

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

Утверждаю
Декан факультета
социологии и управления



О.В. Василенкова
31 августа 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИН

КАДРОВАЯ ДИАГНОСТИКА

Уровень основной профессиональной образовательной программы:
бакалавриат

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) – Управление персоналом

Форма обучения: очная

Срок освоения ООП: нормативный – 4 года

Факультет: социологии и управления

Кафедра: управления персоналом

Рязань, 2020

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины Кадровая диагностика являются развитие у обучающихся личностных качеств, а также формирование общекультурных (универсальных), общепрофессиональных и профессиональных компетенций для осуществления организационно- управленческой деятельности в области управления персоналом организаций различных форм собственности в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВУЗА

2.1. Учебная дисциплина *Кадровая диагностика* относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие предшествующие дисциплины:

- Управление персоналом организации;
- Экономика управления персоналом

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

- ГИА

2.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных (ПК) компетенций:

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ПК-29	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	- способы и методы диагностики социальной сферы организации; - основные показатели, характеризующие кадровый потенциал организации и показатели социального развития;	- систематизировать и обобщать информацию о характеристиках персонала организации; - выявлять проблемы в социальной сфере организации и разрабатывать планы ее развития	- навыками применения современных технологий социальной работы с персоналом

2.5 Карта компетенций дисциплины.

КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ ДИСЦИПЛИНЫ					
НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ КАДРОВАЯ ДИАГНОСТИКА					
Цель дисциплины		развитие у обучающихся личностных качеств, а также формирование профессиональных компетенций для осуществления организационно- управленческой деятельности в области управления организациями в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом			
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие					
Профессиональные компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технологии формирования	Форма оценочного средства	Уровни освоения компетенции
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
ПК-29	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ)	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - способы и методы диагностики социальной сферы организации; - основные показатели, характеризующие кадровый потенциал организации и показатели социального развития; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - систематизировать и обобщать 	лекции и практические занятия; - самостоятельная работа	-собеседование - зачет	<p>ПОРОГОВЫЙ</p> <p>Обучающийся владеет базовыми представлениями о способах диагностики социальной сферы организации</p> <p>ПОВЫШЕННЫЙ</p> <p>Обучающийся способен анализировать социальные показатели развития организации, составлять планы социального развития.</p>

	социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	информацию о характеристиках персонала организации; - выявлять проблемы в социальной сфере организации и разрабатывать планы ее развития <u>Владеть</u> - навыками применения современных технологий социальной работы с персоналом			
--	--	--	--	--	--

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	№ 8	
		часов	
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	40	40	
В том числе:			
Лекции (Л)	20	20	
Практические занятия (ПЗ), семинары (С)	20	20	
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	
Самостоятельная работа студента (всего)	68	68	
В том числе	-	-	
СРС в семестре	-	-	
Курсовой проект (работа)	КП	-	-
	КР	-	-
Другие виды СРС	68	68	
Работа с нормативно-правовыми актами	12	12	
Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям	18	18	
Работа со справочными материалами	8	8	
Изучение и конспектирование литературы	20	20	
Выполнение индивидуальных домашних заданий	10	10	
СРС в период сессии	-	-	
Вид промежуточной аттестации	зачет (З)	3	3
	экзамен (Э)	-	-
ИТОГО: общая трудоемкость	часов	108	108
	зач. ед.	3	3

2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Содержание разделов учебной дисциплины

