

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Организационная диагностика

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.20 Организационная диагностика относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
<i>ПК-7: Способен проводить научные исследования в сфере управления персоналом</i>	<p><i>ИПК-7.1: Понимает теоретические основы и методологические принципы проведения научных работ в сфере управления персоналом, применяет их при планировании, организации и проведении исследований.</i></p> <p><i>ИПК-7.2: На основе анализа актуальных научных проблем в сфере управления персоналом формулирует цели и задачи исследования, выдвигает научные гипотезы, обосновывает их теоретически и проверяет эмпирически.</i></p>	<p><i>ИПК-7.1:</i></p> <p><i>Знать:</i></p> <p><i>1) методологические основы научных и прикладных исследований в управлении персоналом;</i></p> <p><i>2) принципы и методы теоретического и эмпирического исследования в управлении персоналом;</i></p> <p><i>3) принципы планирования, организации и проведения исследований в управлении персоналом.</i></p> <p><i>Уметь:</i></p> <p><i>1) применять методологические принципы при проведении исследований;</i></p> <p><i>2) проводить теоретические и эмпирические исследования;</i></p> <p><i>3) планировать, организовывать и проводить исследования в сфере управления персоналом.</i></p> <p><i>Владеть:</i></p> <p><i>1) методологией научного исследования в сфере управления персоналом;</i></p> <p><i>2) принципами и методами теоретического и эмпирического исследования.</i></p> <p><i>ИПК-7.2:</i></p> <p><i>Знать:</i></p> <p><i>1) теоретические основы анализа актуальных научных</i></p>	<i>Контрольная работа</i>	<p><i>Экзамен:</i></p> <p><i>Контрольные вопросы</i></p> <p><i>Тест</i></p> <p><i>Задания</i></p>

		<p>проблем управления персоналом;</p> <p>2) принципы выдвижения исследовательских гипотез, их теоретического обоснования;</p> <p>3) принципы проверки исследовательских гипотез эмпирически.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) анализировать актуальные научные проблемы управления персоналом;</p> <p>2) выдвигать, обосновывать и проверять исследовательские гипотезы.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами и методами анализа актуальных научных проблем управления персоналом;</p> <p>2) принципами выдвижения, обоснования и проверки исследовательских гипотез.</p>		
<p>ПК-8: Способен осуществлять поиск оптимального решения актуальных проблем управления персоналом</p>	<p>ИПК-8.1: Может выявлять и описывать актуальные проблемы управления персоналом, определять пути их решения.</p> <p>ИПК-8.2: Осуществляет анализ ситуационных характеристик системы управления персоналом организации, использует его для поиска путей решения проблем.</p> <p>ИПК-8.3: Разрабатывает предложения по решению проблем управления персоналом на основе теоретического и (или) эмпирического исследования.</p>	<p>ИПК-8.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методологические принципы изучения и решения актуальных прикладных проблем управления персоналом;</p> <p>2) принципы и методы проведения прикладных исследований управления персоналом;</p> <p>3) принципы разработки управленческих решений на основе прикладных исследований в управлении персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) описывать и оценивать актуальные прикладные проблемы управления персоналом;</p> <p>2) проводить прикладные исследования по локальным проблемам управления персоналом в конкретных организациях;</p> <p>3) предлагать проекты управленческих решений по локальным проблемам управления персоналом.</p>	<p>Контрольная работа</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p>

