

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
АНО ВО «Российский новый университет»

---



Утверждаю  
Проректор по учебной работе  
Г.А. Шабанов  
«28» 08 2017 г.

**Программа производственной практики (тип: преддипломная)**

**по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»**

**Профиль: «Социально-правовое регулирование государственного управления»**

для всех форм обучения

Рассмотрена и одобрена  
на заседании кафедры государственного и муниципального управления  
«28» августа 2017 г., протокол № 1

**Москва**

**2017**

## 1. ВИД ПРАКТИКИ, СПОСОБ И ФОРМЫ ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ

Производственная (преддипломная) практика проводится в соответствии с учебным планом. Тип производственной практики – преддипломная практика.

Способ проведения практики – стационарная. Практика может проводиться на кафедрах и в лабораториях университета, обладающих необходимым кадровым и научно-техническим потенциалом, либо на предприятиях (организациях), деятельность которых соответствует профессиональным компетенциям, осваиваемым обучающимися в рамках образовательной программы высшего образования, на основе договоров, заключаемых между предприятием (организацией) и АНО ВО «Российский новый университет».

Конкретное предприятие (организация) для прохождения обучающимися практики определяется организатором практики от факультета экономики, управления и финансов.

На основании заявления (Приложение 1) обучающиеся могут самостоятельно определять место прохождения практики в других предприятиях (организациях), деятельность которых соответствует профессиональным компетенциям, осваиваемым обучающимися в рамках образовательной программы высшего образования на основе договоров, заключаемых между организацией и АНО ВО «Российский новый университет» (Приложение 2).

Форма проведения производственной практики – дискретно.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате прохождения производственной (преддипломной) практики обучающиеся должны овладеть на базовом или повышенном уровне следующих компетенций:

- способностью принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности (ПК-18);
- способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19);
- умением оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов (ПК-22).

Этап (уровень) освоения компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
Базовый уровень (этап) (ПК-18) способностью принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности	<b>Владеть:</b> 1) Навыками определения, ранжирования целей организации - ПК-18-Б-В1; 2) Навыком разработки проектной документации - ПК-18-Б-В2; 3) профессиональной терминологией в области трудовых отношений (ПК-18-Б-В3); 4) методами оценки результатов проектной деятельности в сфере управления трудовыми ресурсами и миграционными процессами (ПК-18-Б-В4); 5) современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение людей, навыками деловых коммуникаций (ПК-18-Б-В5); 6) методами интерпретации статистических данных, результатов расчетов и прогнозов по вопросам труда и занятости (ПК-18-Б-В6);

	<p><b><u>Уметь:</u></b></p> <p>1) принимать кадровые решения и проводить их в реальной ситуации функционирования государственного учреждения - <b>ПК-18-Б-У1</b>;</p> <p>2) определять приоритеты в профессиональной деятельности - <b>ПК-18-Б-У2</b>;</p> <p>3) ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций (<b>ПК-18-Б-У3</b>);</p> <p>4) проводить расчеты индикаторов эффективности реализации проектов с целью выбора оптимальных решений при их разработке и реализации (<b>ПК-18-Б-У4</b>);</p> <p>5) организовывать командное взаимодействие для решения профессиональных задач и работать в команде (<b>ПК-18-Б-У5</b>);</p> <p>6) составлять и реализовывать планы исследований по вопросам, связанным с анализом занятости, безработицы и миграции (<b>ПК-18-Б-У6</b>);</p> <p><b><u>Знать:</u></b></p> <p>1) основы управления персоналом и кадровой работы - <b>ПК-18-Б-31</b>;</p> <p>2) Основы проектирования организационных действий - <b>ПК-18-Б-32</b>;</p> <p>3) принципы целеполагания, виды и методы планирования и проектирования организационных действий (<b>ПК-18-Б-33</b>);</p> <p>4) основные подходы к анализу взаимосвязи производительности труда в организации и эффективности реализуемых проектов (<b>ПК-18-Б-34</b>);</p> <p>5) основные теории и алгоритмы взаимодействия населения с государственными структурами по вопросам занятости, безработицы и миграции (<b>ПК-18-Б-35</b>);</p> <p>6) типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования (<b>ПК-18-Б-36</b>);</p>
<p>Повышенный уровень (этап) (<b>ПК-18</b>) готовностью принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности</p>	<p><b><u>Владеть:</u></b></p> <p>1) Навыками определения, ранжирования целей организации и генерирования новых идей, а также навыками формулирования подходов к их реализации - <b>ПК-18-П-В1</b>;</p> <p>2) Навыком разработки проектной документации и самостоятельной творческой работы - <b>ПК-18-П-В2</b>;</p> <p>3) профессиональной терминологией в сфере рынка труда и миграционной политики (<b>ПК-18-П-В3</b>);</p> <p>4) методами оценки результатов проектной деятельности в сфере управления трудовыми ресурсами и миграционными процессами на уровне фирм, предприятий, муниципалитетов, регионов и страны в целом (<b>ПК-18-П-В4</b>);</p> <p>5) современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение людей, навыками деловых коммуникаций, методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль) (<b>ПК-18-П-В5</b>);</p> <p>6) методами интерпретации статистических данных, результатов расчетов и прогнозов по вопросам труда и занятости, навыками составления текстов информационно-методических материалов и</p>

программ на муниципальном, региональном и федеральном уровнях (ПК-18-П-В6)

**Уметь**

1) принимать кадровые решения и проводить их в реальной ситуации функционирования государственного учреждения, выявлять проблемы и находить возможные пути их решения - ПК-18-П-У1;

2) определять приоритеты, ставить цели и формулировать задачи, связанные с профессиональной деятельностью - ПК-18-П-У2;

3) ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, разрабатывать предложения по совершенствованию государственной политики в сфере регулирования трудовой миграции, основываясь на понимании процессов на рынке труда, (ПК-18-П-У3);

4) самостоятельно определять индикаторы эффективности реализации проектов, рассчитывать их с целью выбора оптимальных решений при разработке и реализации проектов в сфере регулирования рынка труда и миграции (ПК-18-П-У4);

5) организовывать командное взаимодействие для решения профессиональных задач государственного и муниципального управления в сфере занятости и предупреждения и снижения безработицы, а также решения проблем нелегальной миграции (ПК-18-П-У5);

6) составлять и реализовывать планы исследований по вопросам, связанным с комплексным анализом рынка труда и миграционной политики (ПК-18-П-У6)

**Знать:**

1) основы управления персоналом и кадровой работы, психологию, основы построения отношений между людьми в целях решения проблем государственного и муниципального управления - ПК-18-П-31;

2) Субъекты исследования и основы проектирования организационных действий - ПК-18-П-32;

3) принципы целеполагания, виды и методы планирования и проектирования организационных действий в сфере трудовых отношений, миграционной политики, анализа ситуации на рынке труда (ПК-18-П-33);

4) основные подходы к анализу взаимосвязи производительности труда в организации и эффективности реализуемых проектов (ПК-18-П-34);

5) основные теории и алгоритмы взаимодействия населения с государственными структурами по вопросам занятости, безработицы и миграции, концепции формирования социального капитала территорий для реализации проектов в сфере ГМУ (ПК-18-П-35);

6) типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования, в том числе применительно к проектам в сфере государственного и муниципального управления (ПК-18-П-36)

Этап (уровень) освоения компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
<p>Базовый уровень (этап) (ПК-19)</p> <p>способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p><b>Владеть:</b></p> <p>1) методами подготовки и принятия решений, программ, планов в сфере государственного регулирования экономики и социальной сферы - <b>ПК-19-Б-В1</b>;</p> <p>2) готовностью участвовать в реализации программ организационных изменений - <b>ПК-19-Б-В2</b>;</p> <p>3) способностью и навыками взаимодействия в коллективе при проектировании организационных действий (<b>ПК-19-Б-В3</b>);</p> <p>4) современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации (<b>ПК-19-Б-В4</b>)</p> <hr/> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) готовить материалы, расчеты, юридические обоснования для принятия решений в сфере государственного и муниципального управления - <b>ПК-19-Б-У1</b>;</p> <p>2) выявлять проблемы, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения - <b>ПК-19-Б-У2</b>;</p> <p>3) организовывать командное взаимодействие для решения профессиональных задач (<b>ПК-19-Б-У3</b>);</p> <p>4) разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации (<b>ПК-19-Б-У4</b>)</p> <hr/> <p><b>Знать:</b></p> <p>1) основные аспекты командной работы - <b>ПК-19-Б-З1</b>;</p> <p>2) основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами - <b>ПК-19-Б-З2</b>;</p> <p>3) типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования (<b>ПК-19-Б-З3</b>);</p> <p>4) типы организационной культуры и методы ее формирования (<b>ПК-19-Б-З4</b>)</p>
<p>Повышенный уровень (этап) (ПК-19)</p> <p>готовностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p><b>Владеть:</b></p> <p>1) навыками выполнения функций в команде и методами подготовки и принятия решений, программ, планов в сфере государственного регулирования экономики и социальной сферы - <b>ПК-19-П-В1</b>;</p> <p>2) готовностью участвовать в реализации программ организационных изменений и способностью разрабатывать проекты социальных изменений - <b>ПК-19-П-В2</b>;</p> <p>3) способностью и навыками взаимодействия общества с органами государственного и муниципального управления (<b>ПК-19-П-В3</b>);</p> <p>4) современными методами управления человеческими ресурсами и технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; (<b>ПК-19-П-В4</b>);</p>

	<p><b><u>Уметь</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) готовить материалы, расчеты, юридические обоснования для принятия решений в сфере государственного и муниципального управления, оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов - <b>ПК-19-П-У1</b>;</li> <li>2) выявлять проблемы, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и эффективно исполнять управленческие решения - <b>ПК-19-П-У2</b>;</li> <li>3) организовывать командное взаимодействие для решения профессиональных задач, в том числе в сфере связей с общественностью (<b>ПК-19-П-У5</b>);</li> <li>4) - разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации, привлечению и отбору новых сотрудников и разрабатывать программы их адаптации (<b>ПК-19-П-У6</b>)</li> </ol> <p><b><u>Знать:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) основные аспекты командной работы и организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач - <b>ПК-19-П-31</b>;</li> <li>2) современные методы управления проектом и основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами - <b>ПК-19-П-32</b>;</li> <li>4) типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования и совершенствования (<b>ПК-19-П-34</b>);</li> <li>6) типы организационной культуры и методы ее формирования и диагностики организационного поведения (<b>ПК-19-П-36</b>);</li> </ol>
--	---

