



МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.Ю. ВИТТЕ

ОТЧЕТ

о прохождении

ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

/вид практики/

Научно-исследовательская работа

/тип практики/

Направление подготовки:

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки:

Государственная и муниципальная служба

Студентом (кой) _____ курса

факультета экономики и финансов

Фамилия, Имя, Отчество

Место прохождения практики _____

Период прохождения практики с «02» сентября 2019 г. по «12» января 2020 г.

Москва – 2019г.

Содержание

Введение.....	3
1. Сбор и реферирование научных, учебных и правоустанавливающих источников в соответствии с направлением подготовки.....	4
2. Обоснование темы магистерской диссертации с приложением плана исследования.....	7
Заключение.....	12
Список литературы.....	13

Введение

Цель практики соотносится с общими целями ОПОП магистратуры по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» и направлена на углубление теоретической подготовки обучающегося и приобретение им практических навыков в сфере профессиональной деятельности, подготовки к защите магистерской диссертации.

Задачами Практики являются:

1) формирование у магистрантов специальных знаний в области организации и проведения научных исследований в образовательных организациях высшего образования;

2) развитие у магистрантов навыков и умений:

Диагностических:

- овладение магистрантами методами сбора, анализа и обобщения научной информации, интерпретации научных результатов и их апробации, в том числе при подготовке магистерской диссертации;

Проективных:

- планирование научно-исследовательской работы в рамках подготовки магистерской диссертации;

Организаторских:

- направленных на осуществление своей собственной научно-исследовательской деятельности и актуализацию деятельности научных коллективов, развитие их инициативы и самостоятельности;

- развитие у магистрантов исследовательских способностей (экспрессивно-речевых, дидактических, суггестивных, перцептивных и др.), в том числе при подготовке магистерской диссертации.

Тема магистерской диссертации: «Кадровая политика на муниципальном уровне: состояния и пути совершенствования».

1. Сбор и реферирование научных, учебных и правоустанавливающих источников в соответствии с направлением подготовки

В процессе прохождения практики мною были проанализированы научные, учебные и правоустанавливающие источники.

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 21 октября 1994 года [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс».
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс»
4. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 6 октября 2003 года № 131 – ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс»
5. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 года № 79 – ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант плюс»
6. О муниципальной службе в Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 2 марта 2007 года № 25 – ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс»
7. Абрамов В.Л., Деркач А.А., Зызыкин В.Г. Управление персоналом государственной службы. М.: РАГС, 2013. – 536с. 12. Аверин А.Н. Муниципальная социальная политика и подготовка муниципальных служащих. М.: РАГС, 2014. – 96 с.

8. Авраменко Н. Проблемы повышения качества образования управленческих кадров // Муниципальная власть. – 2015. – №6. – С.155 – 158.
14. Алексеев О.Б. Профессионализм муниципального управления - что это? // Городское управление. – 2014. – № 3. – С. 42 – 54.
9. Астахов Ю.В. Актуальные проблемы кадровой проблематики в органах местного самоуправления // Наука. Искусство. Культура.. – 2015. – № 3. – С.89 – 97.
10. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: курс лекций. М.: Омега – Л, 2013. – 584 с.
11. Байдалова О.В. Социология регионального управления: теория и практика: Учебное пособие. Волгоград: Изд-во ВАГС, 2012. – 96 с.
12. Барабашев Г.В. Местное самоуправление. М.: Инфра – М, 2002. – 245 с.
13. Байдаченко П.Г. Служба управления персоналом. Новосибирск: Эко, 2013. – 312 с.
- 65
14. Бондаренко М.В. Правовое регулирование труда муниципальных служащих. Обнинск: Ин-т муниципального управления, 2013. – 160 с.
15. Боженков С. Проблемы и практика разработки программы развития муниципальных кадров // Управление персоналом. – 2014. – № 6. – С. 47 – 49.
16. Веснин В.Р. Менеджмент. М.: Гардарики, 2012. – 528 с.
17. Володин А.М. Муниципальная служба: справ, пособие. М.: Дело и Сервис, 2013. – 384 с.
18. Гладышев А.Г. Муниципальная кадровая политика. М.: Академия, 2013. – 284 с.
19. Гневко В.А. Развитие местного самоуправления и проблемы кадрового обеспечения. СПб: ИСЭП, 2014. – 128 с.
20. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. Н. Новгород: НИМБ, 2013. – 720 с.
21. Емельянов О. Российский кадровый менеджмент: составляющие эффективности // Человек и труд. – 2009. – № 2. – С. 52 – 57.