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах
8	1	Теоретические основы кадровой диагностики	<p>Понятие и сущность кадровой диагностики. Цель и задачи кадровой диагностики. Основные направления кадровой диагностики. Объекты кадровой диагностики.</p> <p>Информационные источники кадровой диагностики.</p> <p>Методология кадровой диагностики. Основные группы методов проведения кадровой диагностики.</p>
8	2	Диагностика и анализ кадрового потенциала	<p>Информационные источники, используемые для анализа кадрового потенциала.</p> <p>Оценка укомплектованности кадрового состава.</p> <p>Анализ движения кадров.</p> <p>Назначение и основные показатели, применяемые при анализе структуры кадрового состава по социально-демографическим характеристикам.</p> <p>Назначение анализа профессионально-квалификационного состава кадров.</p> <p>Количественные и качественные показатели, характеризующие трудовую деятельность персонала, специфика их выбора.</p> <p>Анализ использования рабочего времени: цель и порядок осуществления. Показатели, применяемые при анализе использования рабочего времени.</p> <p>Назначение анализа динамики производительности труда.</p>
8	3	Диагностика кадровых процессов	<p>Назначение диагностики кадровых процессов в организации. Основные направления деятельности по управлению социальной сферой организации.</p> <p>Содержание основных направлений аудита найма персонала.</p> <p>Назначение аудита увольнений персонала.</p> <p>Назначение аттестации работников как одного из методов деловой оценки персонала.</p> <p>Цель работы с кадровым резервом в современных организациях. Содержание основных направлений проверки.</p> <p>Анализ использования фонда заработной платы: назначение и задачи. Основные направления аудита вознаграждений и их содержание.</p> <p>Основные показатели, применяемы при анализе нормирования труда. Цель анализа условий труда и безопасности.</p> <p>Цель и объект аудита службы управления персоналом. Типы кадровой службы. Основные направления диагностики службы управления</p>

		<p>персоналом и их содержание.</p> <p>Современные технологии социальной работы с персоналом в деятельности кадровой службы.</p> <p>Назначение анализа социально-психологической обстановки в организации. Основные показатели и факторы, выявляемые в результате анализа социально-психологической обстановки.</p> <p>Характеристика основных методов, применяемых при анализе социально-психологической обстановки (анкетирование, тестирование, экспертные оценки, беседа, наблюдение).</p> <p>Содержание анкет для изучения мотивационной системы персонала, корпоративной культуры и социально-психологического климата в организации.</p>
--	--	--

2.2 Разделы учебной дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
			Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего	
8	1	Теоретические основы кадровой диагностики	2	-	2	16	20	3 неделя Собеседование
8	2	Диагностика и анализ кадрового потенциала	10	-	10	26	46	4, 7 неделя Собеседование
8	3	Диагностика кадровых процессов	8	-	8	26	42	9 неделя Собеседование
		ИТОГО	20		20	68	108	Зачет

2.3 Лабораторный практикум – не предусмотрен

2.4. Примерная тематика курсовых работ – не предусмотрены

3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

3.1. Виды СРС

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
8	1	Теоретические основы кадровой диагностики	Работа с нормативно-правовыми актами (1*2)	2
			Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям (1*6)	6
			Работа со справочными материалами (1*2)	2
			Изучение и конспектирование литературы (1*6)	6
			Итого по разделу	16
8	2	Диагностика и анализ кадрового потенциала	Работа с нормативно-правовыми актами (1*4)	4
			Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям (1*8)	8
			Работа со справочными материалами (1*6)	6
			Изучение и конспектирование литературы (1*8)	8
			Итого по разделу	26
8	4	Диагностика кадровых процессов	Работа с нормативно-правовыми актами (1*4)	4
			Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям (1*8)	8
			Работа со справочными материалами (1*6)	6
			Изучение и конспектирование литературы (1*8)	8
			Итого по разделу	26
ИТОГО в семестре				68

3.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа, наряду с лекционным курсом и практическими занятиями, является неотъемлемой частью изучения курса «Исследование рынка труда и управление занятостью».

Приступая к изучению дисциплины, студенты должны ознакомиться с учебной программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке, получить в библиотеке рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести тетради для конспектирования лекций и практических занятий.

В ходе самостоятельной работы изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, научно-исследовательские работы и примеры проектов. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю.

При подготовке к экзамену повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, выносящихся на экзамен и содержащихся в данной программе. Использовать конспект лекций и литературу, рекомендованную преподавателем. Обратит особое внимание на темы учебных занятий, пропущенных студентом по разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

В процесс освоения дисциплины выделяют два вида самостоятельной работы:

- аудиторная;
- внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы являются:

- для овладения знаниями: чтение текста (учебника, дополнительной литературы), составление плана текста, конспектирование текста, выписки из текста, учебно-исследовательская работа, использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и Интернета и др.
- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста, повторная работа над учебным материалом, (составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ

на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста), подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре, подготовка реферата, тестирование и др.