<b>Этап (уровень) освоения компетенции</b>	<b>Показатели (планируемые) результаты обучения</b>
<p>Базовый уровень (этап) (<b>ПК-22</b>) умением оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов</p>	<p><b><u>Владеть:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. навыками организации своей работы - <b>ПК-22-Б-В1</b>;</li> <li>2. навыками разработки проектов социальных изменений - <b>ПК-22-Б-В2</b>;</li> <li>3. Способностью оценивать результат и его последствия; <b>ПК-22-Б-В3</b></li> <li>4. Навыками соотнесения затрат ресурсов и результата; <b>ПК-22-Б-В4</b></li> <li>5. Корректировки запланированных затрат ресурсов; <b>ПК-22-Б-В5</b></li> <li>6. Современными методиками расчета и анализа; <b>ПК-22-Б-В6</b></li> </ol> <p><b><u>Уметь:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. эффективно исполнять управленческие решения - <b>ПК-22-Б-У1</b>;</li> <li>2. ставить цели и выбирать пути ее достижения - <b>ПК-22-Б-У2</b>;</li> <li>3. Планировать деятельность, ее ключевые процессы; <b>ПК-22-Б-У3</b></li> <li>4. Рационально затрачивать ресурсы в соответствии с поставленной целью; <b>ПК-22-Б-У4</b></li> <li>5. Рассчитывать отдельные логистические характеристики, параметры ресурсного потока; <b>ПК-22-Б-У5</b></li> <li>6. Рассчитывать системы управления запасами; <b>ПК-22-Б-У6</b></li> </ol> <p><b><u>Знать:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. как строится стратегическая система сценарного планирования</li> </ol>

	<p>для современной организации - <b>ПК-22-Б-31</b>;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. сущность организационной деятельности, ее функции, должностные обязанности - <b>ПК-22-Б-32</b>;</li> <li>3. Правила и принципы планирования; <b>ПК-22-Б-33</b></li> <li>4. Технологию и методы оценки затрачиваемых ресурсов; <b>ПК-22-Б-34</b></li> <li>5. Способы экономии ресурсов; <b>ПК-22-Б-35</b></li> <li>6. Закономерности функционирования современного состояния общественного сектора; <b>ПК-22-Б-36</b></li> </ol>
<p>Повышенный уровень (этап) (<b>ПК-22</b>) умением и готовность оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов</p>	<p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. навыками организации своей работы и современными методами управления проектом, направленными на своевременное получение качественных результатов, определения рисков и управления бюджетом - <b>ПК-22-П-В1</b>;</li> <li>2. навыками разработки проектов социальных изменений и навыками реализации программ организационных изменений - <b>ПК-22-П-В2</b>;</li> <li>3. Методами решения практических задач в сервисных и других логистических системах; <b>ПК-22-П-В3</b></li> <li>4. Навыками решения практических задач, связанных с финансовыми вычислениями; <b>ПК-22-П-В4</b></li> <li>5. Навыками системного подхода к оптимизации финансирования инвестиционного проекта; <b>ПК-22-П-В5</b></li> <li>6. Способностью разрабатывать проекты социальных изменений; <b>ПК-22-П-В6</b></li> </ol>
	<p><b>Уметь</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. эффективно исполнять управленческие решения и проводить первичный стратегический анализ для организации - <b>ПК-22-П-У1</b>;</li> <li>2. ставить цели и выбирать пути и ресурсы для ее достижения - <b>ПК-22-П-У2</b>;</li> <li>3. Использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства; <b>ПК-22-П-У3</b></li> <li>4. Применять количественные и качественные методы анализа при управлении денежными потоками; <b>ПК-22-П-У4</b></li> <li>5. Использовать различные способы начисления процентов; <b>ПК-22-П-У5</b></li> </ol> <p>Учитывать налоги при определении наращенной суммы; <b>ПК-22-П-У6</b></p>
	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. как строится стратегическая система сценарного планирования в сфере государственного и муниципального управления - <b>ПК-22-П-31</b>;</li> <li>2. сущность организационной деятельности, ее функции, должностные обязанности и методики оценки соотношения планируемого результата и затрачиваемых ресурсов- <b>ПК-22-П-32</b>;</li> <li>3. Особенности построения и функционирования логистических систем на макро и микроуровне в России и за рубежом; <b>ПК-22-П-33</b></li> <li>4. Современные методы финансовых вычислений; <b>ПК-22-П-34</b></li> <li>5. Влияние отдельных факторов на финансовые параметры; <b>ПК-22-П-35</b></li> <li>6. Принципы расчета процентных денег; <b>ПК-22-П-36</b></li> </ol>

### 3. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Данный вид практики является составной частью образовательной программы высшего образования и проводится после изучения следующих дисциплин: «Экономическая теория», «Основы государственного управления», «Государственная и муниципальная служба», «Введение в профессию», «Государственная муниципальная служба», «Этика государственной и муниципальной службы», «Принятие и исполнение государственных решений», «Теория управления», «Деловые коммуникации», «История государственного управления», «Основы делопроизводства» и др.

Производственная (преддипломная) практика предполагает формирование умений и получение практического опыта по основным видам профессиональной деятельности.

При прохождении производственной (преддипломной) практики обучающиеся могут дополнить и усовершенствовать свои навыки по дисциплинам по выбору: «Рынок труда и миграционная политика», «Территориальная организация населения», «Теория государства и права», «Государственный заказ».

#### 4. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ

Общая трудоемкость производственной (преддипломной) практики составляет **3 зачетных единицы**.

Форма обучения	Время и продолжительность учебной практики
Очная	2 недели после окончания 8 семестра
Очно-заочная	2 недели после окончания 8 семестра
Заочная	2 недели после окончания 10 семестра

#### 5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

Производственная (преддипломная) практика студентов строится с учетом специфики объекта практики, в соответствии со структурой и планом, примерное содержание которого представлено ниже.

##### *Структура производственной (преддипломной) практики*

№ п/п	Этапы практики	Виды работы на практике, включая самостоятельную работу студента	Форма текущего контроля
1	Подготовительный этап	Производственная лекция	Дневник производственной практики
2	Экспериментальный этап	Инструктаж по содержанию и методике проведения практики	Дневник производственной практики
3	Обработка и анализ полученной информации	Мероприятия по сбору, обработке и систематизации фактического материала	Дневник производственной практики
4	Научно-исследовательская работа студента	Наблюдение, анализ, синтез	Дневник производственной практики.
5	Подготовка отчета по практике	Структурирование результатов работы. Обобщение выводов. Редактирование, форматирование и оформление отчета.	Отчет



### ***Содержание производственной (преддипломной) практики***

Содержание производственной преддипломной практики определяется требованиями к составу организационных и образовательных задач, которые необходимо выполнить бакалавру за время прохождения практики.

#### **1 неделя.**

– Функциональные обязанности должностного лица, в должности которого студент проходил практику.

Индивидуальное задание: определить проблему, актуальность ее решения и степень разработанности проблемы отечественными и зарубежными специалистами (источники информации, т.е. список литературы)

- Характеристика направленности работы подразделения (места прохождения практики).
- Политика управления персоналом. Система оплаты труда. Система мотивации и стимулирования труда.
- Сбор информации об общих характеристиках деятельности организации по направлениям: сфера деятельности, характер работ и услуг, функции организации, миссия организации, организационная культура.
- Обработка информации, подготовка к анализу информации: Общая характеристика организации, где проходили практику: сфера деятельности, характер работ и услуг, функции организации
- Анализ миссии организации
- Анализ организационной структуры управления, процессов и функций организации.
- Организационная политика

#### **2 неделя.**

– Анализ характера услуг организации. Регламенты оказания государственных и муниципальных услуг населению.

– Анализ процессов и функций организации

– Анализ сферы деятельности

– Анализ внешней среды - потребители государственных услуг (клиенты).

– Выводы и рекомендации о проделанной работе. Обработка результатов анализа.

– Оформление выводов по содержанию и прохождению производственной практики. Формулирование предложений по улучшению организации практики.

– Составление и оформление отчета по производственной практике.

– Дооформление дневника практики (получение отзыва о прохождении практики от руководителя практикой от организации, печать организации и подпись руководителя обязательно).

– Оформление справки о прохождении практики (печать организации и подпись руководителя обязательно).

#### ***Индивидуальные задания***

Тематика индивидуальных заданий разрабатывается руководителем практики от кафедры с учетом содержания учебного плана АНО ВО «Российский новый университет» и специфики деятельности организации.

Для реализации плана производственной (преддипломной) практики студенту необходимо выполнять работу в несколько этапов.

1. Инструктаж по технике безопасности и пожарной безопасности. Выдача индивидуальных заданий.

2. Организационно-экономическая характеристика государственного или муниципального предприятия. Отраслевая принадлежность и организационно-правовая форма предприятия. Изучение устава предприятия и других учредительных документов. Основные виды деятельности и производственно-технологические особенности функционирования. Производственная структура и структура управления предприятием. Функции структурных подразделений. Профессиональный состав, квалификационный и образовательный уровень кадров.

3. Проведение всестороннего анализа объекта исследования. Анализ структуры управления, учетной политики, кадровой политика организации, оплаты труда, применяемого рабочего плана счетов, применяемого программного обеспечения. Особенности ведения государственной, муниципальной политики на предприятии. Изучение основных показателей деятельности предприятия. Ознакомление с показателями, характеризующими государственную, муниципальную деятельность предприятия: нормативно-правовую документацию, относящуюся к государственному, муниципальному управлению, данные государственной статистики; финансовой отчетности предприятия за последние три года: бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах, приложений к ним и пояснительной записки, а так же аудиторского заключения, если отчетность в соответствии с Федеральными законами подлежит обязательному аудиту. Проведение анализа ведения государственной, муниципальной службы на предприятии, соблюдения этики государственного служащего, методики принятия управленческих решений в области государственного и муниципального управления, выполнения государственного заказа и при необходимости экономического анализа.