		<p><i>Владеть:</i></p> <p><i>1) методологическими принципами проведения локальных прикладных исследований управления персоналом;</i></p> <p><i>2) методами и технологиями проведения локальных прикладных исследований управления персоналом и анализа результатов.</i></p> <p><i>ИПК-8.2:</i></p> <p><i>Знать:</i></p> <p><i>1) методологию ситуационного анализа в практике организационных исследований;</i></p> <p><i>2) принципы и методы ситуационного анализа проблем управления персоналом в организации;</i></p> <p><i>3) принципы разработки управленческих решений на основе ситуационного анализа.</i></p> <p><i>Уметь:</i></p> <p><i>1) проводить ситуационный анализ в сфере управления персоналом;</i></p> <p><i>2) описывать проблему и находить её решение с помощью ситуационного анализа.</i></p> <p><i>Владеть:</i></p> <p><i>1) методологическими принципами ситуационного анализа в сфере управления персоналом;</i></p> <p><i>2) способами проведения ситуационного анализа.</i></p> <p><i>ИПК-8.3:</i></p> <p><i>Знать:</i></p> <p><i>1) принципы и способы анализа результатов исследований по проблемам управления персоналом для выработки практических рекомендаций;</i></p> <p><i>2) основы научной аргументации практических рекомендаций в сфере</i></p>		
--	--	---	--	--

		<p>управления персоналом; 3) принципы и правила внедрения результатов исследований управления персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) анализировать результаты исследований проблем управления персоналом; 2) разрабатывать практические рекомендации на основе исследований проблем управления персоналом; 3) разрабатывать предложения по внедрению результатов исследований управления персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами анализа результатов исследований проблем управления персоналом; 2) принципами разработки предложений и практических рекомендаций по итогам анализа результатов исследований проблем управления персоналом.</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	2
самостоятельная работа	54
Промежуточная аттестация	36 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	
Тема 1. Организационная диагностика – цели и задачи	8		2	2	6
Тема 2. Системная методология в организационной диагностике	8		2	2	6
Тема 3. Ситуационный анализ в организации	9		2	2	7
Тема 4. Методы ситуационного анализа и организационной диагностики	9		2	2	7
Тема 5. Экспертизы в ситуационном анализе	9		2	2	7
Тема 6. Анализ внутренней среды и самообследование	9		2	2	7
Тема 7. Анализ непосредственного окружения организации	9		2	2	7
Тема 8. Принципы и процедура SWOT-анализа	9		2	2	7
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	108	0	16	18	54

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Организационная диагностика – цели и задачи

Диагностика как метод познания. Цели организационной диагностики. Объект организационной диагностики. Предмет организационной диагностики. Задачи организационной диагностики. Принципы организационной диагностики.

Тема 2. Системная методология в организационной диагностике

Системный подход в управлении. Организация как система. Принципы системного анализа.

Тема 3. Ситуационный анализ в организации

Ситуация как предмет анализа. Принципы ситуационного анализа. Подготовка ситуационного анализа. Рабочие группы. Аналитические группы. Этапы ситуационного анализа.

Тема 4. Методы ситуационного анализа и организационной диагностики

Источники получения информации для ситуационного анализа. Методы сбора данных. Группировка данных. Методы сравнения данных. Методы анализа данных. Методы прогнозирования. Методы принятия решений в ситуационном анализе.

Тема 5. Экспертизы в ситуационном анализе

Экспертные оценки в управлении персоналом. Отбор экспертов и определение величины экспертной группы. Методы и процедуры экспертизы. Основные этапы проведения экспертизы.

Тема 6. Анализ внутренней среды и самообследование

Внутренняя среда организации. Компоненты внутренней среды. Анализ внутренней среды. Корпоративная культура. Анализ корпоративной культуры. Принципы самообследования.

Тема 7. Анализ непосредственного окружения организации

Принципы анализа внешней среды организации. Характеристика макроокружения. Характеристика непосредственного окружения. Анализ и оценка внешней среды фирмы. Метод «5x5» А.Х. Мескома. PEST-анализ.

Тема 8. Принципы и процедура SWOT-анализа

Принципы SWOT-анализа, его достоинства и недостатки. Процедура SWOT-анализа. SNW-анализ. Анализ внешней среды компании на основе схемы SWOT.