- для формирования умений: работы в команде, решение практических ситуаций и заданий, подготовка к деловым играм, написание и защита проекта и т.д.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Для оптимизации организации и повышения качества обучения по дисциплине «Кадровая диагностика» студентам рекомендуется руководствоваться следующими методическими рекомендациями, имеющимися на кафедре управления персоналом и официальном сайте:

1. Мартишина Н.В. Электронный образовательный ресурс «Самостоятельная работа студентов»: свидетельство о регистрации ресурса № 20418 / Мартишина Н.В., Еремкина О.В.; Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. – Дата регистрации 21.10.2014. – Объем 196 Мб (200704 Кб). .

2. В.В. Страхов Е.Н. Горохова Т.В. Кременецкая Формы организации учебного процесса в вузе // <http://www.rsu.edu.ru/official/methodical/methodological-support>

3.3.1. Контрольные работы/рефераты

Не предусмотрены

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (см. Фонд оценочных средств)

4.1 Рейтинговая система оценки знаний обучающихся по учебной дисциплине.

Рейтинговая система в университете не используется.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

№ п/п	Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
				В библиотеке	На кафедре
	2	3	4	5	6
1.	Знаменский, Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для вузов [Текст] / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко. – М.: Юрайт, 2015.	1,2	8	15	0
2.	Толочек, В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. – Москва : Юрайт, 2018. – 186 с. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/bcode/441946 (дата обращения: 25.08.2020).	1,2	8	ЭБС	

5.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
				В библиотеке	На кафедре
	2	3	4	5	6
1.	Долинин, А. Ю. Кадровый аудит [Электронный ресурс] : курс лекций / А. Ю. Долинин; РГУ им. С. А. Есенина. – Рязань : РГУ, 2011. – 96 с. – Режим доступа: http://dspace.rsu.edu.ru/xmlui/handle/123456789/3685 (дата обращения: 25.08.2020).	1,2	8	ЭБ	
2.	Жуков, А. Л. Аудит человеческих ресурсов организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. Л. Жуков, Д. В. Хабарова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 363 с. – Режим доступа : http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497388 (дата обращения: 25.08.2020).	1,2	8	ЭБС	

3.	Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом [Текст] : учебник / А. Я. Кибанов; Мин. образования и науки РФ, Государственный университет управления. – 2-е изд., перераб. и доп. Москва : ИНФРА-М, 2014. – 447 с.	1,2	8	15	
Периодические издания:					
1.	Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество) [Электронный ресурс] : научный журнал / учредители : Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова // ООО «ИВИС». – Доступ к полным текстам только в локальной сети университета. – Москва, 2018 (1-2 полугодия: № 1 – № 4) - . – Ежекварт. – ISSN 2073-2643. – Режим доступа: https://dlib.eastview.com/browse/issues/9367/2018 (дата обращения: 25.08.2020).	1-6	8	ЭР	
2.	Менеджмент в России и за рубежом [Текст] : [научный журнал] / [учредитель : ООО «Финпресс»]. – 1997 - . – Москва, 2018 - . – 6 раз в год. – ISSN 1028-5857.	1-6	8	МАРС	
3.	Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами [Текст] : научно-практический журнал / учредитель : Национальный союз организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом» (НасОУП)); изд. : ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М». – 2012 - . – Москва, 2018 - . – 6 раз в год. – ISSN 2305-7807.	1-6	8	МАРС	

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. ООО «ИВИС» [Электронный ресурс] : база данных. – Доступ к полным текстам только в локальной сети университета. – Режим доступа: <https://dlib.eastview.com> (дата обращения: 25.08.2020).
2. Труды преподавателей [Электронный ресурс]: коллекция // Электронная библиотека Научной библиотеки РГУ имени С.А. Есенина. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <http://dspace.rsu.edu.ru/xmlui/handle/123456789/3> (дата обращения: 25.08.2020).
3. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru> (дата обращения: 25.08.2020).
4. Электронный каталог НБ РГУ имени С. А. Есенина [Электронный ресурс] : база данных содержит сведения о всех видах литературы, поступающих в фонд НБ РГУ имени С. А.