Изучение системы внутренних нормативов, регулирующих финансово - экономическое развитие предприятия и системы плановых показателей. Ознакомление с другой учетной и вне учётной информацией, формируемой на исследуемом предприятии.

4. Проведение исследования по специальным темам дипломного проекта в соответствии с индивидуальным заданием, в том числе непосредственное участие в процессе разработки документов предприятия (аналитических справок, отчетов и др.). Информационное раскрытие вопросов темы дипломного проекта в соответствии с индивидуальным заданием, выданным руководителем выпускной квалификационной работы. Непосредственное участие студента в работах, проводимых предприятием, может заключаться в проведении исследований по отдельным вопросам, подготовке проектов отдельных разделов выходной или отчётной документации, разработке мер и подходов по совершенствованию деятельности и т.п.

5. Систематизация собранных материалов, подготовка, оформление и защита отчета по практике. Собранные и сформированные в ходе преддипломной практики материалы, одновременно с выполнением обязанностей студентов на предприятии, должны анализироваться студентом, систематизироваться с целью формирования теоретической и практической базы для написания бакалаврской работы.

Примерный рабочий график (план) проведения практики представлен в таблице 1.

Таблица 1

Рабочий график (план) проведения практики

№ п/п	Наименование работы	Продолжительность (14 раб дней)
1.	Вводная лекция перед началом практики 4 часа	
2	Ознакомление с объектом практики, работой структурных подразделений, инструктаж по ТБ.	5
3.	Работа на рабочем месте, сбор материалов	13
4.	Оформление отчета	10

Общее методическое руководство и контроль за ходом производственной практики студентов осуществляется руководителями практики от образовательной организации.

Руководитель практики от АНО ВО «РосНОУ»:

- составляет рабочий график (план) проведения практики;
- участвует в распределении обучающихся по рабочим местам и видам работ в организации;

- осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания требованиям, установленным ОП ВО;
  - оказывает методическую помощь обучающимся при выполнении ими индивидуальных заданий, а также при сборе материалов к выпускной квалификационной работе в ходе преддипломной практики;
  - оценивает результаты прохождения практики обучающимися.
- Повседневное руководство практикой студентов осуществляют руководители практики от профильной организации, которые:
- согласовывают индивидуальные задания, содержание и планируемые результаты практики;
  - предоставляют рабочие места обучающимся;
  - обеспечивает безопасные условия прохождения практики обучающимися, отвечающие санитарным правилам и требованиям охраны труда;
  - проводят инструктаж обучающихся по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка.

## **6. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ**

1. Индивидуальное задание (Приложение 3).
  2. Дневник о прохождении практики с отзывом руководителя практики от предприятия (с печатью предприятия и подписью руководителя практики от предприятия) – по решению кафедры (Приложение 4).
  4. Письменный отчет о прохождении практики.  
Отчет по производственной практике должен иметь следующую структуру:  
Введение
1. Общая характеристика деятельности организации
    - Нормативно-правовые основания деятельности организации
    - Организационная структура управления организации
    - Сфера деятельности организации
    - Миссия и цели организации
    - Характеристика оказываемых государственных услуг
  2. Общая характеристика деятельности подразделения (места прохождения практики)
    - Положение о создании подразделения
    - Структура управления подразделением
    - Численный состав персонала подразделения
    - Администрирование работы подразделения
  3. Общая характеристика функциональных обязанностей должностного лица (на примере места прохождения практики)
    - Место и роль должности в структуре подразделения
    - Должностные обязанности
    - Режим работы и дисциплина выполнения должностных обязанностей
    - Форма оплаты труда
    - Формы планирования и контроля выполнения должностных обязанностей
    - Перспективы расширения круга должностных обязанностей
- Заключение.
- Выводы о достижении цели производственной практики
  - Выводы по решению задач производственной практики.
  - Выводы о социально-экономическом состоянии организации
  - Выводы о характере работы Департамента (управления)
  - Выводы о содержании должностных обязанностей по месту прохождения практики
- Список источников

1. Нормативно правовые акты
2. Внутренние документы организации
3. Отраслевые отчеты
4. Периодические издания
5. Ресурсы сети Интернет

Приложения

Приложения (финансовая, налоговая, статистическая отчетность, документы управленческого учета, документы финансового планирования и т.д.).

Объем отчета – 15-20 страниц печатного текста. Текст печатается шрифтом п. 14, Times New Roman, через полтора интервала. Размеры полей страниц: верхнее – 2 см, нижнее – 2 см, левое – 3 см, правое – 1 см.

Титульный лист отчета о производственной практике должен быть оформлен по прилагаемой форме (Приложение 5).

В отчет не должны помещаться материалы, заимствованные из учебников, учебных пособий, а также не подлежащие опубликованию. В отчете студентом должны быть представлены схемы, отражающие производственную и организационную структуру организации, статистические данные о деятельности организации, проведен анализ той или иной конкретной проблемы, разработана программа и предложен инструментальный решения проблемы, сделаны заключения о возможности практического использования (внедрения) полученных результатов. Содержание отчета, как правило, является информационной базой для написания выпускной квалификационной работы.

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

**7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе проведения практики и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования**

Перечень и этапы (уровни) формирования компетенции	Показатели сформированности компетенции	Описание показателей и критериев оценивания компетенций			
		Неудовлет.	Удовлет.	Хорошо	Отлично
Базовый уровень (этап) <b>(ПК-18)</b> способностью принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности	ПК-18-Б-В1	<b>не владеет:</b> навыками определения, ранжирования целей организации - <b>ПК-18-Б-В1</b>	<b>частично владеет:</b> навыками определения, ранжирования целей организации - <b>ПК-18-Б-В1</b>	<b>хорошо владеет:</b> навыками определения, ранжирования целей организации - <b>ПК-18-Б-В1</b>	<b>отлично владеет:</b> навыками определения, ранжирования целей организации - <b>ПК-18-Б-В1</b>
	ПК-18-Б-В2	<b>не владеет:</b> навыком разработки проектной документации и - <b>ПК-18-Б-В2;</b>	<b>частично владеет:</b> навыком разработки проектной документации и - <b>ПК-18-</b>	<b>хорошо владеет:</b> навыком разработки проектной документации и - <b>ПК-18-Б-</b>	<b>отлично владеет:</b> навыком разработки проектной документации и - <b>ПК-18-</b>

			<b>Б-В2;</b>	<b>В2;</b>	<b>Б-В2;</b>
	ПК-18-Б-У1	<b>не умеет:</b> принимать кадровые решения и проводить их в реальной ситуации функционирования государственного учреждения - <b>ПК-18-Б-У1;</b>	<b>частично умеет:</b> принимать кадровые решения и проводить их в реальной ситуации функционирования государственного учреждения - <b>ПК-18-Б-У1;</b>	<b>хорошо умеет:</b> принимать кадровые решения и проводить их в реальной ситуации функционирования государственного учреждения - <b>ПК-18-Б-У1;</b>	<b>отлично умеет:</b> принимать кадровые решения и проводить их в реальной ситуации функционирования государственного учреждения - <b>ПК-18-Б-У1;</b>
	ПК-18-Б-У2	<b>не умеет:</b> определять приоритеты в профессиональной деятельности - <b>ПК-18-Б-У2;</b>	<b>частично умеет:</b> определять приоритеты в профессиональной деятельности - <b>ПК-18-Б-У2;</b>	<b>хорошо умеет:</b> определять приоритеты в профессиональной деятельности - <b>ПК-18-Б-У2;</b>	<b>отлично умеет:</b> определять приоритеты в профессиональной деятельности - <b>ПК-18-Б-У2;</b>
	ПК-18-Б-31	<b>не знает:</b> основы управления персоналом и кадровой работы - <b>ПК-18-Б-31;</b>	<b>частично знает:</b> основы управления персоналом и кадровой работы - <b>ПК-18-Б-31;</b>	<b>хорошо знает:</b> основы управления персоналом и кадровой работы - <b>ПК-18-Б-31;</b>	<b>отлично знает:</b> основы управления персоналом и кадровой работы - <b>ПК-18-Б-31;</b>
	ПК-18-Б-32	<b>не знает:</b> основы проектирования организационных действий - <b>ПК-18-Б-32;</b>	<b>частично знает:</b> основы проектирования организационных действий - <b>ПК-18-Б-32;</b>	<b>хорошо знает:</b> основы проектирования организационных действий - <b>ПК-18-Б-32;</b>	<b>отлично знает:</b> основы проектирования организационных действий - <b>ПК-18-Б-32;</b>
	ПК-18-П-В1	<b>не владеет:</b> навыками определения,	<b>частично владеет:</b> навыками	<b>хорошо владеет:</b> навыками	<b>отлично владеет:</b> навыками

<p>Повышенный уровень (этап) <b>(ПК-18)</b> готовностью принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности</p>		<p>ранжировани я целей организации и генерирован ия новых идей, а также навыками формулирова ния подходов к их реализации - <b>ПК-18-П- В1;</b></p>	<p>определения, ранжировани я целей организации и генерирован ия новых идей, а также навыками формулирова ния подходов к их реализации - <b>ПК-18-П- В1;</b></p>	<p>определения, ранжирования целей организации и генерировани я новых идей, а также навыками формулирован ия подходов к их реализации - <b>ПК-18-П- В1;</b></p>	<p>определения, ранжировани я целей организации и генерирован ия новых идей, а также навыками формулирова ния подходов к их реализации - <b>ПК-18-П- В1;</b></p>
	ПК-18-П-В2	<p><b>не владеет:</b> Навыком разработки проектной документации и самостоятельн ой творческой работы - <b>ПК- 18-П-В2;</b></p>	<p><b>частично владеет:</b> Навыком разработки проектной документации и самостоятельн ой творческой работы - <b>ПК- 18-П-В2;</b></p>	<p><b>хорошо владеет:</b> Навыком разработки проектной документации и самостоятельн ой творческой работы - <b>ПК- 18-П-В2;</b></p>	<p><b>отлично владеет:</b> Навыком разработки проектной документации и самостоятельн ой творческой работы - <b>ПК- 18-П-В2;</b></p>
	ПК-18-П-У1	<p><b>не умеет:</b> принимать кадровые решения и проводить их в реальной ситуации функционир ования государстве нного учреждения, выявлять проблемы и находить возможные пути их решения - <b>ПК-18-П- У1;</b></p>	<p><b>частично умеет:</b> принимать кадровые решения и проводить их в реальной ситуации функциони рования государств енного учреждени я, выявлять проблемы и находить возможные пути их решения - <b>ПК-18-П- У1;</b></p>	<p><b>хорошо умеет:</b> принимать кадровые решения и проводить их в реальной ситуации функционир ования государстве нного учреждения, выявлять проблемы и находить возможные пути их решения - <b>ПК-18-П- У1;</b></p>	<p><b>отлично умеет:</b> принимать кадровые решения и проводить их в реальной ситуации функционир ования государстве нного учреждения, выявлять проблемы и находить возможные пути их решения - <b>ПК-18-П- У1;</b></p>
	ПК-18-П-У2	<p><b>не умеет:</b> определять приоритеты, ставить цели и</p>	<p><b>частично умеет:</b> определять приоритет ы, ставить</p>	<p><b>хорошо умеет:</b> определять приоритеты, ставить цели</p>	<p><b>отлично умеет:</b> определять приоритеты, ставить</p>

