальной и кадровой диагностике
26. Социальный прогноз
27. Социальный диагноз
28. Зондажно-информационное обследование в организационной диагностике
29. Социально-исторические обследования в организационной диагностике
30. Информативно-целевой анализ документов как метод социально диагностики
31. Социальное картографирование
32. Методы диагностирования личности. Методы тестирования. Биографический метод.
33. Система аттестации в государственной службе
34. Основные виды аттестации. Методы аттестации
35. Планирование аттестации
36. Методы организационной самодиагностики:
37. Групповая самодиагностика
38. Возможности самодиагностики в государственной службе

## 2. Тестовые материалы

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) отсутствует правильный 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) отсутствует правильный вариант ответа.

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) отсутствует правильный вариант 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

В) 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. Кэттела, 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

### **3. Открытые задания**

#### **3.1. Теоретические задания с открытым вопросом**

1. Виды государственной службы: государственная гражданская служба; военная служба; правоохранительная служба.
2. Принципы государственной службы.
3. Категории госслужащих.
4. Административная компетенция должностных лиц в сфере военной обязанности.
5. Компетенции органов внутренних дел.
6. Правоохранительная служба. Специальные звания и классные чины.
7. Определение и характеристика систем управления
8. Основные концепции и подходы к изучению систем управления
9. Определения диагностики в различных научных дисциплинах.
10. 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).
11. Принципы планирования диагностики
12. Основные подходы и методы в организационной диагностике: системный, нормативный, ситуационный, проблемный.

13. Концептуальная модель. Практическое применение концептуальной модели.
14. Эмпирические индикаторы. Особенность ситуационных моделей.
15. Ситуационная модель оргдиагностики.
16. Нормативная модель оргдиагностики.
17. Виды организационной диагностики.
18. Текущая диагностика.
19. Цель организационной диагностики
20. Проблемы организации
21. Социокультурные проблемы организации: нет чётко расписанной системы функциональных обязанностей, нет планирования и слабо определена стратегия организация либо вообще отсутствует.
22. Этапы организационной диагностики
23. Разработка концептуальной модели диагностики
24. Инструменты организационной диагностики
25. Основные требования к программе социальной и кадровой диагностике
26. Социальный прогноз
27. Социальный диагноз
28. Зондажно-информационное обследование в организационной диагностике
29. Социально-исторические обследования в организационной диагностике
30. Информативно-целевой анализ документов как метод социально диагностики
31. Социальное картографирование
32. Методы диагностирования личности. Методы тестирования. Биографический метод.
33. Система аттестации в государственной службе
34. Основные виды аттестации. Методы аттестации
35. Планирование аттестации
36. Методы организационной самодиагностики:
37. Групповая самодиагностика
38. Возможности самодиагностики в государственной службе

### **3.2. 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.

