



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО КАЗАНСКИЙ ГАУ)

Институт экономики

Кафедра управления сельскохозяйственным производством

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-
воспитательной работе и
молодежной политике, доцент
А.В. Дмитриев
«05» мая 2022 г.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ПРАКТИКЕ**

«Учебная ознакомительная практика»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе практики

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки
«Государственная и муниципальная служба»

Форма обучения
очная, очно-заочная

Казань – 2022

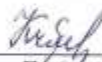
Составитель: ст. преподаватель


Подпись

Сафиуллин Нияз Азатович

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры управления сельскохозяйственным производством «26» апреля 2022 года (протокол № 11)

Врио зав. кафедрой, к. филол. н., доцент:


Подпись

Куракова Чулпан Маликовна

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «06» мая 2022 года (протокол № 15)

Председатель методической комиссии:

Доцент, к.э.н., доцент


Подпись

Авхадиев Фаяз Нурисламович

Согласовано:

Директор


Подпись

Низамутдинов Марат Мингалиевич

Протокол Ученого совета Института экономики № 8 от «6» мая 2022 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по учебной ознакомительной практике:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код индикатора достижения компетенции	Индикатор достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по практике
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач		
	УК 1.1 Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию	Знать: основные принципы системного подхода, методы и приемы философского анализа проблем, формы и методы научного познания. Уметь: провести декомпозицию задачи, провести анализ базовых составляющих задачи в соответствии с заданными требованиями, обосновать выводы из результатов анализа Владеть: навыками системного анализа, декомпозиции задачи, постановки и формализации задач, анализа и синтеза, навыками обоснования вывода из результатов анализа.
	УК-1.2. Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.	Знать: категориальный аппарат, специфику философии как теоретически обоснованного мировоззрения, целостного учения, мышления о мире и человеке. Уметь: использовать философскую терминологию, находить и критически анализировать информацию из различных источников. Владеть: навыками анализа текстов, постановки и

		формализации задач, сбора и обобщения информации.
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		
	УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	Знать: понятия «стратегия сотрудничества»; особенности поведения выделенных групп людей; суть работы в команде Уметь: применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой; Определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач. Владеть: организаторскими способностями, навыками командной работы.
ОПК-1. Способен обеспечивать приоритет прав и свобод человека; соблюдать нормы законодательства Российской Федерации и служебной этики в своей профессиональной деятельности		
	ОПК-1.1. Способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности	Знать: правила деловой коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации Уметь: осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации Владеть: навыками деловой коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.	Знать: основные принципы системного подхода, методы и приемы философского анализа проблем, формы и методы научного познания.	Фрагментарные представления об основных принципах системного подхода, методах и приемах философского анализа проблем, форм и методов научного познания.	Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними. Допускает много негрубых ошибок об основных источниках информации, адекватной поставленным задачам.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания об основных принципах системного анализа, знает методы и приемы философского и научного анализа проблем.	Сформированные систематические знания основных принципов системного подхода, методов оценки современных научных достижений, а также методов генерирования новых идей при решении проблемной ситуации, в том числе методами философского анализа.
	Уметь: провести декомпозицию задачи, провести анализ базовых составляющих задачи в соответствии с заданными требованиями, обосновать выводы из результатов анализа	Фрагментарные умения осуществления декомпозиции задачи, анализа базовых составляющих задачи в соответствии с заданными требованиями.	В целом, успешное, но не систематическое умения осуществления декомпозиции задачи, анализа базовых составляющих задачи в соответствии с заданными требованиями, умение обосновывать выводы.	В целом успешное, но содержащее отдельные незначительные пробелы в умении осуществлять декомпозицию задачи, анализ базовых составляющих задачи в соответствии с заданными требованиями, умение обосновывать выводы, аргументировать результаты анализа.	Сформировано умение осуществлять декомпозицию задачи, анализ базовых составляющих задачи в соответствии с заданными требованиями, умение обосновывать выводы, аргументировать результаты анализа.