22. Кадровое обеспечение местного самоуправления: учеб. пособие для преподавателей / Под общ. ред. Кокина И.А. М.: АНХ, 2016. – 935 с.
23. Кокошин И.А. Кадровое обеспечение органов местного самоуправления. М.: Эксмо-пресс, 2012. – 348с.
24. Кричук С. Кадровое обеспечение органов власти // Служба кадров и персонал. – 2013. – № 9. – С. 64 – 71.
25. Латфуллин Г. Кадровое обеспечение муниципальных органов власти // Муниципальная власть. – 2014. – № 6. – С. 54 – 60.
26. Марченко И. Социальные уроки реформирования кадровой работы в системе государственной (муниципальной) службы // Служба кадров и персонала. – 2015. – № 8. – С. 32 – 39.
27. Муниципальная служба: организационно-правовое, кадровое и документационное обеспечение / Под общ. ред. Р.И. Мельниковой. Воронеж: ВИЭСУ, 2013. – 276 с.
28. Муниципальный менеджмент: учеб. пособие для вузов / под ред. Р.В. Филиппова. М.: Муниципальный мир, 2013. – 554 с.
29. Станкин М. Внимание к персоналу // Управление персоналом. – 2013. – № 3. – С. 27 – 30

30. Обоснование темы магистерской диссертации с приложением плана исследования

Актуальность темы исследования: Управление персоналом является одной из наиболее важных сфер жизни организации, способного намного повысить ее эффективность, а само понятие «управление персоналом» рассматривается в довольно широком диапазоне: от экономико-статистического до психологического.

Система управления персоналом обеспечивает постоянное совершенствование методов работы с кадрами и использованием достижений отечественной и зарубежной науки и наилучшего производственного опыта.

Сущность управления персоналом, включая наемных работников, работодателей заключается в установлении организационно-экономических, социально-психологических и правовых отношений субъекта и объекта управления. В основе этих отношений лежат методы, принципы и формы воздействия на деятельность, поведение и интересы работников в целях максимального использования их.

Управление персоналом занимает ведущее место в системе управления организацией. Сфера управления персоналом имеет отличительные характеристики и показатели деятельности, специальные процедуры и методы – аттестация, эксперимент и другие; методы изучения и направления анализа содержания труда различных категорий персонала.

Актуальность исследования обусловлена меняющимися требованиями к профессионализму и компетентности государственных служащих, внедрением новых кадровых технологий, профстандартов, необходимостью разработки новых форм мотивации государственных служащих в условиях политических и экономических изменений. Принимая во внимание социальную, политическую и экономическую обстановку в стране и на мировой арене, следует понимать, что стабильность системе государственного управления дают государственные служащие.

Таким образом, планируя деятельность по привлечению новых сотрудников на государственную службу, следует помнить, что найм и расстановка персонала — это инструменты управления организацией. Квалифицированно проведенный найм определяет уровень профессионализма сотрудников, формирует настоящее и закладывает будущее организации на длительное время.

Правильный подбор и найм снимают многие управленческие проблемы в будущем. И напротив, многие управленческие (особенно дисциплинарные) проблемы являются следствием непрофессионально проведенного подбора.

Степень теоретической разработанности темы. В настоящее время вышло и выходит большое количество монографий, учебной литературы, статей в периодической печати, посвященных данной проблеме. Среди современных российских ученых и практиков, затрагивавших в своих исследованиях данную проблему, можно отметить В.Р.Веснина, И.А. Кокошина, Н.А. Чижова, Р. Федорова, С.Д. Ильенкову, М. Станкина, З.П. Румянцеву, А.А. Радугина, А.А. Андреева, Э.А. Уткина и др.

Целью исследования является выявление проблем кадровой политики на муниципальном уровне и разработать рекомендации, направленные на их совершенствование.

Для достижения вышеуказанной цели в процессе исследования необходимо решить следующие **задачи**:

- Раскрыть понятие, сущность и типы кадровой политики на муниципальном уровне;
- Изучить процесс разработки и реализации кадровой политики на муниципальном уровне;
- Проанализировать нормативно – правовую базу кадровой политики на муниципальном уровне;
- Изучить структуру администрации на муниципальном уровне;
- Проанализировать кадровый состав на муниципальном уровне;

- Рассмотреть особенности реализации кадровой политики на муниципальном уровне;

- Разработать предложения по эффективности системы кадровой политики.

Предметом исследования является кадровая политика муниципального учреждения.

Объектом исследования является совокупность существующих, научно и методологически обоснованных технологий кадровой политики, применяемых муниципальном учреждении.

Теоретическую и методологическую основу исследования составят научные труды специалистов, среди которых можно выделить таких ученых, как

Планируемыми **методами исследования** будут являться социально-философские, сравнительные, логические, историко-правовые и другие научные методы исследования

Предполагаемая **теоретическая значимость** работы будет состоять в том, что сформулированные выводы и обоснования могут послужить методической основой для учебных пособий, а также курса лекций по исследуемой тематике.