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 4 ч.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Самостоятельная работа по дисциплине предусматривает следующие виды учебной деятельности:

- 1) самостоятельную подготовку к практическим занятиям,
- 2) самостоятельное выполнение контрольной работы в рамках текущего контроля успеваемости.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям включает следующее:

- а) чтение разделов учебника в соответствии с заданием преподавателя по теме занятия;
- б) формулировку ответов на контрольные вопросы, обозначенные преподавателем, по теме занятия;
- в) рассмотрение проблемных и дискуссионных вопросов по предмету дисциплины с сопоставлением различных мнений и выработкой собственной позиции. Дискуссионные вопросы обозначаются преподавателем или выделяются самим студентом. Они обсуждаются на занятиях соответствующей тематики.

Для формирования компетенций предусмотрено самостоятельное выполнение контрольной работы. Контрольная работа проверяется и оценивается преподавателем в рамках текущего контроля успеваемости.

Контрольная работа по дисциплине «Организационная диагностика» представляет собой анализ ситуации в конкретной организации. Она включает в себя 4 задания:

Задание 1. Описание организации в целом.

Задание 2. Анализ внутренней среды в организации и организационных процессов.

Задание 3. SWOT-анализ ситуации в организации.

Задание 4. Анализ системы управления персоналом.

Соответственно каждому заданию в контрольной работе пишется соответствующий раздел в основной части работы.

Часть 1. Описание организации в целом.

В части 1 контрольной работы должно быть представлено описание реальной организации (возможно, без указания названия для соблюдения принципов конфиденциальности). Необходимо описать структуру организации, систему управления, деятельность компании на рынке, экономическую успешность, перспективы развития.

Часть 2. Анализ внутренней среды в организации и организационных процессов.

В части 2 контрольной работы необходимо проанализировать внутренние процессы и организационную среду компании на предмет соответствия текущим и стратегическим планам, приоритетам развития, миссии фирмы, корпоративной культуре. Важно выявить и описать имеющиеся проблемы и их решения, которые предпринимает организация.

Часть 3. SWOT-анализ ситуации в организации.

В части 3 контрольной работы необходимо провести процедуру SWOT-анализа для оценки внешних и внутренних факторов, оказывающих влияние на работу фирмы. На основе SWOT-анализа необходимо сделать комплексную оценку и разработать практические рекомендации.

Часть 4. Анализ системы управления персоналом.

В части 4 контрольной работы на основе предыдущих форм анализа, изложенных в пунктах 1-3, оценить состояние системы управления персоналом в организации, описать реализацию функций управления персоналом, имеющиеся проблемы и возможности их решения с учётом общих аспектов развития организации и изменения ситуации в ближайшей или отдалённой перспективе. Написать практические рекомендации.

Требования к контрольной работе:

1. Контрольная работа должна быть написана по общей схеме. В ней студент, выполняя задания, должен продемонстрировать свои знания, умения и владения в проведении ситуационного анализа и организационной диагностики в компании.
2. Контрольная работа должна быть выполнена самостоятельно.
3. Контрольная работа должна содержать решение конкретных проблем управления персоналом. Для решения этих задач нужно выполнить задания в соответствии с алгоритмами и методами ситуационного анализа. Контрольная работа должна продемонстрировать знания общих вопросов организационной диагностики и конкретных способов решения задач практики управления персоналом.
4. В контрольной работе должна быть чётко прописаны проблемы, задачи, пути их решения, методы и технологии, практические рекомендации. В контрольной работе должны быть обозначена авторская позиция студента.

5. Контрольная работа должна включать разделы: введение, основной текст, заключение. Во введении обозначается цель работы, задачи и проблемы которые нужно решить. В основном тексте описываются организация её проблемы, результаты ситуационного анализа, практические рекомендации. В заключении подводятся итоги работы, делаются выводы.
6. Контрольная работа должна быть написана в соответствии с нормами русского языка, без ошибок.
7. Объём контрольной работы должен быть не менее 15 страниц, шрифт 14, межстрочный интервал 1,0.
8. Контрольная работа в окончательном виде должна быть представлена на проверку строго к указанному преподавателем сроку, в противном случае она считается не выполненной. Оценка за контрольную работу зависит от её содержания, продемонстрированных умений и навыков, допущенных ошибок и недочётов. Оценка за контрольную работу может быть учтена на промежуточной аттестации при анализе сформированности компетенций у студента и определении общей оценки по дисциплине.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

Требования к контрольной работе изложены в разделе 4.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-8:

Требования к контрольной работе изложены в разделе 4.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольная работа)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объёме без недочётов. Уровень знаний в объёме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
отлично	Выполнены все задания, в полном объёме, без недочётов. Решены все основные задачи без ошибок. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач.
очень хорошо	Выполнены все задания, в полном объёме, но некоторые – с недочётами. Допущено несколько ошибок. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения.

Оценка	Критерии оценивания
	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач.
хорошо	Выполнены все задания, в полном объеме, но с существенными недочётами. Решены все основные задачи, но некоторые – с ошибками. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач.
удовлетворительно	Выполнены все задания, но не в полном объеме. Допущено много негрубых ошибок. Минимально допустимый уровень знаний. Продемонстрированы основные умения. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач.
неудовлетворительно	Выполнены только отдельные задания. Имели место грубые ошибки. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки.
плохо	Большинство заданий не выполнено. Отсутствие знаний теоретического материала. Отсутствие минимальных умений. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа от выполнения заданий

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений.	При решении стандартных задач не	Продемонстрированы основные	Продемонстрированы все	Продемонстрированы все	Продемонстрированы все	Продемонстрированы все основные

	Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-7

Вопросы к экзамену

1. Организационная диагностика – цели и задачи.
2. Системный подход как основа организационной диагностики.
3. Принципы ситуационного анализа.
4. Подготовка ситуационного анализа.
5. Этапы ситуационного анализа.
6. Принципы анализа внешней среды организации.
7. Анализ непосредственного окружения организации.
8. Принципы внутреннего анализа организации.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-8

Вопросы к экзамену

1. Методы организационной диагностики.
2. Анализ корпоративной культуры.
3. Анализ стратегических целей.
4. Метод «5x5» А.Х. Мескома.
5. PEST-анализ.
6. Принципы SWOT-анализа, его достоинства и недостатки,
7. Процедура SWOT-анализа. Анализ внешней среды компании на основе схемы SWOT
8. SNW-анализ

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи без недочётов. Продемонстрированы навыки и владения при решении нестандартных задач. Выполнены все задания без недочётов.
отлично	Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки, без ошибок и недочётов. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи без недочётов. Продемонстрированы навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания без недочётов.
очень хорошо	Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько

Оценка	Критерии оценивания
	несущественных ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи, но с недочётами. Продемонстрированы базовые навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания, в полном объёме, но с недочётами.
хорошо	Вопросы к экзамену изучены полностью, но с недочётами. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Продемонстрированы базовые навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания, в полном объёме, но некоторые с недочётами.
удовлетворительно	Вопросы к экзамену изучены не полностью. Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме. Имеется минимальный набор навыков и владений для решения стандартных задач, но они демонстрируются с недочётами.
неудовлетворительно	Вопросы к экзамену изучены плохо. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, базовые навыки и владения.
плохо	Вопросы к экзамену не изучены, либо невозможно оценить компетенции вследствие отказа от ответа.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-7

Инструкция: На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных вариантов ответа и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, а у некоторых – несколько, а у некоторых – только один.

Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано. При чтении вопросов обратите внимание на наличие приставки «не» в некоторых словосочетаниях.

Примеры тестовых заданий

1. Цели ситуационного анализа

а) описание конкретной ситуации в работе организации

б) описание структуры организации

в) описание состояния организационных процессов в организации

г) описание деятельности организации

2. Ситуационный анализ осуществляют...

а) работники организации

б) руководители организации

в) аналитики организации

г) приглашённые эксперты

3. Организационная диагностика проводится для...

а) оценки проблем организации

б) оценки стратегических перспектив организации

в) оценки ресурсов организации

г) оценки ошибок организации

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-8

Инструкция: На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных вариантов ответа и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, а у некоторых – несколько, а у некоторых – только один.

Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано. При чтении вопросов обратите внимание на наличие приставки «не» в некоторых словосочетаниях.

Примеры тестовых заданий

1. SWOT-анализ включает:

а) анализ сильных и слабых сторон организации

б) анализ политико-правовой ситуации

в) анализ возможностей и угроз среды

г) анализ опыта организации

2. Эталонная ситуация – это...

- а) типичная ситуация, возникавшая ранее
- б) идеальная ситуация, предполагаемая в будущем
- в) случайно возникшая ситуация
- г) прогнозируемая ситуация

3. Высоккоквалифицированные специалисты, способные проанализировать и оценить ситуацию в целом – это ...

- а) эксперты первого уровня
- б) эксперты второго уровня
- в) эксперты третьего уровня
- г) эксперты исключительно высокого уровня

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Студентом даны правильные ответы на все вопросы.
отлично	Студентом даны правильные ответы на 90-99% вопросов.
очень хорошо	Студентом даны правильные ответы на 80-89% вопросов.
хорошо	Студентом даны правильные ответы на 66-79% вопросов.
удовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на 50-65% вопросов.
неудовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.
плохо	Правильные ответы не даны, либо студент отказался отвечать на вопросы.

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-7

Инструкция: В заданиях представлены психические явления или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описана соответствующее явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные

решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

Задания

1. Вам поручили провести анализ организационной культуры компании. По каким критериям Вы будете это делать?
2. Какую информацию Вы будете запрашивать, как эксперт, для проведения ситуационного анализа в магазинах торговой сети.
3. Организация находится в кризисе. У неё высокая задолженность, как перед своими сотрудниками, так и перед внешними кредиторами. Вам поручено провести ситуационный анализ для оценки возможностей выхода из кризиса. Какую информацию Вы будете запрашивать прежде всего? Какие процессы будете анализировать в первую очередь?

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-8

Инструкция: В заданиях представлены психические явления или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

Задания

1. Опишите схему ситуационного анализа при разработке стратегических планов. Какая информация Вам необходима?
2. Ваша задача – провести SWOT-анализ системы управления персоналом. Что Вы будете анализировать?

3. Как вы будете оценивать инновационный потенциал IT-компаний? Какую информацию будете запрашивать у руководства организации для анализа.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Задания выполнены полностью. Качество работы значительно выше среднего. Высокий уровень знаний и способность применять их на практике. Анализ выполнен качественно без фактических и логических ошибок. Выражено творческое мышление и способность мыслить нестандартно. Умения и владения на высоком уровне.
отлично	Задания выполнены полностью. Качество работы выше среднего. Высокий уровень знаний и способность применять их на практике. Анализ выполнен качественно без фактических и логических ошибок. Умения и владения на высоком уровне.
очень хорошо	Задания выполнены полностью, но с недочётами. Качество работы соответствует среднему уровню. Уровень знаний выше среднего. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с небольшими фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на среднем уровне.
хорошо	Задания выполнены полностью, но с небольшими ошибками. Качество работы соответствует среднему уровню. Уровень знаний средний. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с небольшими фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на среднем уровне.
удовлетворительно	Задания выполнены не полностью, с ошибками. Качество работы ниже среднего уровня. Уровень знаний ниже среднего. Слабо выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на уровне ниже среднего.
неудовлетворительно	Задания выполнены не полностью, с грубыми ошибками. Качество работы значительно ниже среднего уровня. Уровень знаний значительно ниже среднего. Отсутствует способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ не выполнен или выполнен с грубыми фактическими или логическими ошибками. Умения и владения не продемонстрированы.
плохо	Задания не выполнены, или имел место отказ от выполнения