				аргументировать результаты.	
	Владеть: навыками системного анализа, декомпозиции задачи, постановки и формализации задач, анализа и синтеза, навыками обоснования вывода из результатов анализа.	Фрагментарные навыки сбора и анализа информации, постановки и формализации задач.	Имеется минимальный набор навыков системного анализа, декомпозиции задачи, изложения и аргументации выводов.	Продемонстрирован базовый набор навыков системного анализа, декомпозиции задачи, постановки и формализации задач, анализа и синтеза, навыков обоснования вывода из результатов анализа.	Сформированы навыки системного анализа, декомпозиции задачи, постановки и формализации задач, анализа и синтеза, навыками обоснования вывода из результатов анализа.
УК-1.2 Применяет положения и категории философии для оценивания анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений	Знать: категориальный аппарат, специфику философии как теоретически обоснованного мировоззрения, целостного учения, мышления о мире и человеке.	Фрагментарные представления о предмете и методе философского анализа, имели место грубые ошибки в использовании категориального аппарата, фрагментарные знания о современных философских дискуссиях, проблемах науки и общества в целом.	Использует философскую терминологию, допускает много негрубых ошибок об основных источниках информации, адекватных поставленным задачам, показывает общие, но не структурированные знания методов критического анализа и оценки информации.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных методов критического анализа и оценки источников информации, а также методы и приемы философского и научного анализа проблем.	Сформированные систематические знания методов критического анализа противоречивых источников информации, оценки современных научных достижений, а также методов генерирования новых идей при решении проблемной ситуации, в том числе методами философского анализа.
	Уметь: использовать философскую терминологию, находить и критически анализировать информацию из различных источников.	Фрагментарные умения анализировать источники информации, выявлять причинно-следственные связи, применять методы философского анализа для решения	В целом, успешное, но не систематическое умение анализировать источники информации, умение использовать логико-методологический инструментарий для критической	В целом, успешное, но содержащее отдельные незначительные пробелы в умении критически осмысливать источники информации,	Сформировано умение находить, систематизировать и критически анализировать источники информации, адекватные поставленным задачам и соответствующие научному

		проблемных ситуаций.	оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области.	пользоваться навыками философского анализа проблемных ситуаций.	мировоззрению.
	Владеть: навыками анализа текстов, постановки и формализации задач, сбора и обобщения информации.	Фрагментарные навыки сбора и анализа информации, постановки и формализации задач.	Имеется минимальный набор навыков анализа источников информации, адекватный поставленным задачам, аргументированного изложения собственной позиции.	Продemonстрирован базовый набор навыков сбора и анализа источников информации, постановки и формализации задач, сбора и обобщения информации.	Сформированы навыки сбора, систематизации и критического анализа информации, постановки и формализации задач, сбора и обобщения информации.
УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	Знать: понятия «стратегия сотрудничества»; особенности поведения выделенных групп людей; суть работы в команде	не знает понятия «стратегия сотрудничества»; особенности поведения выделенных групп людей; суть работы в команде	частично знает понятия «стратегия сотрудничества»; особенности поведения выделенных групп людей; суть работы в команде	знает понятия «стратегия сотрудничества»; особенности поведения выделенных групп людей; суть работы в команде	знает и применяет понятия «стратегия сотрудничества»; особенности поведения выделенных групп людей; суть работы в команде.
	Уметь: применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой; Определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач.	не умеет применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой; Определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач.	частично умеет применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой; Определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач.	умеет применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой; Определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач.	умеет и применяет методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой; Определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач.
	Владеть:	не владеет	частично владеет	владеет	владеет и

	организаторским и способностями, навыками командной работы.	организаторскими способностями, навыками командной работы	организаторским и способностями, навыками командной работы	навыками организаторскими способностями, навыками командной работы	применяет организаторские способности, навыки командной работы
УК-4.2 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации.	Знать: правила деловой коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации	Уровень знаний правил деловой коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний правил деловой коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний правил деловой коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний правил коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения осуществления деловой коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации, имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения осуществления деловой коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения осуществления деловой коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения осуществления деловой коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации, решены все основные задачи, выполнены все задания в полном объеме,
	Владеть: навыками деловой коммуникации в устной и	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые	Имеется минимальный набор навыков деловой коммуникации в	Продemonстрированы базовые навыки деловой	Продemonстрированы навыки деловой коммуникации