Предполагаемая **практическая значимость** исследования будет состоять в том, что представленные выводы и рекомендации могут быть использованы в целях повышения эффективности деятельности кадровой политики органа государственной власти.

Предполагаемая **новизна** состоит в комплексном изучении теоретических и практических проблем деятельности аппарата управления органа государственной власти, разработке рекомендаций по совершенствованию деятельности аппарата управления органа государственной власти.

Структура работы обусловлена ее целью. Магистерская диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

План исследования «Кадровая политика на муниципальном уровне: состояния и пути совершенствования»

Введение

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

1.1. Понятие, цели, задачи и принципы кадровой политики

1.2. Виды кадровой политики

1.3. Опыт формирования и направления кадровой политики в сфере муниципальной службы в России и за рубежом

1.4. Методика анализа кадровой политики в сфере муниципальной службы

Глава 2. АНАЛИЗ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ (на примере муниципального учреждения)

2.1. Общая характеристика муниципального учреждения

2.2. Анализ состава и структуры персонала в муниципальном учреждении

2.3. Анализ показателей по направлениям кадровой политики

2.4. Оценка эффективности кадровой политики и выявление проблем её реализации

Глава 3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ (на примере муниципального учреждения)

3.1. Рекомендации по совершенствованию кадровой политики

3.2. Пути реализации мероприятий по совершенствованию кадровой политики

3.3. Оценка эффективности мероприятия

Заключение

Список использованных источников

Приложения

Заключение

В процессе прохождения научно-исследовательской практики, мною была проанализирована литература для выполнения магистерской диссертации, а также обоснована актуальность выбранной темы, цели, задачи, объект и предмет исследования.

Тема магистерской диссертации: «Кадровая политика на муниципальном уровне: состояния и пути совершенствования».

Во время прохождения научно-исследовательской практики, мною были выполнены все задачи, которые были поставлены.

Данная научно-исследовательская практика является хорошим практическим опытом для дальнейшей самостоятельной деятельности. За время пройденной практики я познакомилась с новыми интересными фактами. Закрепила свои теоретические знания, лучше ознакомилась со своей профессией, а также данный опыт послужит хорошей ступенькой в моей дальнейшей карьерной лестнице.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 21 октября 1994 года [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс».
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс»
4. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 6 октября 2003 года № 131 – ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс»
5. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 года № 79 – ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант плюс»
6. О муниципальной службе в Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 2 марта 2007 года № 25 – ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс»
7. Абрамов В.Л., Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Управление персоналом государственной службы. М.: РАГС, 2013. – 536с. 12. Аверин А.Н. Муниципальная социальная политика и подготовка муниципальных служащих. М.: РАГС, 2014. – 96 с.
8. Авраменко Н. Проблемы повышения качества образования управленческих кадров // Муниципальная власть. – 2015. – №6. – С.155 – 158. 14.Алексеев О.Б. Профессионализм муниципального управления

- что это? // Городское управление. – 2014. – № 3. – С. 42 – 54.
9. Астахов Ю.В. Актуальные проблемы кадровой проблематики в органах местного самоуправления // Наука. Искусство. Культура.. – 2015. – № 3. – С.89 – 97.
- 10.Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: курс лекций. М.: Омега – Л, 2013. – 584 с.
- 11.Байдалова О.В. Социология регионального управления: теория и практика: Учебное пособие. Волгоград: Изд-во ВАГС, 2012. – 96 с. 1
- 12.Барабашев Г.В. Местное самоуправление. М.:Инфра – М, 2002. – 245 с.
- 13.Байдаченко П.Г. Служба управления персоналом. Новосибирск: Эко, 2013. – 312 с. 65
- 14.Бондаренко М.В. Правовое регулирование труда муниципальных служащих. Обнинск: Ин-т муниципального управления, 2013. – 160 с.
- 15.Боженков С. Проблемы и практика разработки программы развития муниципальных кадров // Управление персоналом. – 2014. – № 6. – С. 47 – 49.
- 16.Веснин В.Р. Менеджмент. М.: Гардарики, 2012. – 528 с.
- 17.Володин А.М. Муниципальная служба: справ, пособие. М.: Дело и Сервис, 2013. – 384 с.
- 18.Гладышев А.Г. Муниципальная кадровая политика. М.: Академия, 2013. – 284 с.
- 19.Гневко В.А. Развитие местного самоуправления и проблемы кадрового обеспечения. СПб: ИСЭП, 2014. – 128 с.
- 20.Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. Н. Новгород: НИМБ, 2013. – 720 с.
- 21.Емельянов О. Российский кадровый менеджмент: составляющие эффективности // Человек и труд. – 2009. – № 2. – С. 52 – 57.
- 22.Станкин М. Внимание к персоналу // Упавление персоналом. – 2013. – № 3. – С.27 – 30