		формулировать задачи, связанные с профессиональной деятельностью - ПК-18-П-У2;	цели и формулировать задачи, связанные с профессиональной деятельностью - ПК-18-П-У2;	и формулировать задачи, связанные с профессиональной деятельностью - ПК-18-П-У2;	цели и формулировать задачи, связанные с профессиональной деятельностью - ПК-18-П-У2;
	ПК-18-П-31	<b>не знает:</b> основы управления персоналом и кадровой работы, психологию, основы построения отношений между людьми в целях решения проблем государственного и муниципального управления - ПК-18-П-31;	<b>частично знает:</b> основы управления персоналом и кадровой работы, психологию, основы построения отношений между людьми в целях решения проблем государственного и муниципального управления - ПК-18-П-31;	<b>хорошо знает:</b> основы управления персоналом и кадровой работы, психологию, основы построения отношений между людьми в целях решения проблем государственного и муниципального управления - ПК-18-П-31;	<b>отлично знает:</b> основы управления персоналом и кадровой работы, психологию, основы построения отношений между людьми в целях решения проблем государственного и муниципального управления - ПК-18-П-31;
	ПК-18-П-32	<b>не знает:</b> субъекты исследования и основы проектирования организационных действий - ПК-18-П-32;	<b>частично знает:</b> субъекты исследования и основы проектирования организационных действий - ПК-18-П-32;	<b>хорошо знает:</b> субъекты исследования и основы проектирования организационных действий - ПК-18-П-32;	<b>отлично знает:</b> субъекты исследования и основы проектирования организационных действий - ПК-18-П-32;

Перечень и этапы (уровни)	Показатели сформирован-	Описание показателей и критериев оценивания компетенций
---------------------------	-------------------------	---

формирования компетенции	ности компетенции	Неудовлет.	Удовлет.	Хорошо	Отлично
Базовый уровень (этап) <b>(ПК-19)</b> способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-19-Б-В1	<b>не владеет:</b> методами подготовки и принятия решений, программ, планов в сфере государственного регулирования экономики и социальной сферы - <b>ПК-19-Б-В1;</b>	<b>частично владеет:</b> методами подготовки и принятия решений, программ, планов в сфере государственного регулирования экономики и социальной сферы - <b>ПК-19-Б-В1;</b>	<b>хорошо владеет:</b> методами подготовки и принятия решений, программ, планов в сфере государственного регулирования экономики и социальной сферы - <b>ПК-19-Б-В1;</b>	<b>отлично владеет:</b> методами подготовки и принятия решений, программ, планов в сфере государственного регулирования экономики и социальной сферы - <b>ПК-19-Б-В1;</b>
	ПК-19-Б-В2	<b>не владеет:</b> готовностью участвовать в реализации программ организационных изменений - <b>ПК-19-Б-В2;</b>	<b>частично владеет:</b> готовностью участвовать в реализации программ организационных изменений - <b>ПК-19-Б-В2;</b>	<b>хорошо владеет:</b> готовностью участвовать в реализации программ организационных изменений - <b>ПК-19-Б-В2;</b>	<b>отлично владеет:</b> готовностью участвовать в реализации программ организационных изменений - <b>ПК-19-Б-В2;</b>
	ПК-19-Б-У1	<b>не умеет:</b> готовить материалы, расчеты, юридические обоснования для принятия решений в сфере государственного и муниципального управления - <b>ПК-19-Б-У1;</b>	<b>частично умеет:</b> готовить материалы, расчеты, юридические обоснования для принятия решений в сфере государственного и муниципального управления - <b>ПК-19-Б-У1;</b>	<b>хорошо умеет:</b> готовить материалы, расчеты, юридические обоснования для принятия решений в сфере государственного и муниципального управления - <b>ПК-19-Б-У1;</b>	<b>отлично умеет:</b> готовить материалы, расчеты, юридические обоснования для принятия решений в сфере государственного и муниципального управления - <b>ПК-19-Б-У1;</b>
	ПК-19-Б-У2	<b>не умеет:</b> выявлять проблемы,	<b>частично умеет:</b> выявлять	<b>хорошо умеет:</b> выявлять	<b>отлично умеет:</b> выявлять



		определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения - <b>ПК-19-Б-У2;</b>	проблемы, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения - <b>ПК-19-Б-У2;</b>	проблемы, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения - <b>ПК-19-Б-У2;</b>	проблемы, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения - <b>ПК-19-Б-У2;</b>
	ПК-19-Б-31	<b>не знает:</b> основные аспекты командной работы - <b>ПК-19-Б-31;</b>	<b>частично знает:</b> основные аспекты командной работы - <b>ПК-19-Б-31;</b>	<b>хорошо знает:</b> основные аспекты командной работы - <b>ПК-19-Б-31;</b>	<b>отлично знает:</b> основные аспекты командной работы - <b>ПК-19-Б-31;</b>
	ПК-19-Б-32	<b>не знает:</b> основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами - <b>ПК-19-Б-32;</b>	<b>частично знает:</b> основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами - <b>ПК-19-Б-32;</b>	<b>хорошо знает:</b> основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами - <b>ПК-19-Б-32;</b>	<b>отлично знает:</b> основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами - <b>ПК-19-Б-32;</b>
	ПК-19-П-В1	<b>не владеет:</b> навыками выполнения функций в команде и методами подготовки и принятия решений, программ, планов в сфере	<b>частично владеет:</b> навыками выполнения функций в команде и методами подготовки и принятия решений, программ,	<b>хорошо владеет:</b> навыками выполнения функций в команде и методами подготовки и принятия решений, программ,	<b>отлично владеет:</b> навыками выполнения функций в команде и методами подготовки и принятия решений, программ,

<p>Повышенный уровень (этап)</p> <p><b>(ПК-19)</b> способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>		государственного регулирования экономики и социальной сферы - <b>ПК-19-П-В1;</b>	планов в сфере государственного регулирования экономики и социальной сферы - <b>ПК-19-П-В1;</b>	планов в сфере государственного регулирования экономики и социальной сферы - <b>ПК-19-П-В1;</b>	планов в сфере государственного регулирования экономики и социальной сферы - <b>ПК-19-П-В1;</b>
	ПК-19-П-В2	<b>не владеет:</b> готовностью участвовать в реализации программ организационных изменений и способностью разрабатывать проекты социальных изменений - <b>ПК-19-П-В2;</b>	<b>частично владеет:</b> готовностью участвовать в реализации программ организационных изменений и способностью разрабатывать проекты социальных изменений - <b>ПК-19-П-В2;</b>	<b>хорошо владеет:</b> готовностью участвовать в реализации программ организационных изменений и способностью разрабатывать проекты социальных изменений - <b>ПК-19-П-В2;</b>	<b>отлично владеет:</b> готовностью участвовать в реализации программ организационных изменений и способностью разрабатывать проекты социальных изменений - <b>ПК-19-П-В2;</b>
	ПК-19-П-У1	<b>не умеет:</b> готовить материалы, расчеты, юридические обоснования для принятия решений в сфере государственного и муниципального управления, оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов - <b>ПК-19-П-У1;</b>	<b>частично умеет:</b> готовить материалы, расчеты, юридические обоснования для принятия решений в сфере государственного и муниципального управления, оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов - <b>ПК-19-П-У1;</b>	<b>хорошо умеет:</b> готовить материалы, расчеты, юридические обоснования для принятия решений в сфере государственного и муниципального управления, оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов - <b>ПК-19-П-У1;</b>	<b>отлично умеет:</b> готовить материалы, расчеты, юридические обоснования для принятия решений в сфере государственного и муниципального управления, оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов - <b>ПК-19-П-У1;</b>
	ПК-19-П-У2	<b>не умеет:</b>	<b>частично</b>	<b>хорошо</b>	<b>отлично</b>

		<p>выявлять проблемы, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и эффективно исполнять управленческие решения - <b>ПК-19-П-У2;</b></p>	<p><b>умеет:</b> выявлять проблемы, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и эффективно исполнять управленческие решения - <b>ПК-19-П-У2;</b></p>	<p><b>умеет:</b> выявлять проблемы, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и эффективно исполнять управленческие решения - <b>ПК-19-П-У2;</b></p>	<p><b>умеет:</b> выявлять проблемы, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и эффективно исполнять управленческие решения - <b>ПК-19-П-У2;</b></p>
	ПК-19-П-31	<p><b>не знает:</b> основные аспекты командной работы и организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач - <b>ПК-19-П-31;</b></p>	<p><b>частично знает:</b> основные аспекты командной работы и организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач - <b>ПК-19-П-31;</b></p>	<p><b>хорошо знает:</b> основные аспекты командной работы и организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач - <b>ПК-19-П-31;</b></p>	<p><b>отлично знает:</b> основные аспекты командной работы и организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач - <b>ПК-19-П-31;</b></p>
	ПК-19-П-32	<p><b>не знает:</b> современные методы управления проектом и основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы</p>	<p><b>частично знает:</b> современные методы управления проектом и основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая</p>	<p><b>хорошо знает:</b> современные методы управления проектом и основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая</p>	<p><b>отлично знает:</b> современные методы управления проектом и основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая</p>

		мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами - <b>ПК-19-П-32;</b>	вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами - <b>ПК-19-П-32;</b>	вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами - <b>ПК-19-П-32;</b>	вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами - <b>ПК-19-П-32;</b>
--	--	--	--	--	--

Перечень и этапы (уровни) формирования компетенции	Показатели сформированности компетенции	Описание показателей и критериев оценивания компетенций			
		Неудовлет.	Удовлет.	Хорошо	Отлично
Базовый уровень (этап)  <b>(ПК-22)</b> умением оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов	ПК-22-Б-В1	<b>не владеет:</b> навыками организации своей работы - <b>ПК-22-Б-В1;</b>	<b>частично владеет:</b> навыками организации своей работы - <b>ПК-22-Б-В1;</b>	<b>хорошо владеет:</b> навыками организации своей работы - <b>ПК-22-Б-В1;</b>	<b>отлично владеет:</b> навыками организации своей работы - <b>ПК-22-Б-В1;</b>
	ПК-22-Б-В2	<b>не владеет:</b> навыками разработки проектов социальных изменений - <b>ПК-22-Б-В2;</b>	<b>частично владеет:</b> навыками разработки проектов социальных изменений - <b>ПК-22-Б-В2;</b>	<b>хорошо владеет:</b> навыками разработки проектов социальных изменений - <b>ПК-22-Б-В2;</b>	<b>отлично владеет:</b> навыками разработки проектов социальных изменений - <b>ПК-22-Б-В2;</b>
	ПК-22-Б-У1	<b>не умеет:</b> эффективно исполнять управленческие решения - <b>ПК-22-Б-У1;</b>	<b>частично умеет:</b> эффективно исполнять управленческие решения - <b>ПК-22-Б-У1;</b>	<b>хорошо умеет:</b> эффективно исполнять управленческие решения - <b>ПК-22-Б-У1;</b>	<b>отлично умеет:</b> эффективно исполнять управленческие решения - <b>ПК-22-Б-У1;</b>
	ПК-22-Б-У2	<b>не умеет:</b> ставить цели и выбирать пути ее достижения - <b>ПК-22-Б-У2;</b>	<b>частично умеет:</b> ставить цели и выбирать пути ее достижения - <b>ПК-22-Б-У2;</b>	<b>хорошо умеет:</b> ставить цели и выбирать пути ее достижения - <b>ПК-22-Б-У2;</b>	<b>отлично умеет:</b> ставить цели и выбирать пути ее достижения - <b>ПК-22-Б-У2;</b>

<p>Повышенный уровень (этап) <b>(ПК-22)</b> умением и готовность оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов</p>	ПК-22-Б-31	<p><b>не знает:</b> как строится стратегическая система сценарного планирования для современной организации - <b>ПК-22-Б-31;</b></p>	<p><b>частично знает:</b> как строится стратегическая система сценарного планирования для современной организации - <b>ПК-22-Б-31;</b></p>	<p><b>хорошо знает:</b> как строится стратегическая система сценарного планирования для современной организации - <b>ПК-22-Б-31;</b></p>	<p><b>отлично знает:</b> как строится стратегическая система сценарного планирования для современной организации - <b>ПК-22-Б-31;</b></p>
	ПК-22-Б-32	<p><b>не знает:</b> сущность организационной деятельности, ее функции, должностные обязанности - <b>ПК-22-Б-32;</b></p>	<p><b>частично знает:</b> сущность организационной деятельности, ее функции, должностные обязанности - <b>ПК-22-Б-32;</b></p>	<p><b>хорошо знает:</b> сущность организационной деятельности, ее функции, должностные обязанности - <b>ПК-22-Б-32;</b></p>	<p><b>отлично знает:</b> сущность организационной деятельности, ее функции, должностные обязанности - <b>ПК-22-Б-32;</b></p>
	ПК-22-П-В1	<p><b>не владеет:</b> навыками организации своей работы и современным и методами управления проектом, направленными на своевременное получение качественных результатов, определения рисков и управления бюджетом - <b>ПК-22-П-В1;</b></p>	<p><b>частично владеет:</b> навыками организации своей работы и современными методами управления проектом, направленными на своевременное получение качественных результатов, определения рисков и управления бюджетом - <b>ПК-22-П-В1;</b></p>	<p><b>хорошо владеет:</b> навыками организации своей работы и современным и методами управления проектом, направленными на своевременное получение качественных результатов, определения рисков и управления бюджетом - <b>ПК-22-П-В1;</b></p>	<p><b>отлично владеет:</b> навыками организации своей работы и современным и методами управления проектом, направленными на своевременное получение качественных результатов, определения рисков и управления бюджетом - <b>ПК-22-П-В1;</b></p>
	ПК-22-П-В2	<p><b>не владеет:</b> навыками разработки проектов</p>	<p><b>частично владеет:</b> навыками разработки</p>	<p><b>хорошо владеет:</b> навыками разработки</p>	<p><b>отлично владеет:</b> навыками разработки</p>

		социальных изменений и навыками реализации программ организационных изменений - <b>ПК-22-П-В2;</b>	проектов социальных изменений и навыками реализации программ организационных изменений - <b>ПК-22-П-В2;</b>	проектов социальных изменений и навыками реализации программ организационных изменений - <b>ПК-22-П-В2;</b>	проектов социальных изменений и навыками реализации программ организационных изменений - <b>ПК-22-П-В2;</b>
	ПК-22-П-У1	<b>не умеет:</b> эффективно исполнять управленческие решения и проводить первичный стратегический анализ для организации - <b>ПК-22-П-У1;</b>	<b>частично умеет:</b> эффективно исполнять управленческие решения и проводить первичный стратегический анализ для организации - <b>ПК-22-П-У1;</b>	<b>хорошо умеет:</b> эффективно исполнять управленческие решения и проводить первичный стратегический анализ для организации - <b>ПК-22-П-У1;</b>	<b>отлично умеет:</b> эффективно исполнять управленческие решения и проводить первичный стратегический анализ для организации - <b>ПК-22-П-У1;</b>
	ПК-22-П-У2	<b>не умеет:</b> ставить цели и выбирать пути и ресурсы для ее достижения - <b>ПК-22-П-У2;</b>	<b>частично умеет:</b> ставить цели и выбирать пути и ресурсы для ее достижения - <b>ПК-22-П-У2;</b>	<b>хорошо умеет:</b> ставить цели и выбирать пути и ресурсы для ее достижения - <b>ПК-22-П-У2;</b>	<b>отлично умеет:</b> ставить цели и выбирать пути и ресурсы для ее достижения - <b>ПК-22-П-У2;</b>
	ПК-22-П-31	<b>не знает:</b> как строится стратегическая система сценарного планирования в сфере государственного и муниципального управления - <b>ПК-22-П-31;</b>	<b>частично знает:</b> как строится стратегическая система сценарного планирования в сфере государственного и муниципального управления - <b>ПК-22-П-31;</b>	<b>хорошо знает:</b> как строится стратегическая система сценарного планирования в сфере государственного и муниципального управления - <b>ПК-22-П-31;</b>	<b>отлично знает:</b> как строится стратегическая система сценарного планирования в сфере государственного и муниципального управления - <b>ПК-22-П-31;</b>
	ПК-22-П-32	<b>не знает:</b> сущность	<b>частично знает:</b>	<b>хорошо знает:</b>	<b>отлично знает:</b>

		организационной деятельности, ее функции, должностные обязанности и методики оценки соотношения планируемого результата и затрачиваемых ресурсов-ПК-22-П-32;	сущность организационной деятельности и, ее функции, должностные обязанности и методики оценки соотношения планируемого результата и затрачиваемых ресурсов-ПК-22-П-32;	сущность организационной деятельности, ее функции, должностные обязанности и методики оценки соотношения планируемого результата и затрачиваемых ресурсов-ПК-22-П-32;	сущность организационной деятельности, ее функции, должностные обязанности и методики оценки соотношения планируемого результата и затрачиваемых ресурсов-ПК-22-П-32;
--	--	--	---	---	---

## 7. 2. Описание шкал оценивания

Учебным планом по производственной (преддипломной) практике предусмотрен зачет с выставлением оценки. Оценка знаний, навыков, умений (владений), опыта деятельности осуществляется по результатам защиты отчета о прохождении практики по четырехбалльной шкале оценивания: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно. Оценка выставляется в ведомость и зачетную книжку

Компетенция считается сформированной на базовом уровне:

на «отлично», если не менее 65% показателей оценены не ниже «отлично» на базовом и повышенном уровне, а остальные не ниже «хорошо».

на «хорошо», если не менее 65% показателей оценены не ниже «хорошо» на базовом и повышенном уровне, а остальные не ниже «удовлетворительно».

на «удовлетворительно», если не менее 65% показателей оценены не ниже «удовлетворительно» на базовом и повышенном уровне.

Компетенция сформирована на повышенном уровне:

на «отлично», если не менее 65% показателей оценены не ниже отлично на повышенном уровне, а остальные не ниже «хорошо» на повышенном и базовом уровне.

на «хорошо», если не менее 65% показателей оценены не ниже «хорошо» на повышенном уровне, а остальные не ниже «удовлетворительно» на базовом и повышенном уровне.

на «удовлетворительно», если не менее 65% показателей оценены не ниже «удовлетворительно» на повышенном уровне.

Оценка заносится в ведомость и зачетную книжку студента.

## 7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе прохождения производственной практики.

Схема соответствия типовых контрольных заданий и оцениваемых показателей, характеризующих этапы формирования компетенций

№№	Формируемая	Показатели	Номер типового контрольного
----	-------------	------------	-----------------------------

	компетенция	сформированности компетенции	задания
1.	<b>ПК-18 -</b> способностью принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности	ПК-18-П-В1 ПК-18-Б-В1	Задание 13
2.		ПК-18-П-В2 ПК-18-Б-В2	Задание 14
3.		ПК-18-П-В3 ПК-18-Б-В3	Задание 11
4.		ПК-18-П-В4 ПК-18-Б-В4	Задание 8
5.		ПК-18-П-В5 ПК-18-Б-В5	Задание 9
6.		ПК-18-П-В6 ПК-18-Б-В6	Задание 2
7.		ПК-18-П-У1 ПК-18-Б-У1	Задание 7
8.		ПК-18-П-У2 ПК-18-Б-У2	Задание 4
9.		ПК-18-П-У3 ПК-18-Б-У3	Задание 10
10.		ПК-18-П-У4 ПК-18-Б-У4	Задание 3
11.		ПК-18-П-У5 ПК-18-Б-У5	Задание 1
12.		ПК-18-П-У6 ПК-18-Б-У6	Задание 8
13.		ПК-18-П-31 ПК-18-Б-31	Задание 3
14.		ПК-18-П-32 ПК-18-Б-32	Задание 4
15.	ПК-18-П-33 ПК-18-Б-33	ПК-18-П-33 ПК-18-Б-33	Задание 2
16.		ПК-18-П-34 ПК-18-Б-34	Задание 6
17.		ПК-18-П-35 ПК-18-Б-35	Задание 13
18.		ПК-18-П-36 ПК-18-Б-36	Задание 12

№№	Формируемая компетенция	Показатели сформированности компетенции	Номер типового контрольного задания
19.	<b>ПК-19 -</b> способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-19-П-В1 ПК-19-Б-В1	Задание 15
20.		ПК-19-П-В2 ПК-19-Б-В2	Задание 16
21.		ПК-19-П-В3 ПК-19-Б-В3	Задание 14
22.		ПК-19-П-В4 ПК-19-Б-В4	Задание 1
23.		ПК-19-П-В5	Задание 5



		ПК-19-Б-В5	
24.		ПК-19-П-В6 ПК-19-Б-В6	Задание 15
25.		ПК-19-П-У1 ПК-19-Б-У1	Задание 9
26.		ПК-19-П-У2 ПК-19-Б-У2	Задание 10
27.		ПК-19-П-У3 ПК-19-Б-У3	Задание 8
28.		ПК-19-П-У4 ПК-19-Б-У4	Задание 13
29.		ПК-19-П-У5 ПК-19-Б-У5	Задание 12
30.		ПК-19-П-У6 ПК-19-Б-У6	Задание 3
31.		ПК-19-П-31 ПК-19-Б-31	Задание 2
32.		ПК-19-П-32 ПК-19-Б-32	Задание 6
33.		ПК-19-П-33 ПК-19-Б-33	Задание 7
34.		ПК-19-П-34 ПК-19-Б-34	Задание 4
35.		ПК-19-П-35 ПК-19-Б-35	Задание 5
36.		ПК-19-П-36 ПК-19-Б-36	Задание 8

№№	Формируемая компетенция	Показатели сформированности компетенции	Номер типового контрольного задания
37.	<b>ПК-22 -</b> умением оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов	ПК-22-П-В1 ПК-22-Б-В1	Задание 17
38.		ПК-22-П-В2 ПК-22-Б-В2	Задание 18
39.		ПК-22-П-В3 ПК-22-Б-В3	Задание 16
40.		ПК-22-П-В4 ПК-22-Б-В4	Задание 15
41.		ПК-22-П-В5 ПК-22-Б-В5	Задание 9
42.		ПК-22-П-В6 ПК-22-Б-В6	Задание 14
43.		ПК-22-П-У1 ПК-22-Б-У1	Задание 11
44.		ПК-22-П-У2 ПК-22-Б-У2	Задание 12
45.		ПК-22-П-У3 ПК-22-Б-У3	Задание 10
46.		ПК-22-П-У4 ПК-22-Б-У4	Задание 4
47.		ПК-22-П-У5	Задание 18

		ПК-22-Б-У5	
48.		ПК-22-П-У6 ПК-22-Б-У6	Задание 13
49.		ПК-22-П-31 ПК-22-Б-31	Задание 1
50.		ПК-22-П-32 ПК-22-Б-32	Задание 5
51.		ПК-22-П-33 ПК-22-Б-33	Задание 2
52.		ПК-22-П-34 ПК-22-Б-34	Задание 6
53.		ПК-22-П-35 ПК-22-Б-35	Задание 7
54.		ПК-22-П-36 ПК-22-Б-36	Задание 12

#### **Перечень типовых заданий для оценки знаний:**

1. Раскрыть значимость для ГМУ направлений деятельности организации, в которой проводилась практика.
2. Перечислить и подробно раскрыть направления взаимодействия организации, в которой проводилась практика, с органами государственной власти и местного самоуправления / определить, как организация встроена в систему государственного и муниципального управления.
3. Перечислить учредительные документы и нормативно-правовую базу, согласно которой организация осуществляет свою деятельность.
4. Охарактеризовать орг. структуру и систему принятия управленческих решений в организации, в которой проводилась практика
5. Перечислить ключевые показатели организации (численность персонала, финансовые показатели и т.д.) на основании официальной отчетности организации, в которой проводилась практика.
6. Охарактеризовать порядок работы и обработки информации (составление аналитических таблиц, расчет ключевых показателей, интерпретация результатов) организации, в которой проходила практика.

#### **Перечень типовых заданий для оценки умений**

7. Проанализировать структуру и основные функции аппарата управления организации, в которой проводилась практика.
8. Осуществить аналитическую обработку доступной информации о результатах работы различных участков и отделов организации, в которой проводилась практика и значении структурного подразделения, в котором проходила практика.
9. Раскрыть значимость деятельности организации, в которой проходила практика, для реализации социально-экономической политики.
10. На основе проведенного комплексного анализа определить «социальную полезность» организации, в которой проводилась практика.
11. Построить таблицы и диаграммы показателей, характеризующих результаты работы организации, в которой проводилась практика в динамике.
12. Осуществить расчет социально-экономической эффективности предлагаемых мероприятий по совершенствованию работы организации.

#### **Перечень типовых заданий для оценки владений:**

13. Продемонстрировать владение методами обработки кадровой, правовой, экономической и др. информации о деятельности структурного подразделения, в котором проходила практика, а также организации в целом.

14. Владеть принятой методикой делопроизводства в организации, в которой проводилась практика.

15. Владеть навыками работы с современными системами электронного документооборота в организации, в которой проходила практика.

16. Провести анализ отчетности организации, в которой проводилась практика.

17. Продемонстрировать владение методикой расчета социальной и экономической эффективности предлагаемых мероприятий.

18. Провести комплексный анализ результатов деятельности организации, в которой проходила практика.

#### **7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

В процессе прохождения проведения производственной практики контролируются и оцениваются уровень сформированности показателей профессиональных компетенций (ПК-18, ПК-19, ПК-22), а также полнота и качество представленных отчетных документов.

Промежуточная аттестация по дисциплине проходит в форме защиты отчета о прохождении практики (дифференцированного зачета). Защита практики (дифференцированный зачет) проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. К промежуточной аттестации не допускаются обучающиеся, не сдавшие отчет о прохождении практики.

При защите практики все обучающиеся размещаются в аудитории. В ходе защиты преподаватель и присутствующие в аудитории обучающиеся могут задавать уточняющие и дополнительные вопросы.

Защита практики включает в себя:

- доклад обучающегося о прохождении практики;
- анализ выполнения индивидуальных заданий на практику и анализа и оценки действий обучающегося в ходе практики;
- ответы обучающегося на вопросы руководителя практики от образовательной организации и других обучающихся.

В зависимости от результатов защиты руководителя практики от образовательной организации выставляет обучающемуся оценку в соответствии со следующими критериями:

Оценка	Критерии оценки показателя компетенции на базовом уровне	Критерии оценки показателя компетенции на повышенном уровне
Зачтено-Отлично	<ul style="list-style-type: none"><li>- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы;</li><li>- правильно выполнены все практические задания на практику;</li><li>-представленный отчет соответствует установленный требованиям.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов;</li><li>ответы были четкими и краткими, излагались логически последовательно;</li><li>самостоятельно анализировались факты, события, явления, процессы профессиональной деятельности;</li><li>- правильно выполнены все</li></ul>

		<p>практические задания на практику;</p> <p>- представленный отчет соответствует установленным требованиям.</p>
Зачтено-Хорошо	<p>- даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, при ответах не всегда выделялось главное;</p> <p>- без ошибок выполнены более 75% практических заданий на практику;</p> <p>- представленный отчет соответствует установленным требованиям.</p>	<p>- даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, ответы в основном были краткими, но не всегда четкими;</p> <p>- без ошибок выполнены более 75% практических заданий на практику, но не всегда использовались рациональные методики расчётов;</p> <p>представленный отчет соответствует установленным требованиям.</p>
Зачтено-Удовлетворительно	<p>- даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования;</p> <p>- без ошибок выполнены не менее половины практических заданий на практику;</p> <p>- представленный отчет соответствует установленным требованиям.</p>	<p>- даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности;</p> <p>на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы;</p> <p>- без ошибок выполнены не менее половины практических заданий на практику;</p> <p>- представленный отчет соответствует установленным требованиям.</p>
Незачтено-Неудовлетворительно	<p>не выполнены требования, предъявляемые к показателям компетенции, оцениваемым удовлетворительно на повышенном уровне, либо отсутствует отчет о прохождении практики, выполненный в соответствии с установленными требованиями.</p>	<p>- не выполнены требования, предъявляемые к показателям компетенции, оцениваемым - удовлетворительно на повышенном уровне, либо отсутствует отчет о прохождении практики, выполненный в соответствии с установленными требованиями</p>

Студент, не выполнивший программу практики и получивший неудовлетворительную оценку при защите отчета, считается имеющим академическую задолженность

В случае неполного выполнения студентом задания на производственную практику по уважительной причине приказом ректора может быть дано разрешение на повторное её прохождение в свободное от образовательного процесса время.

После защиты отчетов по производственной практике руководитель обязан сдать отчеты в деканат.

## **8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

### **8.1. Нормативно-законодательные материалы**

1. Конституция Российской Федерации
2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 декабря 2009 г. № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или её прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения» // Российская газета 2010 г. № 12.
3. Положение о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов (утв. Указом Президента РФ от 1 июля 2010 г. № 821) // СЗ 2010 г. № 27 ст. 3446.
4. Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (с изм. от 17 ноября 1995 г., 10 февраля, 19 ноября 1999 г., 2 января, 27 декабря 2000 г., 29, 30 декабря 2001 г., 28 июня, 25 июля, 5 октября 2002 г., 30 июня 2003 г., 22 августа 2004) // СЗ РФ, 2002, № 40, Ст. 3853; 2003, № 27 (ч.1), Ст.2700; 2004, № 35, Ст. 3607.
5. Федеральный закон от 17 января 1992 г. N 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (с изм. и доп. // 2002, № 40, Ст. 3853; 2003, № 27 (ч.1), Ст. 2700; 2004, № 35, Ст. 3607.
6. Указ Президента РФ от 11 января 1995 г. № 32 «О государственных должностях Российской Федерации» (с изм. и доп.)//СЗ РФ. 1995.№3.Ст. 173.
7. Федеральный конституционный закон от 17 декабря 1997 г. № 2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» (с изм. от 31 декабря 1997 г., 19 июня 2004 г.) // СЗ РФ, 1997, № 51, Ст. 5712; 1998, № 1, Ст. 1; 2004, № 25, Ст.2478.
8. Федеральный закон от 8 января 1998 г. №7-ФЗ «О Судебном департаменте при Верховном Суде Российской Федерации» // СЗ РФ. 1998. №2. Ст. 223.
9. Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1998. № 13. Ст. 1475.
10. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (изм. и доп.) //СЗ РФ. 1998. № 13. Ст. 147;
11. Указ Президента РФ от 16 сентября 1999 г. № 1237 «Вопросы прохождения военной службы» (с изм. и доп.) // СЗ РФ, 1999, 38. Ст. 3544,
12. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001г. № 195-ФЗ (с изм. и доп.) //СЗ РФ. 2002 (Часть I). № 1. Ст. 1; № 30. Ст. 3029; № 44. Ст. 4295, Ст. 4298; 2003. № 1. Ст. 2; № 27 (Часть I). Ст. 2700; № 27(Часть II). Ст. 2708,2717.

13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ. 2002. №22. Ст. 2031; №30. Ст. 3014; 3033; 2002. № 30. Ст. 3014,3033; 2003. № 27 (Часть I). Ст. 2700.
14. Указ Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» СЗ РФ 2002 г. № 33 ст. 3196.
15. Указ Президента РФ от 19 ноября 2002 г. № 1336 «О Федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005)» //СЗ РФ. 2002. №47. Ст. 4664.
16. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (с изм. и доп.)//СЗ РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.
17. Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» (с изм. и доп.) // СЗ. 2004, №11, Ст. 945
18. Указ Президента РФ от 25 марта 2004 г. N 400 «Об Администрации Президента Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ. РФ. 2004. № 13. №1188.
19. Указ Президента РФ от 6 апреля 2004 г. N 490 «Об утверждении Положения об Администрации Президента Российской Федерации» (с изм. И доп.) // СЗ. РФ. 2004. № 15. № 1395.
20. Указ Президента РФ от 8 июня 2004 года № 729 «Об утверждении положения о Контрольном управлении Президента Российской Федерации» // СЗ. 2004, № 24, Ст. 2395.
21. Указ Президента РФ от 25 июня 2004 г. N 799 «Об утверждении Положения об Управлении Президента Российской Федерации по кадровым вопросам и государственным наградам» // официально опубликован не был.
22. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79 – ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ. 2004. № 31. Ст. 3215.
23. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» // СЗ РФ от 7 февраля 2005 г., № 6, ст. 438.
24. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // СЗ РФ 2005. № 6, Ст. 437.
25. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // СЗ РФ 2005 г., № 6, ст. 439.
26. Указ Президента РФ от 16 февраля 2005 г. № 159 «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // СЗ РФ 2005 г., № 8, ст. 629.
27. Указ Президента РФ от 30 мая 2005 г. № 609 «Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела» // СЗ РФ 2005 г. № 23 ст. 2242.
28. Указ Президента РФ от 18 июля 2005 г. № 813 «О порядке и условиях командирования федеральных государственных гражданских служащих» // СЗ РФ 2005 г. № 30 (часть II) ст. 3134.
29. Указ Президента РФ от 27 сентября 2005 г. № 1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов)

- или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих» // СЗ РФ 2005 г. № 40 ст. 4017.
30. Указ Президента РФ от 31 декабря 2005 г. № 1574 «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы» // СЗ РФ 2006 г. № 1 ст. 118.
  31. Указ Президента РФ от 25 июля 2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» // СЗ РФ от 31 июля 2006 г. № 31 (часть I) ст. 3459.
  32. Указ Президента РФ от 28 декабря 2006 г. № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» (с изменениями от 6 декабря 2007 г., 4 декабря 2009 г.) // СЗ РФ 2007 г. № 1 (часть I) ст. 203
  33. Постановление Правительства РФ от 6 сентября 2007 г. № 562 «Об утверждении Правил исчисления денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих» // СЗ РФ 2007 г. № 37 ст. 4458.
  34. Указ Президента РФ от 10 ноября 2007 г. № 1495 «Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации» // СЗ РФ от 19 ноября 2007 г. № 47 (часть I) ст. 5749.
  35. Указ Президента РФ от 19 ноября 2007 г. № 1554 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов юстиции лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации и должности федеральной государственной гражданской службы, и установлении федеральным государственным гражданским служащим месячных окладов за классный чин в соответствии с присвоенными им классными чинами юстиции» // СЗ РФ 2007 г. № 48 (часть II) ст. 5952.
  36. Приказ Судебного департамента при Верховном Суде РФ от 30.01.2008 N 22 «Об утверждении Положения о порядке присвоения классных чинов юстиции и классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации лицам, замещающим должности федеральной государственной гражданской службы в аппаратах федеральных судов общей юрисдикции, Судебном департаменте при Верховном Суде Российской Федерации и управлениях (отделах) Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации в субъектах Российской Федерации» // Документ опубликован не был.
  37. Постановление Правительства РФ от 6 мая 2008 г. № 362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации» // СЗ РФ 2008 г. № 19 ст. 2194.
  38. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // СЗ РФ. 2008 г. № 52 (часть I) ст. 6228.
  39. Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)» // СЗ РФ, 2009 г., № 11, ст. 1277.
  40. Указ Президента РФ от 18 мая 2009 г. № 561 «Об утверждении порядка размещения сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, федеральных государственных служащих и членов их семей на официальных сайтах федеральных государственных органов и государственных органов субъектов Российской Федерации и предоставления этих сведений общероссийским средствам массовой информации для опубликования» // СЗ РФ 2009 г. № 21 ст. 2546.
  41. Указ Президента РФ от 18 мая 2009 г. № 559 «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и

федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера» // СЗ РФ 2009 г. № 21 ст. 2544.

42. Указ Президента РФ от 18 мая 2009 г. № 557 «Об утверждении перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей» // СЗ РФ. 2009 г. № 21. ст.2542.
43. Указ Президента РФ от 21 сентября 2009 г. № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению» // СЗ РФ 2009 г. № 39 ст. 4588.
44. Указ Президента РФ от 7 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» // СЗ РФ 2010 г. № 37 ст. 4643.
45. Постановление Правительства РФ от 8 сентября 2010 г. № 700 «О порядке сообщения работодателем при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы» // СЗ РФ 2010 г. № 37 ст. 4712.

## 8.2. Основная литература

1. **Местное самоуправление и муниципальное управление** [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция»/ И.В. Мухачев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 399 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52047>.— ЭБС «IPRbooks»
2. **Мухаев Р.Т. Система государственного и муниципального управления** [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственные и муниципальные финансы», «Юриспруденция», «Политология»/ Мухаев Р.Т.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 687 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52058>.— ЭБС «IPRbooks»
3. **Пикулькин А.В. Система государственного управления (4-е издание)** [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 080504 «Государственное и муниципальное управление»/ Пикулькин А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 639 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52520>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Г. Василенко И.А. Геополитика современного мира. Учебное пособие для бакалавров - 2 изд. — М.: Юрайт, 2011. — 395 с.

## 8.3. Дополнительная литература

1. Демин А.А. Государственная служба. —М.: Книгодел, 2008. — 147 с.
2. Зобнин А. В. Информационно-аналитическая работа в государственном и муниципальном управлении. М., Инфра-М, 2011. — 128 с.
3. Капканщиков С. Г. Государственное регулирование экономики. — М.: КноРус, 2012. — 528 с.



4. Кирилин А.В., Нечаева Т.В. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». - М.: «Деловой двор», 2010.
5. Купряшин Г. Л Модернизация государственного управления: институты и интересы. — М.: Издательство МГУ, 2012. — 312 с.
6. Черепанов В. В. Основы государственной службы и кадровой политики. - М.: Юнити-Дана, 2010. — 680 с
7. Абросимова М. А. Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении. М. КноРус, 2011. – 256 с.
8. Зотов В. Б. Система муниципального управления в схемах. – М.: Феникс, 2011. – 208 с.
9. Учебные издания из Электронно-библиотечной системы IPRbooks (<http://www.iprbookshop.ru>)

#### **8.4. Интернет-ресурсы:**

1. [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) – общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс);
2. [www.gov.ru](http://www.gov.ru) – официальный сайт федеральных органов исполнительной власти РФ.

### **9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

При прохождении производственной (преддипломной) практики используются следующие технологии:

- решение учебно-профессиональных задач на конкретном предприятии по специальности соответствует профилю обучения;
- проведение тренингов, «интеллектуальных разминок», «мозговых штурмов».

Для выполнения моделирования необходимы пакет прикладных программ Microsoft Office Point.

Для выполнения моделирования необходимы пакет прикладных программ Microsoft Office Point, MS office XP, Wi-Fi, информационно-правовое обеспечение «Гарант», справочная правовая система «Консультант Плюс», программное обеспечение «1С».

### **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ (ПРЕДДИПЛОМНОЙ) ПРАКТИКИ**

Производственная (преддипломная) практика проводится на предприятиях (организациях), деятельность которых соответствует профессиональным компетенциям, осваиваемым обучающимися в рамках образовательной программы высшего образования, обладающих необходимым кадровым и научно-техническим потенциалом, и включать информационное программное обеспечение: MS office XP, информационно-правовое обеспечение «Гарант», справочная правовая система «Консультант Плюс», программное обеспечение «1С».

### **11. ПРОХОЖДЕНИЕ ПРАКТИКИ ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Прохождение производственной (преддипломной) практики обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых

услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн, «Положением о порядке обучения студентов – инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным приказом ректора от 6 ноября 2015 года №60/о, «Положением о службе инклюзивного образования и психологической помощи» АНО ВО «Российский новый университет» от 20 мая 2016 года № 187/о.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом их индивидуальных психофизиологических особенностей и специфики приема-передачи учебной информации.

С обучающимися по индивидуальному плану и индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

Декану факультета  
Экономики, управления и финансов  
д.э.н., профессору Регент Т.М.

от студента \_\_\_\_\_  
(ФИО)

направление подготовки: «Государственное и муниципальное управление»

профиль «Социально-правовое регулирование  
государственного управления»

Группа \_\_\_\_\_

### **З А Я В Л Е Н И Е**

Прошу направить на прохождение производственной практики (тип: преддипломная) в

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ФИО и должность руководителя практики от  
организации \_\_\_\_\_

Телефон \_\_\_\_\_

Подпись студента  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.



2.1.3.1. согласовывает индивидуальные задания, содержание и планируемые результаты практики;

2.1.3.2. предоставляет рабочие места обучающимся;

2.1.3.3. обеспечивает безопасные условия прохождения практики обучающимся, отвечающие санитарным правилам и требованиям охраны труда;

2.1.3.4. проводит инструктаж обучающихся по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка;

2.1.3.5. совместно с руководителем практики от Университета составляет совместный рабочий график (план) проведения практики.

2.1.4. Предоставить студентам возможность пользоваться необходимыми материалами, не составляющими коммерческую тайну, которые могут быть использованы в написании отчетного материала по прохождению практики.

## **2.2. Университет обязан:**

2.2.1. Не позднее чем за две недели до начала практики представить Организации пофамильный список студентов, направляемых на практики.

2.2.3. Направить студентов на практики в Организацию в сроки, предусмотренные календарным планом ее проведения.

2.2.4. Принимать соответствующие меры реагирования в отношении студентов, нарушающих: правила внутреннего распорядка Организации, правила охраны труда, трудовую дисциплину, технику безопасности и пожарную безопасность.

2.2.5. Назначить руководителей практики из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, имеющих опыт практической подготовки студентов.

Руководитель практики:

2.2.5.1. составляет рабочий график (план) проведения практики;

2.2.5.2. разрабатывает индивидуальные задания для обучающихся, выполняемые в период практики, в зависимости от ее вида;

2.2.5.3. участвует в распределении обучающихся по рабочим местам и видам работ в Организации;

2.2.5.4. осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания требованиям, установленным образовательной программой по направлению (специальности) подготовки;

2.2.5.5. оказывает методическую помощь обучающимся при выполнении ими индивидуальных заданий, а также при сборе материалов к выпускной квалификационной работе в ходе преддипломной практики;

2.2.5.6. оценивает результаты прохождения практики обучающимися;

2.2.5.7. совместно с руководителем практики от Организации составляет совместный рабочий график (план) проведения практики.

## **3. Ответственность Сторон**

Стороны несут ответственность за невыполнение своих обязательств по настоящему договору в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **4. Срок действия договора**

4.1. Настоящий Договор заключен сроком до «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. и может быть изменен или расторгнут по инициативе любой из Сторон.

Договор считается пролонгированным на неопределенный срок, если ни одна из Сторон за один месяц до наступления даты окончания договора письменно не заявит о своем намерении расторгнуть данный договор.

4.2. Настоящий Договор вступает в силу с даты его подписания Сторонами.

## 5. Прочие условия

5.1. Договор, заключенный между Сторонами, является безвозмездным. Действия, обязанность выполнения которых возложена на Стороны по ст. 1 настоящего Договора, не оплачиваются.

5.2. Споры и разногласия, возникающие в процессе выполнения настоящего Договора, разрешаются путем переговоров Сторон.

5.4. Все приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью.

5.5. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон.

## 6. Адреса и подписи Сторон

Университет

Организация

АНО ВО «Российский новый университет»

Юридический и фактический адрес:

105005, г. Москва, ул. Радио, 22

ИНН/КПП 7709469701/770901001

р/сч. 40703810738090103968

в ПАО «Сбербанк России» г. Москвы

к/сч. 30101810400000000225

БИК 044525225

Тел./факс 925-03-84, 434-66-05.

\_\_\_\_\_ (полное наименование предприятия (организации))

Юридический адрес: \_\_\_\_\_

Фактический адрес: \_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_

р/с \_\_\_\_\_

к/сч \_\_\_\_\_

БИК \_\_\_\_\_

Тел./факс \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Шабанов Г.А.

МП

\_\_\_\_\_ (ФИО)

МП

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Российский новый университет»  
(АНО ВО «Российский новый университет»)

**Индивидуальное задание, содержание, планируемые результаты и совместный  
рабочий график (план) проведения практики**

(Ф.И.О. обучающегося полностью)

Направление подготовки: **38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»**

Профиль «Социально-правовое регулирование государственного управления»

Вид практики: производственная практика

Тип практики: преддипломная практика

Наименование предприятия (организации) места прохождения практики:

Наименование структурного подразделения: \_\_\_\_\_

Сроки прохождения практики: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Содержание практики: \_\_\_\_\_

(указываются основные виды и задачи профессиональной деятельности, в выполнении которых обучающийся приобретает опыт)

№	Индивидуальные задания, раскрывающие содержание практики	Планируемые результаты практики	Совместный рабочий график (план) проведения практики	Отметка о выполнении
1	Провести анализ бюджетной налоговой отчетности организации, в которой проводилась практика	ПК-22-П-В1 ПК-22-Б-В1	(Срок выполнения) <b>01.03.17-08.03.17</b> (образец)	Выполнено/ Не выполнено (образец)
2	Раскрыть методику составления муниципального планирования и провести анализ его выполнения.	ПК-18-П-В2 ПК-18-Б-В2		
3	Продемонстрировать владение методами обработки бюджетной финансовой и экономической информации	ПК-19-П-В3 ПК-19-Б-В3		
4	Продемонстрировать владение методикой расчета	ПК-22-П-В4 ПК-22-Б-В4		

	финансово-экономической эффективности предлагаемых мероприятий			
5	Провести комплексный анализ результатов деятельности бюджетной муниципальной организации, в которой проводилась практика.	ПК-18-П-В5 ПК-18-Б-В5		
6	Продемонстрировать владение методикой обработки и анализа информации о движении трудовых ресурсов и использования производственных мощностей в организации, в которой проводилась практика, за несколько отчетных периодов	ПК-19-П-В6 ПК-19-Б-В6		
7	Проанализировать структуру и основные функции аппарата управления организации, в которой проводилась практика	ПК-22-П-У1 ПК-22-Б-У1		
8	Осуществлять аналитическую обработку информации о результатах работы различных участков и отделов предприятия	ПК-18-П-У2 ПК-18-Б-У2		
9	Осуществлять планово-финансовые расчеты об использовании ресурсов.	ПК-19-П-У3 ПК-19-Б-У3		
10	По имеющимся данным построить ЭММ анализируемых явлений и дать прогноз изменения соответствующих показателей	ПК-22-П-У4 ПК-22-Б-У4		
11	На основе проведенного комплексного анализа построить таблицы и диаграммы изменения основных технико-экономических показателей по предприятию в динамике	ПК-18-П-У5 ПК-18-Б-У5		
12	Осуществить расчет социально-экономической эффективности предлагаемых мероприятию по улучшению технико-экономических показателей работы организации	ПК-19-П-У6 ПК-19-Б-У6		



13	Назвать учредительные документы и раскрыть организационную структуру и основных функций аппарата управления организации, в которой проводилась практика	ПК-22-П-31 ПК-22-Б-31		
14	Назвать основные финансовые показатели на основании финансовой отчетности организации, в которой проводилась практика.	ПК-18-П-32 ПК-18-Б-32		
15	Рассказать о системе принятия экономических и финансовых решений в организации, в которой проводилась практика	ПК-19-П-33 ПК-19-Б-33		
16	Изучить алгоритмы проведения финансового анализа и планирования.	ПК-22-П-34 ПК-22-Б-34		
17	Рассмотреть порядок работы отделов и функциональную связь, порядок обработки информации (составление аналитических таблиц, расчет показателей экономического, финансового анализа, интерпретация результатов).	ПК-18-П-35 ПК-18-Б-35		
18	Рассмотреть алгоритм расчета показателей экономического и финансового анализа и интерпретации результатов	ПК-19-П-36 ПК-19-Б-36		

Руководитель практики

от АНО ВО «Российский новый университет» \_\_\_\_\_

Масленникова А.В.

(подпись)

**«Согласовано»**

Руководитель практики от организации \_\_\_\_\_

Ф.И.О

(В случае, если практика организована в профильной организации)

(подпись)

**ДНЕВНИК**

**прохождения производственной практики (тип: преддипломная практика)**

Студента (ки) \_\_ курса  
факультета Экономики, управления и финансов  
очной (заочной) формы обучения

\_\_\_\_\_  
Фамилия Имя Отчество (полностью)

Начало практики: **дата**  
Окончание практики: **дата**

Направление: «Государственное и муниципальное управление»  
Профиль: «Социально-правовое регулирование  
государственного управления»

Руководитель практики от кафедры  
к.э.н., доцент Масленникова А.В.

Руководитель практики от организации  
Директор департамента управления персоналом  
Романов Никита Александрович

**Москва**  
**2017**

**Записи о работах, выполненных во время прохождения производственной практики  
(тип: преддипломная )**

<b>Месяц и число</b>	<b>Краткое содержание</b>	<b>Подпись руководителя</b>
<i>01.03.17-08.03.17 (образец)</i>		

Руководитель практики от организации

\_\_\_\_\_

Подпись

Ф.И.О.

**АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра «Государственного и муниципального управления»

Направление **38.03.04** «Государственное и муниципальное управление»

**О Т Ч Е Т**

о прохождении производственной практики (тип: преддипломная практика)

В ООО «FRACTALS»

Студента (ки) \_\_ курса  
факультета Экономики, управления и финансов  
очной (заочной) формы обучения

---

Фамилия Имя Отчество (полностью)

Направление: «Государственное и муниципальное управление»

Профиль: «Социально-правовое регулирование  
государственного управления»

Руководитель практики от кафедры  
к.э.н., доцент Масленникова А.В.

Руководитель практики от организации  
Директор департамента управления персоналом  
Романов Никита Александрович

**Москва  
2017**