	письменной формах на государственном языке Российской Федерации	навыки деловой коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации, имели место грубые ошибки	устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации с некоторыми недочетами	и в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
ОПК-1.1. Способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности	Знать: способы использования основ правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности;	Уровень знаний способов использования основ правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности, ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний способов использования основ правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности, допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний способов использования основ правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний способов использования основ правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.
	Уметь: использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности;	При решении стандартных задач на использование основ правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи на использование основ правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи на использование основ правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи на использование основ правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.

	Владеть: навыками использования инновационных подходов при решении профессиональ ных задачи	При решении стандартных задач не продемонстрир ованы базовые навыки использования инновационных подходов при решении профессиональ ных задачи	Имеется минимальный набор навыков использования инновационных подходов при решении профессиональ ных задач с некоторыми недочетами	Продемонст рированы базовые навыки использован ия инновацион ных подходов при решении профессион альных задач с некоторыми недочетами	Продемонстр ированы навыки использовани я инновационн ых подходов при решении профессионал ьных задач без ошибок и недочетов
--	---	--	--	--	---

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине (практике), допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине (практике) в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине (практике), освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине (практике), освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Таблица 3.1 – Типовые контрольные задания соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

Индикатор достижения компетенции	№№ заданий (вопросов, билетов, тестов и пр.) для оценки результатов обучения по соотнесенному индикатору достижения компетенции
УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними. УК-1.2 Применяет положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде. УК-4.2 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации. ОПК-1.1. Способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности	Темы индивидуальных заданий 1-30 Задания для самостоятельного выполнения вариант 1-6

Темы индивидуальных заданий

1. Принципы демократии, заложенные в основу Российского государства.
2. Формы государственного управления.
3. Демократический и авторитарный стили управления.
4. Сущность экономического и административного управления государством.
5. Функции государственного управления.
6. Формы и методы государственного контроля.
7. Унитарное и федеративное государство. Особенность российского федерализма.
8. Федеративные органы законодательной и исполнительной власти и их функции.
9. Судебная власть ее значения и принципы.
10. Основное содержание договоров о разграничении предметов ведения между федеральным центром и регионом.
11. Цели и основные положения региональной политики.
12. Преодоление социально-экономической дифференциации различных регионов
13. Место местного самоуправления в структуре органов власти.
14. Особенности формирования органов местного самоуправления.
15. Основные функции и проблемы органов местного самоуправления.
16. Принципы и основы разработки государственной политики.
17. Особенности положения России и их учет при разработке государственной внутренней и внешней политики;
18. Законотворческий процесс.
19. Порядок разработки и принятия федерального бюджета.
20. Контроль за реализацией государственной политики.
21. Задачи государственного регулирования экономики на современном этапе.
22. Основные рычаги воздействия государства на экономику страны.

23. Основные показатели эффективности государственного регулирования.
24. Виды предпринимательской деятельности в зависимости от использования форм собственности.
25. Государственная поддержка малого предпринимательства.
26. Государственная антимонопольная политика.
27. Банк России и его функции.
28. Государственное регулирование валютного рынка.
29. Государственная кредитно-денежная политика и порядок ее формирования.
30. Государственное регулирование внешнеэкономической деятельностью.
31. Торгово-промышленные Палаты и их роль во внешнеэкономической деятельности (ВЭД).
32. Административные методы государственного регулирования ВЭД.
33. Научно-техническая политика. Государственное управление научными учреждениями.
34. РАО ЕЭС. Структура, функции, проблемы.
35. Государственное управление РАО «Газпром».
36. Государственное управление акционерными предприятиями.
37. Основные направления социальной политики государства.
38. Государственное регулирование рынком труда.
39. Социальная защита населения.
40. Роль местных органов управления в развитии культуры, здравоохранения, образования.
41. Государственное регулирование жилищно-коммунального хозяйства.

Назначение и содержание федеральных, отраслевых и региональных соглашений.

Отчет по практике должен содержать следующие результаты исследования и информацию:

Задание № 1

Независимо от места прохождения практики студент должен подготовить глоссарий, используя в первую очередь действующие нормативно-правовые акты:

Целеполагание в государственном управлении; представительные органы власти; ФОИВ; РОИВ; государственная услуга; муниципальная услуга; государственные закупки; государственный заказ; государственный служащий; муниципальный служащий; конкурс на замещение государственной (муниципальной) должности; государственный контракт; реестр должностей государственной гражданской службы; регламент в системе государственного управления; управление, ориентированное на результат; показатели эффективности управления; профиль требований к должности; профессиональная компетентность государственного служащего; социальные компетенции государственного служащего; обратная связь в системе государственного и муниципального управления.

Задание № 2. Проанализировать деятельность объекта практики

I. Программа исследования учреждения исполнительной власти (государственного или муниципального предприятия, учреждения).

Общая характеристика организации

1. Ознакомление с организацией.

1. Полное и сокращенное наименование организации, учредитель и вышестоящий орган.
2. Организационно-правовая форма: статус, форма собственности, месторасположение (адрес).
3. Общая характеристика сферы деятельности, структура целей и задач деятельности организации.
4. Нормативные документы, регламентирующие деятельность организации: федеральные, региональные, муниципальные, ведомственные, внутренние.

2. Структура и система управления организации.

1. Организационная структура (общая схема, основные подразделения и внутренние связи).
2. Характеристика системы управления организацией (сложная схема может быть представлена в приложении). Порядок соподчиненности и взаимодействия отдельных звеньев управления.
3. Практика выполнения управленческих функций (система планирования работы организации, технологии проведения совещаний, издание распорядительных указаний и документов, система контроля выполнения функций, виды отчетов).
4. Общий вывод о значимости, уровне сложности и объемах работы организации.

3. Система исполнения функций и экономические основы деятельности организации.

1. Государственные (муниципальные) услуги, которые оказывает организация, основные показатели исполнения услуг (плановые и фактические).

Наименование услуги	Получатель	Предыдущие процессы оказания услуги	Деятельность по оказанию услуги	Выход (содержание услуги)

Регламент оказания государственной (муниципальной) услуги. Длительность и разветвленность «маршрута» исполнения услуги, число работников, занятых в оказании услуги, узлы согласования при реализации услуги.

2. Практика участия в системе государственных (муниципальных) заказов.
3. Практика участия в государственных (муниципальных) закупках.
4. Объемы бюджетных и внебюджетных средств, обеспечивающих деятельность организации.
5. Оценка материальных и информационных ресурсов организации.
6. Общий вывод о выполнении задач деятельности организации, эффективности ее работы.

4. Система контроля работы организации.

1. Процесс организации контроля со стороны вышестоящих органов власти.
2. Публичная деятельность организации (общая информационная работа, оценка качества работы веб-сайта, взаимодействие с общественными организациями).
3. Анализ работы руководителей различного уровня в организации по обеспечению качества работы.
4. Работа с обращениями граждан.
5. Взаимодействие с другими организациями, предприятиями в городе и регионе.
6. Проблемы, связанные с реализацией функций управления и пути их решения, используемые в организации (учреждении).
7. Общий вывод об эффективности отчетов и контроля работы организации.

5. Оценка кадрового потенциала. Исследование системы управления персоналом.