Есенина. – Рязань, [1990 -]. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru/marc>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).

5. Юрайт [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru> (дата обращения: 25.08.2020).

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

1. [AUP.Ru. Административно-управленческий портал](http://www.aup.ru) [Электронный ресурс] : [бизнес-портал](http://www.aup.ru). – Режим доступа: <http://www.aup.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
2. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Доступ зарегистрированным пользователям по паролю. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 25.08.2020).
3. HR-Journal. Работа с персоналом [Электронный ресурс] : Интернет-журнал. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
4. Info Management [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://infomanagement.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
5. Quality.eup.ru [Электронный ресурс] : сайт о менеджменте качества. – Режим доступа: <http://quality.eup.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
6. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [Электронный ресурс] : [сайт]. – Режим доступа: www.wciom.ru, свободный (дата обращения 25.08.2020).
7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам [Электронный ресурс] : федеральный портал. – Режим доступа: <http://window.edu.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
8. Единый архив экономических и социологических данных [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://sophist.hse.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
9. КиберЛенинка [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
10. КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
11. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : Интернет-проект. – Режим доступа: <https://www.cfin.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
12. Менеджмент [Электронный ресурс] : [сайт] // Элитариум. Центр дополнительного образования. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/management>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий: специализированные лекционные аудитории, оснащенные видеопроjectionным оборудованием, средствами звуковоспроизведения и экраном, оборудованные учебной мебелью; библиотека, имеющая учебные места для студентов, оснащенные компьютерной техникой с доступом к базам данных и сети Интернет; компьютерный класс, мультимедийный курс лекций.

6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся: видеопроектор, ноутбук, переносной экран. В компьютерных классах установлены средства MS Office или аналогичные.

6.3. Требования к специализированному оборудованию: отсутствуют.

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ (заполняется для ФГОС ВПО)

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы дисциплины, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.), прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решений задач по алгоритму и др.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

- чтение лекций с использованием слайд-презентаций, графических объектов, видео- аудио- материалов (через Интернет);
- распространение домашнего задания, его проверка и консультирование посредством электронной почты;
- - применение средств мультимедиа в образовательном процессе (презентации, видео);
- - консультирования обучающихся и интерактивное общение в любое время и в любой точке пространства посредством сети Интернет (электронная почта).

10. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОГРАММНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Набор ПО для кафедральных ноутбуков	
Антивирус Kaspersky Endpoint Security	Договор № 14-ЗК-2020 от 06.07.2020г.
Офисное приложение LibreOffice	свободно распространяемое ПО
Архиватор 7-zip	свободно распространяемое ПО
Браузер изображений FastStoneImageViewer	свободно распространяемое ПО
PDF ридер FoxitReader	свободно распространяемое ПО
Медиа проигрыватель VLC media player	свободно распространяемое ПО
Запись дисков ImageBurn	свободно распространяемое ПО
DJVU браузер DjVu Browser Plug-in	свободно распространяемое ПО

При реализации дисциплины с применением (частичным применением) дистанционных образовательных технологий используются: вебинарная платформа Zoom (договор б/н от 10.10.2020г.); система электронного обучения Moodle (свободно распространяемое ПО).