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом организации : Учебник / Государственный университет управления; ЗАКРЫТ Уникум-ГУУ. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003671-7. - ISBN 978-5-16-100653-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837877&idb=0>.
2. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом : учебное пособие / С. И. Самыгин, В. В. Узунов, Е. В. Карташевич, Г. И. Колесникова ; под общей редакцией Г. И. Колесниковой. - Москва : Юрайт, 2023. - 283 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11563-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845893&idb=0>.
3. Коротков Э. М. Исследование систем управления : учебник и практикум / Э. М. Коротков. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 226 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-7647-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842823&idb=0>.
4. Мельников В. П. Исследование систем управления : учебник / В. П. Мельников, А. Г. Схиртладзе. - Москва : Юрайт, 2023. - 447 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-8384-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840009&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Жуков Борис Михайлович. Исследование систем управления : Учебник / ЗАКРЫТ Южный институт менеджмента. - 5. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2023. - 206 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-394-05332-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=875229&idb=0>.
2. Организационная культура: управление и диагностика. / Семенов Ю.Г. - Москва : Логос, 2006., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=635652&idb=0>.
3. Орехов Андрей Михайлович. Методы экономических исследований : Учебное пособие / Российский университет дружбы народов. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 344 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005748-4. - ISBN 978-5-16-109558-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837563&idb=0>.
4. Мансуров Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 384 с. - (Профессиональная практика). - ISBN 978-5-534-08165-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=846262&idb=0>.
5. Мизинцева М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. - Москва : Юрайт, 2023. - 378 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00729-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842669&idb=0>.
6. Оценка персонала в организации : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 171 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-015986-7. - ISBN 978-5-16-108377-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842669&idb=0>.

Action=FindDocs&ids=836656&idb=0.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Интернет-ресурсы государственных учреждений, занимающихся вопросами труда и занятости

<https://mintrud.gov.ru/> — Министерство труда и социальной защиты РФ

<https://sfr.gov.ru/> — Социальный фонд Российской Федерации

<https://rostrud.gov.ru/> — Федеральная служба по труду и занятости РФ

<https://czn.nobl.ru/> — Управление по труду и занятости населения Нижегородской области

<https://trud-nnov.ru/> — Государственное казённое учреждение "Центр занятости населения города Нижнего Новгорода"

Информационные ресурсы профессиональных сообществ в сфере управления персоналом

<http://nasoup.ru/> — Национальный союз «Управление персоналом»

<http://sovethr.ru/2017/04/17/4401/> — Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом

<https://liga.hh.ru/> — Лига HR-экспертов

<https://hrsummit.ru/hrclub> — Сообщество HR-директоров России

<http://www.hr-a.ru/> — HR-ассоциация

<https://kadrovik-info.ru/> — Форум для специалистов по кадрам

<https://apsc.ru/> — Ассоциация консультантов по подбору персонала

<https://www.pro-personal.ru/> - Портал о кадровом делопроизводстве и управлению персоналом

<https://hr-portal.ru/> — Информационный ресурс по управлению персоналом

Интернет-ресурсы профессиональных журналов

<https://www.top-personal.ru/> — журнал «Управление персоналом»

https://elibrary.ru/title_about.asp?id=26226 — журнал «Справочник по управлению персоналом»

<https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/12/view#archie> — журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»

<https://delo-press.ru/journals/staff/> — журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»

<https://e.kdelo.ru/>

[utm_medium=refer&utm_source=www.kdelo.ru&utm_campaign=refer_www.kdelo.ru_link_mainmenu](https://www.kdelo.ru)
— журнал «Кадровое дело»

<https://www.profiz.ru/kr/> — журнал «Кадровые решения»

<https://panor.ru/magazines/kadrovik.html#numbers> — журнал «Кадровик»

<https://www.grebennikoff.ru/product/25> — журнал «Управление развитием персонала»

<https://www.grebennikoff.ru/product/26> — журнал «Управление человеческим потенциалом»

<https://www.rea.ru/ru/org/cathedries/prlogkaf/Pages/журнал.aspx> — журнал «Человеческий капитал и профессиональное образование»

<https://orgpsyjournal.hse.ru/> — журнал «Организационная психология»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Орлов Александр Владимирович, кандидат биологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.