1. Кадровый состав организации (номенклатура должностей, функциональные обязанности, профессиональное образование, повышение квалификации, стаж работы в организации).
2. Планирование потребности в персонале, порядок формирования кадрового резерва, источники привлечения персонала, набор и отбор специалистов, процедуры конкурса замещения вакантной должности.
3. Должностные инструкции, система организации работы специалистов. Общая характеристика деятельности специалистов (сложность и трудоемкость работы, продукт труда, качество работы; качественные и количественные характеристики индивидуального результата; вклад в общий итог подразделения и государственного органа в целом; оперативность действий; комплексность, масштабность, выполняемых заданий).
4. Организация и оснащение рабочих мест.
5. Организационные и экономические технологии управления персоналом.
6. Система мотиваций и стимулирования деятельности персонала в организации.
7. Общий вывод о результативности работы специалистов, факторов эффективности труда государственных и муниципальных служащих.

II. Программа исследования органа представительной власти.

1. Сущность управления избирательными технологиями.

1. Нормативно-правовые основания и этапы формирования, структура избирательной комиссии.
2. Система работы, цели, задачи избирательных комиссий (технологии проведения выборов).
3. Финансирование избирательных комиссий.
4. Взаимодействие избирательных комиссий с политическими партиями, общественными объединениями.
5. Проблемы работы избирательных комиссий.

2. Ознакомление с представительным органом.

1. Полное наименование представительного органа.
2. Нормативные документы, обеспечивающие формирование данного представительного органа (федеральные, региональные законы, устав муниципального образования).
3. Процедуры формирования представительного органа.
4. Структура задач и функций представительного органа власти.
5. Система взаимодействия с исполнительными органами власти.
6. Информационно-аналитическое обеспечение органа представительной власти.
7. Межпарламентская деятельность.

3. Структура представительного органа власти.

1. Организационная структура (общая схема, фракции, комитеты, комиссии и внутренние связи).
2. Система работы (организация сессий, заседаний, формирование повестки дня, проведение голосований)
3. Работа комитетов и комиссий.
4. Типология и этапы принятия решений представительного органа.
5. Осуществление контрольных функций (депутатские запросы, слушания, отчеты, расследования, истребования информации от должностных лиц).
 4. Структура службы, обеспечивающих работу представительного органа.
 5. Общий вывод о значимости, уровне сложности и объемах работы.

4. Кадровый потенциал представительного органа власти.

1. Порядок выдвижения и регистрации депутата.
2. Профессиональные и личностные качества для работы в представительном органе власти.
3. Порядок работы депутата на постоянной профессиональной основе.
4. Обязанности депутата, технологии работы (формы деятельности).
5. Гарантии, привилегии, ограничения лиц, работающих в органах представительной власти.
6. Ротация кадров в представительном органе власти.
7. Функции, сфера полномочий руководителей аппарата, комиссий, комитетов.
8. Общий вывод о результативности работы специалистов, факторов эффективности труда государственных и муниципальных служащих.

Практические задачи для самостоятельного решения

1. Дайте определение и объясните понятие «профессионал».
2. Объясните на личных примерах, как Вы поняли суть своей будущей профессии (бакалавр/менеджер государственного и муниципального управления).
3. Объясните на личных примерах (на примерах своих родственников, друзей, знакомых) в чем состоит эффективность деятельности менеджера в сфере государственного и муниципального управления.

4. Объясните на личных примерах (на примерах своих родственников, друзей, знакомых), как Вы поняли сущность менеджмента.
5. Сформулируйте 10 преимуществ, которые имеют менеджеры на государственной гражданской службе. Покажите эти преимущества на конкретных примерах.
6. Сформулируйте 8 недостатков, которые имеют менеджеры на государственной гражданской службе. Покажите эти недостатки на конкретных примерах.

Вопросы для дискуссии:

1. Кто из исторических личностей, внесших вклад в управление государством, может стать ориентиром для молодежи?
2. Есть ли отрицательные примеры итогов государственной деятельности?
3. Есть ли среди современных российских чиновников те, кто достоин служить образцом для молодежи?
4. Чем современный чиновник отличается от советского служащего?

Упражнения

Упражнение 1. Тест «Диагностика мотивации»

Целью данного упражнения является проведение студентом самопроверки и оценка им своих возможностей быть руководителем.

Мотивация к успеху

Задание. Тест предложен т. Элерсом, оценивает силу мотивации к достижению цели, к успеху.

На предложенные вопросы ответьте в зависимости от вашего согласия («да») или несогласия («нет»). Рядом с каждым номером вопроса, который соответствует «да», поставьте знак +.

Не раздумывайте долго. Отвечайте так, как это реально происходит в вашей жизни.

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, лучше сделать быстрее, не откладывая.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание.
3. Я работаю так, будто сама жизнь поставлена на карту.
4. Если возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Если у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже среднего.
7. По отношению к себе я более строг, чем к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах отдыха.
11. Усердие - это не основная моя черта.
12. Мои достижения в учебе не всегда равномерны.
13. Меня больше привлекает другое, чем я сейчас занят.
14. Поощрение стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои однокурсники считают меня дельным человеком.
16. Препятствия укрепляют мои решения.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Если я выполняю задание без вдохновения, это обычно заметно.
19. Выполняя задание, я не рассчитываю на помощь других.
20. Бывает, что я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.

22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце каникул я обычно радуюсь, что скоро снова пойду в вуз.
26. Когда я расположен к учебе, я делаю все лучше, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые умеют упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне как-то не по Себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле начальника.
34. Иногда не знаешь, что придется делать.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпим.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. По сравнению с другими я учусь более результативно.
38. Многое, за что я берусь, не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится достичь власти и положения.
41. Когда я уверен в своей правоте, то готов отстаивать ее до конца, вплоть до крайних мер.

Вы получили по 1 баллу за ответ «да» на вопросы 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Вы также получили по 1 баллу за ответы «нет» на вопросы 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не учитываются.

Подсчитайте сумму набранных баллов.

От 1 до 10 баллов - низкая мотивация к успеху;

От 11 до 16 баллов - средний уровень мотивации;

От 17 до 20 баллов - умеренно высокий уровень мотивации;

Свыше 21 балла - слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Результат теста «мотивация к успеху» анализируется вместе с результатами теста «готовность к риску».

Люди, умеренно или сильно ориентированные на успех предпочитают средний уровень риска.

Те, кто боится неудач, предпочитают малый, или, наоборот, слишком большой уровень риска.

Чем выше мотивация человека к успеху - достижению цели, тем ниже готовность к риску. При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех. При сильной мотивации к успеху надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху.

К тому же людям, мотивированным на успех и имеющим большие надежды на него, свойственно избегать высокого риска. Те, кто сильно мотивирован на успех и имеет высокую готовность к риску, реже попадают в несчастные случаи, чем те, кто имеет высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач (защиту). И наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач (защита), то это препятствует мотиву к успеху - достижению цели.

ВАРИАНТЫ ЗАДАНИЙ, ПОДЛЕЖАЩИХ РАЗРАБОТКЕ НА УЧЕБНОЙ ПРАКТИКЕ

1. Общая характеристика организации

Студент должен получить информацию и изучить следующие общие сведения об организации;

- организационно-правовая форма и краткая историческая справка об организации и её деятельности;
- сфера и масштаб деятельности организации, в т.ч. регионы присутствия;
- цели и задачи организации (дерево целей);
- стадия жизненного цикла организации;
- внешняя среда деятельности организации и её ключевые факторы;
- стороны, заинтересованные в деятельности организации;
- система снабжения и сбыта, деловые партнеры и характер взаимоотношений с ними;
- участие в интегрированных образованиях (союзах, ассоциациях и пр.);
- организационная и технологическая структура деятельности (основные бизнес-единицы, организационно-правовые формы структурных подразделений и характер взаимоотношений между ними, технологические процессы деятельности и их особенности);
- уровень специализации, кооперирования и концентрации деятельности;
- степень механизации и автоматизации деятельности и процессов управления;
- стратегия и тактика управления организацией;
- основные риски в деятельности организации.

2. Организационная структура управления

По данному варианту студент должен изучить:

- организационную структуру управления, её тип и соответствие стратегии и целям организации;
- компоненты организационной структуры: линейные подразделения (управление основной деятельностью), функциональные подразделения (совещательные функции и функциональные полномочия), обеспечивающие подразделения;
- характер организационных отношений между структурными подразделениями;
- регламентацию деятельности структурных подразделений, их внутреннюю структуру, связи с другими структурными подразделениями;
- функции основных звеньев системы управления организации;
- распределение функций управления между структурными подразделениями;
- эффективность и экономичность структуры управления, механизмы ее совершенствования.

Рекомендуемые методы анализа: оценка ключевых параметров организационной структуры управления (сложность, степень формализации, степень централизации, соответствие нормам управляемости); построение матриц распределения функций управления и ответственности; разделение полномочий собственников и управляющих (владельцев и менеджеров); функционально-стоимостной анализ; анализ процессов принятия управленческих решений; анализ эффективности и качества работы организационно-управленческого персонала; соответствие стиля управления стратегии и структуре; оценка затрат на функционирование структуры управления и результатов управленческой деятельности; расчет и анализ показателей эффективности и экономичности структуры управления.

3. Управление персоналом

Исследовать состояние деятельности организации в области управления персоналом, особое внимание обратив на следующие составляющие:

- структуру службы управления персоналом, ее задачи и функции;
- кадровый анализ (профессиональный состав, квалификационный и образовательный уровень персонала организации);
- принципы, методы и критерии подбора персонала;
- анализ должностных инструкций, оценка соответствия должностных инструкций рабочему месту;
- наличие системы профессиональной подготовки и обучения персонала, алгоритм и методы профессиональной подготовки;
- система аттестации персонала и ее формы (периодичность, формализованность, уровень эффективности);
- система мотивирования персонала (административные, экономические и социальные методы);
- организационная культура.

Рекомендуемые методы анализа: анализ организационно-функциональной структуры службы управления персоналом; анализ регламентации и документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом; анализ структуры персонала по половозрастному составу, образовательному и квалификационному уровню; оценка уровня текучести кадров, динамики текучести кадров и анализ ее причин; анализ системы оплаты труда, в т.ч. применяемых форм оплаты труда; методы расчета фонда оплаты труда; сравнительный анализ динамики фонда оплаты труда, заработной платы и производительности труда; методы и критерии подбора персонала; анализ системы оценки и аттестации персонала; диагностика систем мотивации управленческого и производственного персонала (в т.ч. методы материального и нематериального мотивирования); диагностика организационной культуры; оценка эффективности функционирования системы управления персоналом (затраты и результаты).

Основными источниками информации для выполнения указанных заданий являются: учредительные и организационно-распорядительные документы организации - базы практики; положения, инструкции, методики, другие нормативные документы, разработанные организацией; данные оперативного и бухгалтерского учета; ежеквартальная финансовая отчетность организации; другие виды отчетности организации.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Приводятся виды текущего контроля и критерии оценивания учебной деятельности по каждому ее виду по семестрам, согласно которым происходит начисление соответствующих баллов.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой. Текущая аттестация знаний студентов, полученных в ходе учебной практики, проводится на основе их ответов на контрольные вопросы и выполнения заданий.

При выставлении оценки за работу студента на занятиях при прохождении учебной практики учитывается его внимательность, сосредоточенность на рассматриваемой проблеме, проявляемый к ней интерес, уровень задаваемых вопросов.

Критерии оценки при решении задач: оценка «отлично» выставляется студенту, если он, решил задачу, верно, пришел к верному знаменателю, показал умение логически и последовательно аргументировать решение задачи во взаимосвязи с практической действительностью. Оценка хорошо ставится в том случае, если задача решена, верно, но

с незначительными погрешностями, неточностями. Оценка удовлетворительно ставится, если соблюдена общая последовательность выполнения задания, но сделаны существенные ошибки в расчетах. Оценка неудовлетворительно ставится, если задача не выполнена.

Критерии оценивания компетенций при проведении промежуточной аттестации следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично). Зачет за учебную практику выставляется.

2. Более 71 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо). Зачет за учебную практику выставляется.

3. Не менее 51 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом) Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно). Зачет за учебную практику выставляется.

4. Менее 51 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно). Зачет за учебную практику не выставляется.