Приложение 1

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине для промежуточного контроля успеваемости

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции) или её части)	Наименование оценочного средства
1.	Теоретические основы кадрового аудита	ПК -29	Зачет
2.	Диагностика и анализ кадрового потенциала		
3.	Диагностика кадровых процессов		

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Индекс компетенции	Содержание компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПК 29	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	знать	
		- способы и методы диагностики социальной сферы организации; - основные показатели, характеризующие кадровый потенциал организации и показатели социального развития;	ПК29 31 ПК29 32
		уметь	
		- систематизировать и обобщать информацию о характеристиках персонала организации;	ПК29 У1
		- выявлять проблемы в социальной сфере организации и разрабатывать планы ее развития	ПК29 У2
		владеть	
	- навыками применения современных технологий социальной работы с персоналом	ПК29 В1	

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ)

№	Содержание оценочного средства	Индекс оцениваемой компетенции и ее элементов
1.	Понятие и содержание кадровой диагностики	ПК29 31
2.	Информационные источники кадровой диагностики	ПК2931, ПК29 У2
3.	Методология кадровой диагностики	ПК29 31, ПК29 У2
4.	Виды кадровой диагностики	ПК2931
5.	Современные технологии социальной работы с персоналом	ПК29 У1
6.	Диагностика кадрового потенциала организации: понятие и цель	ПК2931, ПК29 В1
7.	Оценка укомплектованности кадрового состава	ПК29 32, ПК29 У2, ПК29 В1
8.	Анализ движения кадров	ПК29 32, ПК29 У2
9.	Анализ структуры кадрового состава по социально-демографическим характеристикам	ПК29 32, ПК29 У2
10.	Анализ профессионально-квалификационного состава кадров	ПК29 32, ПК29 У2, ПК29 В1
11.	Основные показатели, характеризующие трудовую деятельность персонала	ПК29 32
12.	Анализ использования рабочего времени	ПК29 32, ПК29 В1
13.	Основные показатели производительности труда и способы их оценки	ПК29 32, ПК29 В1
14.	Назначение и основные направления диагностики кадровых процессов	ПК29 32
15.	Анализ процесса найма	ПК29 32
16.	Анализ процесса увольнений	ПК29 32
17.	Анализ аттестации персонала	ПК29 32
18.	Анализ работы с кадровым резервом	ПК29 32
19.	Фонд заработной платы: понятие, способы анализа его использования.	ПК29 32
20.	Анализ вознаграждений	ПК29 32
21.	Содержание аудита организации труда персонала.	ПК29 32
22.	Анализ применения норм труда в организации.	ПК29 32
23.	Анализ условий труда и безопасности	ПК29 32
24.	Анализ деятельности службы управления персоналом по социальному развитию	ПК29 32

	персонала	
25.	Анализ социально-психологической обстановки	ПК29 32

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания)

Результаты выполнения обучающимся заданий на зачете оцениваются по шкале «зачтено» - «не зачтено».

В основе оценивания лежат критерии порогового и повышенного уровня характеристик компетенций или их составляющих частей, формируемых на учебных занятиях по дисциплине (Таблица 2.5 рабочей программы дисциплины).

«зачтено» – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

«зачтено» - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

«зачтено» - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

«не зачтено» - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

«Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина»

Утверждаю:

Декан факультета социологии и
управления



О.В. Василенкова

«31» августа 2020 г.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)
«Кадровая диагностика»**

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)
Управление персоналом

Квалификация
бакалавр

Форма обучения
очная

Рязань 2020

1. Цель освоения дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины Кадровая диагностика являются развитие у обучающихся личностных качеств, а также формирование общекультурных (универсальных), общепрофессиональных и профессиональных компетенций для осуществления организационно- управленческой деятельности в области управления персоналом организаций различных форм собственности в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина относится к Вариативной части Блока 1, дисциплины по выбору.

Дисциплина изучается на 4 курсе (8 семестр).

3. Трудоемкость дисциплины: 3 зачетные единицы, 108 академических часа.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ПК-29	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического	- способы и методы диагностики социальной сферы организации; - основные показатели, характеризующие кадровый потенциал организации и показатели социального развития;	- систематизировать и обобщать информацию о характеристиках персонала организации; - выявлять проблемы в социальной сфере организации и разрабатывать планы ее развития	- навыками применения современных технологий социальной работы с персоналом

		состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации			
--	--	--	--	--	--

5. Форма промежуточной аттестации и семестр (ы) прохождения

Зачет (8 семестр).

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий.