



**Аннотации к рабочим программам дисциплин и программам практик учебного плана направления
38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», направленность (профиль) Система государственного и муниципального
управления**

Индекс	Дисциплины	Аннотации
Б1.00	Дисциплины (модули)	
Б1.Б.00	Базовая часть	
Б1.Б.01	Современные проблемы менеджмента	Цели освоения дисциплины (модуля) освоение общекультурной и общепрофессиональных компетенций путем получения магистрантами знаний о современных проблемах менеджмента, получения представления об эволюции менеджмента как науки и искусстве управления; изучения новых теоретических концепций и практик формирования сетевых и виртуальных организаций, а также формирования практических умений и навыков в области использования современных инструментов менеджмента в процессе управления организацией Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Базовая часть. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ОПК-3 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения, ОПК-1 способность к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности Содержание 1. История оценки деятельности в менеджменте. Цели классических подходов к оценке деятельности. 2. Факторы эффективности менеджмента. Виды, критерии и показатели эффективности менеджмента. 3. Современные цели и методы оценки деятельности работников. 4. Проблема обратной связи при оценке деятельности. Метод всесторонней обратной связи (360-Degree Feedback): достоинства и ограничения. 5. Разработка и принятие управленческих решений в нестандартных ситуациях на основе использования современных инструментов менеджмента. 6. Процессы и динамика современных организационных изменений в нестандартных ситуациях. 7. Классические (пошаговые) модели организационных изменений: достоинства и недостатки. 8. Проблема непрерывности изменений. 9. Организационное развитие как метод воздействия на корпоративную культуру. 10. Метод реинжиниринга бизнес-процессов как реальное средство повышения эффективности бизнеса. 11. Биореинжиниринг как синтез воздействий на социальную и технологическую подсистемы организации. 12. Формальное и неформальное управление, их проблемы и взаимосвязь. 13. Процесс формирования эффективной команды.

		14. Процессы взаимодействия и поведение в команде. Трансформация менеджмента и изменения в организации. 15. Роль менеджера в современном производстве и обществе. Качества, необходимые менеджеру XXI века. 16. Непрерывное самосовершенствование как условие профессионализма менеджера. 17. Анализ, планирование и организация профессиональной деятельности менеджера 18. Решение проблемы конкурентоспособности в нестандартных ситуациях путем создания новых организационных структур. 19. Конкурентоспособность и виртуальные организации. 20. Стратегические альянсы как форма ведения бизнеса. Экономическая и финансовая основы слияний и поглощений. 21. Проблема построения научающейся организации. Конкурентные преимущества научающихся организаций. , 1. Сущность и характеристика основных научных подходов к управлению организацией. 22. Системный, процессный и ситуационный подходы как основополагающие в современной теории менеджмента 23. Современные проблемы управления организацией, возникающие в нестандартных ситуациях 24. Концепции управления и профессионализм менеджеров. Основные категории и типы управления. 25. Законы организации в статике и динамике. 26. Закономерности управления. 27. Классические и современные принципы управления объектами. 28. Этапы становления и особенности российского менеджмента. 29. Формирование российской модели менеджмента. 30. Социальная и этическая ответственность менеджера за принятые решения Форма контроля Экзамен (устно)
Б1.Б.02	Деловой иностранный язык	Цели освоения дисциплины (модуля) формирование и развитие у обучающихся необходимого уровня общекультурной компетенции, позволяющего использовать иностранный язык как средство коммуникации в устной и письменной формах для решения задач в области профессиональной деятельности Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Базовая часть. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ОПК-2 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области профессиональной деятельности Содержание Аудирование понимание основного содержания текста и запрашиваемой информации делового характера. Чтение: – чтение писем, контрактов, договоров, рекламных буклетов и т.д. с полным пониманием и выстраиванием логической последовательности Говорение: – конструирование монологического сообщения на основе извлеченной информации Письмо: – запись тезисов сообщения по обозначенной тематике – проектная деятельность (подготовка презентаций, буклетов, конструирование персональных страниц/сайтов)

		– запись основных положений и фактов аудио/видеозаписи – составление контрактов, договоров, писем делового характера (памятка, запрос, жалоба, приглашение и т.д.) – заполнение бланков, подготовка резюме и сопроводительных писем. – составление активного словаря Этикетно-речевые нормы: нормы делового письменного этикета (конфиденциальность, стиль, разрешение конфликта в письменном виде) Аудирование/ Чтение: понимание основного содержания текста и запрашиваемой информации – рассказы о проведении встреч; – блоги/ веб-сайты об этикете и правилах организации встреч – прослушивание/чтение встреч / стенограмм Говорение: – монолог-описание предстоящей встречи – диалог-расспрос о предстоящей встрече; – диалог-обмен мнениями о состоявшейся встрече – ролевая игра (моделирование встречи. Письмо: – запись тезисов сообщения о встрече – запись основных положений и фактов аудио/видеозаписи – составление плана проведения встречи (отдельных этапов) – составление активного словаря Этикетно-речевые нормы: обращение, ответ на обращение, приглашение, прощание, прерывание беседы, выражение согласия/несогласия. Аудирование/ Чтение: детальное понимание содержания текста и запрашиваемой информации – информация о правилах ведения переговоров; – прослушивание/чтение аутентичных переговоров/стенограмм Говорение: – монолог-описание этикетно-речевых реалий переговоров; – ролевая игра (моделирование переговоров) – диалог-расспрос о состоявшихся переговорах. Письмо: – запись основных положений и фактов аудио/видеозаписи; – поддержание контактов с зарубежными «партнерами» при помощи электронной почты; – подготовка проекта (презентации) по обозначенной тематике; – подготовка плана переговоров (цель, задачи, выбор тактики и стратегии) – составление активного словаря Этикетно-речевые нормы: запрос и обмен предметной и фактологической информацией. Аудирование: понимание основного содержания текста и запрашиваемой информации Чтение: чтение и общее понимание несложных текстов разных жанров по теме «Телефонные переговоры». Говорение: диалог-расспрос, беседа, ролевая игра. Письмо: – составление активного словаря – составление моделей телефонных переговоров (отсутствие абонента, неправильный номер, заказ услуги по телефону и т.д.) Этикетно-речевые нормы: приветствие, представление, прощание, извинение. Аудирование: детальное понимание содержания текста и запрашиваемой информации делового характера.
--	--	---

		Чтение: Изучающее чтение текста по специальности. Говорение: Моделирование монологической речи на основе доклада по теме исследования. Письмо: Письменный перевод, аннотирование и реферирование текста по специальности. Аудирование: понимание основного содержания текста и запрашиваемой информации делового характера. Чтение: Изучающее чтение текста по специальности. Говорение: Моделирование монологической речи на основе доклада по теме «Структура научного знания. Объект и предмет научного исследования». Письмо: Письменный перевод и аннотирование текста по специальности. Форма контроля Зачет
Б1.Б.03	Педагогика и методика преподавания	Цели освоения дисциплины (модуля) усвоение магистрантами теоретических основ дидактики, ознакомление с видами, формами и средствами организации обучения, лекционными, семинарскими и практическими занятиями как формами организации учебного процесса в высшей школе, условиями организации самостоятельной работы студентов, сущностью и видами педагогического контроля Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Базовая часть. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, ПК-20 владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности, ОПК-2 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области профессиональной деятельности Содержание Общее понятие о дидактике. Дидактика как педагогическая дисциплина. Базовые понятия дидактики. Обучение как процесс. Содержание образования. Дидактика высшей школы. Основные проблемы дидактики высшей школы. Сущность обучения. Компоненты учебного процесса. Содержание обучения. Репродуктивный и продуктивный варианты построения учебного процесса. Логические звенья учебного процесса. Принципы обучения. Принципы дидактики высшей школы. Методы обучения. Объяснительно-иллюстративный метод. Репродуктивный метод. Метод проблемного изложения. Частично-поисковый, или эвристический, метод. Исследовательский метод. Оптимальный выбор метода обучения. Виды обучения: объяснительно-иллюстративное (традиционное или сообщающее); проблемное; программированное; компьютерное (компьютеризованное) обучение; дистанционное (дистантное) обучение; новые информационные технологии обучения. Формы обучения: фронтальные (работа со всем потоком); групповые (поток разбивается на группы); индивидуальные (работа с каждым обучаемым). Классно-урочная система обучения. Формы организации образовательного процесса. Формы теоретической подготовки. Формы практической подготовки. Формы контроля. Дидактические средства обучения. Текстовые средства обучения. Простые визуальные средства обучения. Технические средства обучения. Вузовская лекция как главное звено дидактического цикла обучения. Преимущества лекции. Требования к лекции. Структура лекции. Традиционные вузовские лекции: вводная лекция; обзорно-повторительные лекции; обзорная лекция. Искусство лектора. Содержание лекции. Методика чтения лекций. Использование приемов закрепления. Руководство работой студентов на лекции. Просмотр конспектов. Использование приемов поддержания внимания. Лекторские данные. Результативность лекции. Развитие лекционной формы в системе вузовского обучения. Проблемная лекция. Лекция-визуализация. Лекция вдвоем. Лекция с заранее запланированными ошибками. Лекция - пресс-конференция. Сущность и цель практических занятий. Структура практического занятия.

		Организация практического занятия. Семинарские занятия как форма обучения. Основные задачи семинарских занятий. Типы семинарских занятий. Просеминар. Собственно семинар. Спецсеминар. Формы семинарских занятий. Коллоквиум. Организация семинарских занятий. Традиционная организация группового семинарского занятия. Организация семинарского занятия по принципу «круглого стола». Семинар-дискуссия. Критерии оценки семинарского занятия. Лабораторные работы и их специфика., Сущность самостоятельной работы студентов. Воспитательное значение самостоятельной работы студентов. Виды индивидуальной самостоятельной работы. Педагогические аспекты и основные направления организации самостоятельной работы. Обеспечение самостоятельной работы коллективами кафедр. Условия, обеспечивающие успешное выполнение самостоятельной работы. Уровни самостоятельной деятельности студентов: репродуктивный (тренировочный); реконструктивный; творческий (поисковый). Разработка заданий для самостоятельной работы. Индивидуализация самостоятельной работы студентов. Приемы активизации самостоятельной работы студентов. Организационные формы самостоятельной работы., Функции педагогического контроля: диагностическая, обучающая, воспитательная. Система контроля: экзамены, зачеты, устный опрос (собеседование), письменные контрольные, рефераты, коллоквиумы, семинары, курсовые, лабораторные контрольные работы, проектные работы, дневниковые записи, журналы наблюдений. Текущий контроль. Тематический контроль. Рубежный контроль. Итоговый контроль. Заключительный контроль. Оценка и отметка как результат педагогического контроля. Проблема оценки знаний. Основные принципы контроля. Педагогический тест как наиболее распространенное средство педагогического измерения. Задача качественной оценки знаний. Способности студентов и педагогический контроль. Пути повышения объективности контроля. Форма контроля Зачет с оценкой
Б1.Б.04	Философия и методология науки	Цели освоения дисциплины (модуля) освоение общих закономерностей и конкретного многообразия форм функционирования науки в истории человеческой культуры и в системе философского знания, понимание специфики взаимосвязи и взаимодействия с естественными, социогуманитарными и техническими науками. Главным в достижении этой цели является освоение проблемного поля научного знания на «стыке» философии и конкретно-научных и технических дисциплин Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Базовая часть. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала Содержание 1. Предмет философии науки. 2. Характерные черты научного знания. 3. Взаимосвязь истории и философии науки. 4. Периодизация истории науки. 5. Методология научного познания. 6. Уровни научного познания. 7. Методы научного познания. 8. Гипотетико-дедуктивная схема развития научного знания. 9. Объяснение и предсказание. 10. Объяснение и понимание. 11. Обоснование знания.

		12. Наука и духовная культура. Функции науки в жизни общества. 13. Основания науки. Роль философских идей и принципов в развитии научного знания. 14. Наука как тип рациональности. Историческая смена типов научной рациональности. 15. Традиционалистский и технократический типы развития цивилизации и их базисные ценности. 16. Генезис и становление теоретического знания в античной культуре. 17. Формирование предпосылок научного мышления в средневековых университетах. 18. Становление опытной науки в культуре позднего Средневековья и Возрождения. 19. Научная революция XVI-XVII веков: формирование основ математического естествознания. 20. Рационализм и эмпиризм как основные философско-методологические программы в науке Нового времени. 21. Классическая наука XVIII-XIX веков. 22. Позитивистская традиция в философии науки (классический позитивизм и эмпириокритицизм). 23. Логический позитивизм. 24. Критический рационализм Карла Поппера. 25. Постпозитивизм. Научные, методологические и философские истоки постпозитивизма. 26. Проблема включения новых теоретических представлений в культуру. 27. Главные характеристики современного этапа развития науки. 28. Научные революции как «точки бифуркации» в развитии знания. 29. Наука в контексте современной цивилизации. 30. Сциентизм и антисциентизм. 31. Наука и паранаука. 32. Этические проблемы современной науки. 33. Кризис идеала ценностно-нейтрального научного исследования. 34. Естествознание в системе культуры. 35. Эволюция научной картины мира и ее исторические формы. 36. Естествознание и математика. Онтологические и гносеологические основания математизации знания. 37. Математизация знания в астрономии и механике. 38. Значение математической «идеи инвариантности» в физике. 39. Проблема интеграции естественнонаучного и гуманитарного знания и социальная синергетика. 40. Самоорганизация как взаимоотношение порядка и хаоса. 41. Что есть «жизнь». 42. Витализм и механицизм 43. Развитие взглядов на проблему жизни. 44. Эволюционный подход к пониманию жизни и ее происхождения. 45. Концепция множественности основных форм бытия живого. 46. Проблема происхождения и сущности жизни в современной науке и философии. 47. Диалектика социального и биологического в природе человека. 48. Проблема соотношения человека и общества в контексте современной науки. 49. Понятие личности. 50. Специфика социально-гуманитарного познания. 51. Проблема генезиса социально-гуманитарного знания и его дисциплинарная структура. 52. Роль философии в формировании и развитии социально-гуманитарного знания. 53. Природа ценностей и их роль в социально-гуманитарном познании (ценность, норма, идеал). 54. Специфика субъектно-объектных отношений и особенности методологии социально-гуманитарного познания. 55. Понятие факта в социально-гуманитарном знании. 56. Роль языка в развитии социального и гуманитарного знания .
--	--	---

		57. Роль традиций, образцов и «предрассудков» в контексте понимания и смыслополагания. 58. Проблема объективности познания в социальных и гуманитарных науках. 59. Соотношение веры и научного знания. 60. Возможности непротиворечивого взаимоотношения науки и религии. 61. Научные основания взаимоотношения науки и вненаучного знания в универсальной картине мира. Форма контроля Экзамен (устно)
Б1.В.00	Вариативная часть	
Б1.В.01	Управление инновационным проектом	Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося профессиональных компетенций посредством освоения знаний, умений и навыков в области управления инновационными проектами, овладение ключевыми этапами процесса реализации инновационных проектов Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Вариативная часть. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-16 способность к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях, ПК-15 способность выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации Содержание 1. Характеристика новшества (новации) и нововведения (инновации). Особенность инноваций как объекта управления. 2. Понятия инновации, инновационной деятельности и инновационного продукта. 3. Цели, виды инноваций и их классификации. 4. Инновационный процесс и его жизненный цикл. 5. Методы организации инновационного процесса. 6. Сущность инновационной политики. 7. Цели, задачи, принципы и функции инновационной политики государства. 8. Государственное регулирование и поддержка инновационных процессов. 9. Методы государственного регулирования инновационной деятельности. 10. Российское законодательство об инновационной деятельности. 11. Источники инновационных идей и методы их анализа. 12. Инновационный проект как процесс преобразования, вид деятельности, сфера бизнеса. 13. Классификация видов инновационный проектов. 14. Жизненный цикл и фазы инновационного проекта. 15. Участники и окружение инновационного проекта. 16. Модели управления инновационным проектом. 17. Определение проблемы и цели инновационного проекта. 18. Предварительный проработка целей и задач инновационного проекта. 19. Реализация замысла инвестора в форме Декларации о намерениях. 20. Разработка плана, этапов и сроков работы по инновационному проекту. 21. Документирование плана проекта. 22. Сущность организационной структуры управления инновационными процессами. Разновидности структур управления инновациями на предприятии.

		23. Принципы построения организационной структуры управления инновационным проектом. 24. Последовательность разработки и создания организационной структуры управления инновационным проектом. 25. Организации, занимающиеся инновационной деятельностью. 26. Мониторинг и контроль хода осуществления инновационного проекта. 27. Методы контроля исполнения инновационного проекта. 28. Осуществление корректирующих воздействий в процессе реализации инновационного проекта. 29. Ведение переговоров и разрешение конфликтов при реализации инновационного проекта. 30. Завершение инновационного проекта. 31. Понятие команды проекта и ее основные характеристики. 32. Подбор членов команды, распределение ролей и функциональных обязанностей. 33. Психологическая подготовка персонала к реализации инновационного проекта. 34. Развитие командного взаимодействия в инновационном проекте. Кооперация в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях. 35. Формирование синергетического эффекта в команде инновационного проекта. 36. Управление конфликтами и мотивация как фактор развития команды инновационного проекта. 37. Инвестиции предприятия в процессе создания инноваций. 38. Методы коммерческого финансирования инновационных проектов. 39. Оценка стоимости и бюджетирование инновационного проекта. 40. Организация проектного финансирования инновационного проекта. 41. Основные составляющие маркетинга инновационного проекта. 42. Управление маркетингом в рамках управления инновационным проектом. 43. Разработка нового продукта и процесс создания нового товара. Сегментация «подрывных» и радикальных хайтек-продуктов. 44. Формирование цен на инновационную продукцию., 45. Риск и неопределенность в управлении реализацией инновационного проекта. 46. Методы анализа и прогнозирования риска и неопределенности. 47. Организация работ по управлению рисками инновационного проекта. 48. Методы защиты от риска в инновационном проекте. 49. Задачи, методы и принципы проведения экспертизы инновационного проекта. 50. Методы оценки эффективности инновационного проекта. 51. Оценка экономической эффективности инновационного проекта. 52. Бюджетная эффективность и социальные последствия реализации инновационного проекта. Форма контроля Экзамен (устно)
Б1.В.02	Межсекторное социальное партнерство	Цели освоения дисциплины (модуля) являются формирование у обучающегося профессиональных компетенций посредством освоения знаний, умений и навыков в области межсекторного социального партнерства Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Вариативная часть. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-14 способность систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по совершенствованию системы государственного и муниципального управления, ПК-16 способность к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях

		Содержание 1. Социальное партнерство как социально-экономический институт 2. Институциональные условия развития социального партнерства 3. Формирование идеологии социального партнерства 4. Тенденции развития социального партнерства в развитых странах 5. Национальные модели социального партнерства 6. Социальное партнерство в Европейском Союзе 7. Проблемы формирования системы социального партнерства в России 8. Формы социальной ответственности и социальные инвестиции бизнеса 9. Программа действий по оптимизации социальных инвестиций бизнеса 10. Условия формирования социального партнерства в России 11. Развитие институциональной сферы социального партнерства в России 12. Социальная ответственность российского бизнеса 13. Характеристика коммуникативных технологий 14. Социальный аудит и гуманитарная экспертиза как многовекторный диалог 15. Социальное партнерство и корпоративные социальные коммуникации 16. Развитие социального партнерства в субъектах России 17. Опыт формирования межсекторного социального партнерства в субъектах Российской Федерации 18. Социальные аспекты государственно-частного партнерства 19. Особенности и факторы развития социального партнерства на предприятиях 21. Состояние социального партнерства на предприятиях 22. Профсоюзные организации в системе социального партнерства 23. Работодатель в системе социального партнерства 24. Проблемы социально-экономической эффективности социального партнерства Форма контроля Экзамен (устно)
Б1.В.03	Теория и практика кадровой политики государства и организации	Цели освоения дисциплины (модуля) освоение компетенций, необходимых для успешного решения организационно-управленческих задач в области формирования теоретической базы и практических умений и навыков в области кадровой политики государства и организации Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули). Вариативная часть. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-1 владение технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовность формировать команды для решения поставленных задач, ПК-2 владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях Содержание 1. Сущность, место и роль государственной кадровой политики в политике государства. 2. Сущность, место и роль кадровой политики в политике организации. 3. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации 4. Этапы формирования кадровой политики организации 5. Технологии управления персоналом 6. Формирование команд. 7. Механизм формирования государственной кадровой политики.

		8. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики 9. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макроэкономических уровнях. 11. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на микроэкономических уровнях 12. Демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, в области управления персоналом, молодежная кадровая политика 13. Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала федеральной государственной службы 14. Государственная политика в области персонала субъектов федерации, персонала органов местного самоуправления, персонала хозяйственных товариществ и обществ, персонала 15. Государственная политика в области производственных кооперативов, персонала государственных и муниципальных унитарных предприятий, персонала некоммерческих организаций. 16. Организаторские способности. 17. Принятие организационно-управленческих решений в кризисных ситуациях 18. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур 19. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала промышленного производства 20. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала коммерческого предпринимательства 21. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала аграрного предпринимательства, персонала предпринимательства 22. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала в сферах науки, образования, культуры и консультационной практики. Форма контроля Экзамен (устно)
Б1.В.04	Муниципальное управление и местное самоуправление	Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося профессиональных компетенций посредством освоения знаний, умений и навыков, необходимыми для успешного решения организационно-управленческих задач в области управления путем формирования знаний, умений и навыков творческого и самостоятельного принятия оптимальных решений по различным проблемам, возникающим в системе муниципального управления и местного самоуправления и обеспечить их выполнение, прогнозирования их последствий и обеспечения эффективности и качества управленческой деятельности в муниципальных организациях. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули). Вариативная часть. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-3 способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями, ПК-4 владение способностью к анализу и планированию в области государственного и муниципального управления Содержание 1. Местное самоуправление как подсистема социально-политической системы Российской Федерации. 2. Цели и задачи местного самоуправления и муниципального управления. 3. Современная концепция местного самоуправления в России. 4. Муниципальное управление как вид управленческой деятельности по обеспечению реализации компетенции муниципальных образований. 5. Муниципальный менеджмент как вид управленческой деятельности в органах муниципального управления.

		6. Модели территориальной организации местного самоуправления как органа публичной власти 7. Российская модель территориальной организации местного самоуправления. 8. Принципы территориальной организации местного самоуправления. 9. Городские и сельские поселения, муниципальные районы, городские округа, внутригородские территории городов федерального значения. 10. Требования к формированию состава территорий муниципальных образований и установлению их границ. 11. Структура органов местного самоуправления. 12. Участие населения в осуществлении местного самоуправления 13. Вопросы местного значения поселения, муниципального района, городского округа. 14. Полномочия органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения. 15. Принципы правового регулирования полномочий органов местного самоуправления. 16. Состав экономической основы местного самоуправления. 17. Муниципальное имущество. 18. Местные бюджеты. 19. Бюджетные и налоговые полномочия органов местного самоуправления. 20. Некоммерческие организации муниципальных образований. 21. Межмуниципальные коммерческие организации. 22. Ответственность органов и выборных лиц местного самоуправления перед населением. 23. Ответственность органов и должностных лиц местного самоуправления перед государством. 24. Временное осуществление органами государственной власти отдельных полномочий органов местного самоуправления. 25. Ответственность органов и должностных лиц местного самоуправления перед физическими и юридическими лицами. 26. Контроль и надзор за деятельностью органов и должностных лиц местного самоуправления. 27. Обжалование в суд решений, принятых путем прямого волеизъявления граждан, решений и действий (бездействия) органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления 28. Муниципальное управление как наука. 29. Общественные отношения, регулируемые на муниципальном уровне: состав и структура. 30. Муниципальное хозяйство: подходы к определению, состав и структура. 31. Население и органы местного самоуправления как составляющие субъекта муниципального управления. 32. Базовые модели структур органов местного самоуправления городских и сельских поселений, муниципальных районов, городских округов. 33. Принципы и подходы к проектированию структур местных администраций. 34. Проектирование базовой структуры местной администрации для городских и сельских поселений, муниципальных районов, городских округов. 35. Природа методов муниципального управления. 36. Сочетание методов муниципального управления при реализации компетенции органов местного самоуправления. 37. Формирование системы муниципальных правовых актов в целях муниципального управления. 38. Администрирование в муниципальном управлении. 39. Коммуникации как метод управления функционированием и развитием муниципальных образований. 40. Правовые режимы муниципального имущества. 41. Организационно-правовые формы муниципальных предприятий и учреждений. 42. Отношения органов местного самоуправления с муниципальными предприятиями и учреждениями. 43. Формы распоряжения муниципальным имуществом. 44. Распоряжение имуществом муниципальной казны 45. Приватизация муниципального имущества. 46. Направления повышения эффективности управления муниципальным имуществом. 47. Система планирования в муниципальном управлении.
--	--	---

		48. Оперативное, долгосрочное и стратегическое планирование в муниципальном управлении. 49. Контроль в муниципальном управлении: виды и организация. 50. Планы и программы развития муниципальных образований. 51. Планирование комплексного социально-экономического развития муниципального образования. 52. Концепции и стратегические планы. 53. Целевые и ведомственные программы. 54. Инновационные технологии в управлении развитием муниципальных образований: территориальный маркетинг, территориальный брендинг, управление проектами и др. 55. Кадровое обеспечение муниципального управления. 56. Кадровая политика и кадровая работа в органах местного самоуправления. 57. Организация документооборота в органах местного самоуправления. 58. Информационное обеспечение и информационные технологии в муниципальном управлении. 59. Система обеспечения деятельности органов местного самоуправления. Форма контроля Зачет с оценкой, Экзамен (устно)
Б1.В.05	Теория и механизмы современного государственного управления	Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося профессиональных компетенций посредством освоения знаний, умений и навыков в области теории государственного управления Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Вариативная часть. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-14 способность систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по совершенствованию системы государственного и муниципального управления, ПК-19 владение методикой анализа экономики общественного сектора, макроэкономическими подходами к объяснению функций и деятельности государства Содержание 1. Эволюция государства и государственного управления. 2. Основные теоретические концепции государственного управления. 3. Характеристика государственного управления через деятельность государственных органов и должностных лиц (деятельностный подход). 4. Понятие механизма государства и механизма государственного управления. 5. Система государственного управления как и характеристики ее основных подсистем. 6. Цели государственного управления. 7. Модели построения государственного аппарата: централизованно-сегментарная, моноцефальная, монотеократическая. 8. Основные элементы организационной структуры органа управления. 9. Функции органов государственной власти и управления. 10. Принципы, методы построения и направления совершенствования организационной структуры государственных органов власти и управления. 11. Принципы оптимизации функционально-структурной составляющей управления. 12. Понятие, основные элементы государственной политики и ее влияние на общественные явления 13. Проблемы разработки государственной экономической политики. 14. Механизмы реализации государственной экономической политики. 15. Цели и функции социального механизма управления 16. Взаимосвязь хозяйственного и социального механизма управления. 17. Экономические условия функционирования социального механизма управления производственным потенциалом. 18. Кадровая политика в системе государственного управления.

		19. Распределение и разграничение полномочий между федеральным, региональным и местным уровнями власти. 20. Оптимизация административных процессов в органах исполнительной власти. 21. Инновационные подходы к организации государственного и муниципального управления. 22. Технологии противодействия коррупции. 23. Государственно-частное партнерство. 24. Оценка эффективности государственного управления: проблемы и пути их решения. 25. Оценка эффективности осуществления государственных программ. 26. Повышение эффективности контрольно-надзорной деятельности. 27. Характеристика информационного механизма государственного управления 28. Использование современных информационных систем и технологий в государственном управлении 29. Сущность и основные элементы, принципы работы электронного правительства. 30. Программа «Электронная Россия»: цели и содержание в области государственного управления. 31. Формы взаимоотношений государственных и муниципальных органов власти. 32. Механизм взаимодействия властных и предпринимательских структур в рыночной среде. 33. Принципы и система взаимодействия органов власти и хозяйствующих субъектов. 34. О концепции политики в сфере взаимодействия органов государственной власти с институтами гражданского общества. 35. Пути и способы взаимодействия госорганов с гражданами являются, на ваш взгляд, необходимыми? 36. Назначение отделов по связям с общественностью в органах власти современной России, их функции. Форма контроля Экзамен (устно)
1.B.06	Методика преподавания управленческих дисциплин	Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося общекультурной и профессиональной компетенции посредством освоения знаний, умений и навыков в области организации обучения управленческим дисциплинам, использованию современных методов и технологий активизации учебной деятельности в процессе обучения Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули). Вариативная часть. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, ПК-20 владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности Содержание 1. Цели и задачи дисциплины «Методика преподавания управленческих дисциплин» 2. Профессионализация управления и моделирование профессиональных и личностных качеств менеджера на основе компетентностного подхода. 3. Педагогическая деятельность как функция управления персоналом. 4. Тенденции и проблемы российского менеджмента и содержание концепции менеджмент-образования в России. 5. Нормативно-правовое и организационно-методическое обеспечение менеджмент-образования. 6. Характеристика организаций, предоставляющих образовательные услуги по обучению менеджменту в России. Корпоративные системы обучения. 7. Создание обучающих центров и другие формы партнерства образовательных организаций, власти и бизнес-сообщества. 8. Зарубежный опыт организации обучения менеджменту 9. Теоретические аспекты технологизации обучения менеджменту. 10. Лекции как основная форма процесса обучения менеджменту в вузе. 11. Использование инструментов менеджмента на практических занятиях. 12. Организация выходного контроля знаний и оценка эффективности обучения. 13. Понятие, классификация видов и организация самостоятельной работы студентов в процессе преподавания управленческих дисциплин.

		14. Технологии развития познавательной деятельности в процессе обучения менеджменту. 15. Использование методов активного и интерактивного обучения в процессе преподавания управленческих дисциплин. 16. Использование мультимедийных технологий в учебном процессе. 17. Необходимость перманентного повышения квалификации персонала и выбор форм обучения менеджменту 18. Организация дополнительного обучения управлению. 19. Методическое сопровождение дистанционного обучения управлению. 29. Разработка программы повышения квалификации фронт-персонала, менеджеров среднего звена и специалистов, топ-менеджеров и учебно-методических материалов и профессиональная комплектация учебных групп. 30. Роли преподавателя в процессе развития творческой самостоятельности студентов при обучении управленческим дисциплинам 31. Использование методов управления персоналом в работе преподавателя вуза 32. Сторителлинг и наставничество (менторинг) как методы обучения персонала на рабочем месте Форма контроля Экзамен (устно)
1.В.07	Организация научных исследований в профессиональной деятельности	Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося общекультурной и профессиональных компетенций посредством освоения знаний, умений и навыков в области применения научного подхода в решении профессиональных задач. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Вариативная часть. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-18 владение методами и специализированными средствами для аналитической работы и научных исследований, ОПК-2 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области профессиональной деятельности, ПК-17 способность использовать знание методов и теорий гуманитарных, социальных и экономических наук при осуществлении экспертных и аналитических работ Содержание 1. Научное познание и его особенности 2. Проблема, предмет и объект, цели и задачи исследования. 3. Виды НИР. 4. Принципы науки и принципы организации проведения научных исследований. 5. Методы и специализированные средства для аналитической работы и научных исследований. 6. Этапы проведения НИР. 7. Выбор темы исследования и планирование НИР. 8. Организация труда исследователя. 9. Сбор и обработка научной информации. 10. Изучение литературы и составление литературного обзора в процессе проведения НИР. 11. Оценка результативности НИР. 12. Виды научных публикаций и особенности их подготовки. 13. Требования к оформлению научных статей, магистерских диссертаций. 14. Коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности. Способы и правила написания текстов. 15. Правила оформления таблиц. Графический способ изложения иллюстративного материала.

		16. Правила оформления списка использованных источников. 17. Оформление ссылок в научно-исследовательской работе. 18. Наука как форма познания мира. 19. Функции науки как социального института. 20. Классификация наук. 21. Организация научной деятельности в России. 22. Общенаучные и формально-логические методы исследований. 23. Использование экономико-математических методов и моделей в прикладных научных исследованиях. 24. Использование статистических методов в научных исследованиях. 25. Экспертные методы исследования. 26. Место и значение научных исследований в профессиональной деятельности 27. Организация и проведение научных исследований в профессиональной деятельности 28. Особенности проведения маркетинговых исследований в профессиональной деятельности Форма контроля Экзамен (устно)
Б1.В.08	Теория и практика принятия управленческих решений	Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося общекультурной и профессиональных компетенций посредством освоения знаний, умений и навыков, необходимых для успешного решения организационно-управленческих задач по различным проблемам, возникающим в системе государственной службы, обеспечения разработки и выполнения оптимальных управленческих решений на основе учета их социальной значимости и прогнозирования последствий и обеспечения эффективности и качества управленческой деятельности в государственных и муниципальных организациях. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Вариативная часть. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-2 владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях Содержание 1. Понятие, виды государственных решений и требования, предъявляемые к ним. 2. Классификация управленческих решений. 3. Качество управленческих решений. Требования к качеству управленческих решений 4. Технология разработки рациональных решений. 5. Этапы разработки рационального решения. 6. Подходы к разработке управленческого решения. 7. Коллективные формы работы и современные технологии разработки управленческих решений. 8. Характеристика основных этапов процесса принятия решений по аналитической схеме 9. Основные положения и эволюция теории принятия управленческих решений. 10. Представления основных школ управления о принятии решений. 11. Субъект принятия управленческого решения. Объект исполнения управленческого решения. Их функции. 12. Направления и концептуальные подходы в теории принятия решений. 13. Теоретические подходы к процессу принятия управленческого решения. 14. Классический (рациональный) подход к процессу принятия управленческого решения. 15. Использование принципа ограниченной рациональности в процессе принятия управленческого решения. 16. Эффективное управление по Питерсу, Уотермену. 17. Социолого-психологический подход к процессу принятия управленческого решения.

	18. Теория конфигураций и инкременталистский подход 19. Особенности проблем территорий и принятия управленческих решений в условиях рыночных отношений. 21. Роль информации и информационных технологий в процессе разработки и принятия управленческих решений. 22. Методологические основы создания и использования СППР в системе государственного управления: отечественный и зарубежный опыт 23. Классификация методов принятия решений 24. Индивидуальное и коллективное принятие управленческих решений: достоинства и недостатки. 25. Характеристика индивидуальных, коллективных, формализованных методов принятия решений и областей их применения. 26. Процесс разработки и использования моделей управленческих решений. 27. Использование нормативных и дескриптивных моделей при принятии управленческих решений. 28. Технологии разработки и использования целей. 29. Метод «дерева целей». 30. Разработка целей методом написания сценариев. 31. Программно-целевой подход к принятию управленческих решений в системе государственного управления 32. Концепция допустимого риска и учет факторов риска при разработке стратегических решений. 33. Виды неопределенности и правила выбора альтернатив в условиях неопределенности. 34. Технология принятия управленческих решений в условиях неопределенности 35. Оценка состояния и прогнозирование внешней среды. 36. Методы прогнозирования и области их применения. 37. Особенности принятия стратегических решений. 38. Методология стратегического планирования. 39. Разработка и анализ стратегических альтернатив действий. 40. Выбор стратегии развития территорий. 41. Специфичность региональных стратегий развития. 42. Управление изменениями и конфликтами при принятии и реализации управленческих решений 43. Процедуры внешнего и внутреннего согласования решения и утверждения решения. 44. Правила согласования. 45. Параллельное, последовательное и комбинированное согласование в процессе подготовки государственных решений. 46. Методы и формы организации деятельности по выполнению государственных решений. 47. Делегирование полномочий в процессе выработки и реализации решений: цели, задачи, принципы. 46. Координация деятельности в процессе реализации государственных решений. 49. Ответственность государственных органов за принятие или непринятие решения. 50. Цели и задачи контроля исполнения управленческих решений. 51. Системы контроля за выполнением управленческих решений. 52. Использование контроллинга как системы поддержки управленческих решений. 53. Причины существенных корректировок управленческих решений в системе государственного управления. 54. Эффективность управления и эффективность управленческих решений. 55. Задачи повышения уровня исполнимости решений в системе государственного управления РФ. 56. Показатели эффективности исполнения государственных решений. 57. Административные регламенты и их использование в процессе контроля. 58. Экономическая оценка управленческих решений в системе государственного и муниципального управления. 59. Повышение эффективности управленческих решений Форма контроля Зачет с оценкой, Экзамен (устно)
--	--

Б1.В.09	Профессиональный семинар "Актуальные вопросы государственного и муниципального управления"	Цели освоения дисциплины (модуля) освоение компетенций, необходимых для успешного решения организационно-управленческих задач в области управления на основе знаний о деятельности органов государственной и региональной власти и управления, умений и навыков профессионального взаимодействия с ними менеджеров организаций разных форм собственности в условиях рыночных отношений. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Вариативная часть. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-3 способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями, ПК-4 владение способностью к анализу и планированию в области государственного и муниципального управления, ПК-14 способность систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по совершенствованию системы государственного и муниципального управления Содержание 1. Развитие школ и подходов государственного управления. 2. Формирование современной модели эффективного государства. 3. Ветви власти и проблемы их взаимодействия. 4. Функции государства и функции государственного управления. 5. Правовые основы и принципы делегирования полномочий в системе государственного управления 6. Необходимость государственного регулирования рыночной экономики. 7. Основные направления разработки и реализации государственной экономической политики 8. Характеристика инструментов государственного регулирования. 9. Прогнозирование экономической динамики и разработка стратегии социально-экономического развития. 10. Программно-целевой подход к разработке и реализации стратегии социально-экономического развития страны 11. Профессиональные и этические требования к государственным и муниципальным служащим. 12. Особенности кадрового менеджмента. 13. Технологии успешного прохождения аттестации и сдачи квалификационного экзамена. 14. Управление карьерой и профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих. 15. Технологии предоставления государственных услуг исполнительными органами государственной власти. 16. Проблемы реализации положений ФЗ-210 «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг». 17. Необходимость и проблемы информатизации государственного и муниципального управления 18. Предоставление государственных и муниципальных услуг в электронном виде. 19. Современное состояние и проблемы развития местного самоуправления в РФ 21. Система органов местного самоуправления, их функции. 22. Государственные функции и их реализация с помощью местного самоуправления. 23. Проблемы государственного регулирования муниципальной экономики. 24. Формирование стратегических приоритетов муниципального развития. 25. Маркетинговые инструменты управления муниципальным развитием. 26. Институты гражданского общества 27. Взаимосвязь между государственным управлением и гражданским обществом. 28. Частно-государственное партнерство в решении проблем территорий. Форма контроля Зачет
---------	--	---

Б1.В.ДВ.00	Дисциплины по выбору	
Б1.В.ДВ.1.00	Дисциплины по выбору	
	Б1.В.ДВ.01	
Б1.В.ДВ.1.01	Теория организации и организационного проектирования	Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося профессиональных компетенций посредством освоения знаний, умений и навыков в области анализа, построения и развития структур управления хозяйствующих субъектов; разработки и внедрения комплексных организационных проектов с использованием современных средств моделирования Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули). Вариативная часть. Дисциплины по выбору. Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.01. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-2 владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях, ПК-3 способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями Содержание 1. Структура научной теории организации 2. Предмет теории организации, методы и методология 3. Типология организационных отношений. 4. Понятие системы, подсистемы, свойства систем. Классификация систем. 5. Системные свойства организации. 6. Сущность и задачи организации. 7. Организационные отношения в кризисных ситуациях 8. Функциональное содержание организации. 9. Формирование функциональной структуры управления 10. Принципы формирования типового функционального звена управления. 11. Построение функциональной структуры управления. 12. Регламентация и самоорганизация в процессе управления. Сущность регламентации . 13. Виды самоорганизации: техническая, биологическая, социальная. 14. Основные элементы и принципы самоуправления в кризисных ситуациях. 15. Циклы возникновения самоорганизации в системе. 16. Коммуникации в организационной системе: типы, формы и методы 17. Элементы коммуникаций в организации. 18. Управление противоречиями, умение находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях 19. Информационный подход к организации., 1. Развитие как общий принцип существования предприятия. Стадии и циклы организационного развития.

		20. Значение, задачи и практические основы организационного проектирования, распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями 21. Факторы проектирования организации. 22. Взаимосвязь организационного проектирования с технологией и стратегией предприятия 23. Механистический и органический подходы к проектированию предприятия 24. Методы организационного проектирования предприятий 25. Недостатки действующих структур управления и требования, предъявляемые к их построению. 26. Анализ организационной структуры предприятия. 27. Процесс формирования организационной структуры, адекватной стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям 28. Методы проведения работ по совершенствованию организационных структур предприятий 29. Общие понятия организационной культуры. 30. Базовая модель формирования и развития организационной культуры. 31. Функциональное построение организационной культуры. 32. Элементы обеспечения и механизм формирования организационной культуры, в том числе и в кризисных ситуациях 33. Содержание, структура и порядок организационного проектирования систем управления 34. Анализ и прогноз динамики внешней среды предприятия 35. Анализ и проектирование целей предприятия 36. Проектирование функционального содержания управленческой деятельности 37. Организационно-функциональный анализ системы управления предприятия Форма контроля Экзамен (устно)
Б1.В.ДВ.1.02	Социальное управление	Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающихся профессиональных компетенций, посредством формирования знаний, умений и навыков, необходимых для успешного решения организационно-управленческих задач в области осуществления социального управления Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Вариативная часть.Дисциплины по выбору.Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.01. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-2 владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях, ПК-3 способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями Содержание 1. Общая характеристика социального управления. Предмет и содержание социального управления 2. Задачи и функции социального менеджмента 3. Законы и принципы социального управления 4. Исторические этапы формирования социальной управленческой мысли 5. Научные школы социального менеджмента 6. Особенности развития управленческой социальной системы в России

		7. Особенности социального управления XXI века 8. Социальное государство XXI века 9. Человеческий фактор в социальном управлении 10. Социальное партнерство власти, населения и бизнеса 11. Сущность и содержание социального управления, механизм ее разработки и реализации 12. Критерии оценки эффективной социальной политики 13. Социальное обслуживание населения 14. Внешняя среда 15. Место и роль геополитики в современном управлении 16. Суверенитет власти, баланс интересов и духовно-идеологическая компонента российской государственности 17. Сущность современной методологии социального управления 18. Системный, ситуационный и структурно-функциональный подходы в социальном управлении 19. Синергетический и диалектический подходы 20. Сущность научных методов социального управления, их органическая взаимосвязь и приоритеты 21. Использование методов в практике российского социального управления 22. Самоуправление, саморегулирование и научные методы в социальном управлении 23. Системность социального управления, синергетический эффект 24. Структура социального управления, критерии ее рациональности 25. Пути совершенствования социального управления 26. Понятие и цели в социальном управлении 27. Методы определения и согласования социальных целей. Дерево целей 28. Стратегические цели в социальном управлении 29. Комплексные целевые программы и проекты в социальном управлении. Разработка стратегии, адекватной целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности 30. Место и роль социальных организаций в социальном управлении 31. Организационное проектирование -инновационный метод социального управления 32. Сущность мотивации в социальном управлении 33. Современные технологии мотивации к труду 34. Мотивация управления доверия к власти 35. Понятие социального контроля 36. Функции социального контроля 37. Оценка эффективности социального управления 38. Понятие социальной информации 39. Требования, предъявляемые к социальной информации 40. Информационные технологии и информационная безопасность в социальном управлении 41. Понятие и сущность инновации управленческих решений 42. Социальные аспекты управленческих решений 43. Решение как социальная модель подготовки действий 44. Умение находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях. 45. Современная управленческая культура: сущность, структурные элементы 46. Содержание современной управленческой культуры 47. Общие принципы формирования управленческой культуры 48. Культура управленческой деятельности руководителя 49. Понятие социального лидера 50. Профессиональные качества и черты личности социального лидера-управленца
--	--	--

		51. Власть и стиль руководства 52. Сущность самоменеджмента. Управление саморазвитием личности 53. Методы социального самоменеджмента 54. Технологии социального самоменеджмента 55. Сущность и структура социальных ресурсов 56. Виды социальных ресурсов, их классификация 57. Пути рационализации использования социальных ресурсов 58. Понятие и виды интеллектуальной собственности 59. Возникновение и развитие рынка интеллектуальной собственности 60. Формы передачи технологий и защиты интеллектуальной собственности 61. Социальная ответственность современных организаций 62. Ноосферная философия социального управления 63. Социальное управление в повышении качества жизни 64. Эффективная модель российского социального управления Форма контроля Экзамен (устно)
Б1.В.ДВ.2.00	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.02	
Б1.В.ДВ.2.01	Современные проблемы управления персоналом	Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося необходимой профессиональной компетенции посредством освоения знаний, умений и навыков в области разработки и реализации кадровой стратегии и политики организации, планирования кадровой работы в организации, использования технологий управления персоналом, применения на практике методов оценки эффективности системы обучения и развития персонала, анализа морально-психологического климата, проведения бенчмаркинга и других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули). Вариативная часть. Дисциплины по выбору. Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.02. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-1 владение технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовность формировать команды для решения поставленных задач Содержание 1. Современное организационное управление как многоаспектная деятельность 2. Системный подход к управлению персоналом. 3. Цели и функции системы управления персоналом как основа формирования системы управления персоналом 4. Кадровая политика организации - основа формирования стратегии управления персоналом 5. Групповая работа и формирование команд в системе организационного управления , 6. Обучение персонала как важнейший фактор повышения эффективности работы предприятия. 7. Квалификация работника и эффективность труда: обоснование зависимости. 8. Последипломное образование как одна из возможностей успешного профессионального развития личности. 9. Профессионализм и компетентность как стратегические цели развития современной организации. 10. Роль и значение фактора мотивации в эффективности современных трудовых процессов.

		11. Проблемы совершенствования мотивации труда персонала предприятия. 12. Социологическая интерпретация мотивации сотрудников. 13. Мотивация сотрудников для работы в группах и командной работы. 14. Профилактика и мониторинг конфликтных ситуаций как важнейшее направление управленческой работы. 15. Возможности и направления развития интеллектуальной и коммуникативной культуры организации. 16. Развитие и совершенствование корпоративной культуры как фактор противодействия конфликтным ситуациям в организации. 17. Особенности управления конфликтами в малых группах и командах. 18. Технологии найма, отбора и приема персонала 19. Планирование и бюджетирование в процессе найма и отбора персонала. 20. Развитие технологий деловой оценки персонала 21. «Текучесть» кадров как серьезная проблема многих современных организаций. 22. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала и совершенствование используемых технологий 23. Проблемы оценки результативности деятельности персонала и службы управления персоналом организации. 24. Совершенствование технологий управления персоналом 25. Проблемы повышения эффективности технологий развития персонала Форма контроля Экзамен (устно)
Б1.В.ДВ.2.02	Технологии управления развитием персонала	Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося общепрофессиональных и профессиональных компетенций посредством освоения знаний, умений и навыков в области развития персонала в системе государственного и муниципального управления, изучить методы и этапы адаптации, обучения, управления деловой карьерой, освоить имеющийся отечественный и зарубежный опыт в этой области, что позволит им сформулировать и изучить проблемы личностных свойств человека, рассматриваемых в разных его функциях, поскольку обеспечение организации хорошо подготовленными и мотивированными работниками в соответствии с целями и стратегией организации является одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули). Вариативная часть . Дисциплины по выбору. Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.02. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-1 владение технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовность формировать команды для решения поставленных задач Содержание 1. Бесконтактные методы оценки кандидатов. Оценка с помощью тестирования. 2. Контактные методы отбора кандидатов. Хедхантинг. 3. Интернет – технологии в рекрутинге. 4. Маркетинг персонала. 5. Маркетинговый подход к поиску кандидатов на наем в организацию. 6. Деловая оценка при найме и аттестации. 7. Социализация персонала. Управление профориентацией и адаптацией персонала. 8. Оценка уровня адаптированности сотрудников.

		9. Этические нормы в деятельности организации. 10. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе. 11. Интернационализация. Критерии оценки кандидатов на интернациональных предприятиях. 12. Проблемы диагностики пригодности кандидата на интернациональном рынке труда. 13. Команда: понятие, виды, формирование. Использование ценностных ориентаций и регуляторов поведения в управлении персоналом. 14. Личностные ресурсы, обусловленные темпераментом. Управленческие команды холерики. 15. Управленческие команды сангвиники. Управленческие команды меланхолики. 16. Вовлечение: понятие, этапы, правила, мотиваторы. 17. Комплексное мотивирование. Матрица осознания. 18. Методики измерения осознания проблемы. Личностное цензурирование. 19. Факторы, обуславливающие вовлечение в процесс принятия решений. Построение продуктивных отношений. 20. Место обучения в системе управления персоналом. 21. Обучение как метод развития персонала, направленного на повышение эффективности работы организации. 22. Профессиональное обучение как процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации. 23. Стили обучения. Развивающее обучение: предпосылки, объект, формы. 24. Действующее трудовое законодательство о формах обучения работников. 25. Определение потребностей в обучении. Причины и цели проведения подготовки кадров. 26. Профессиональная переподготовка руководителей и специалистов. 27. Деловая игра как метод обучения. 28. Моделирование поведения менеджера. 29. Семинары-дискуссии. 30. Тренинг как активная форма обучения и развития для совершенствования определенных навыков и поведения работников организации. Форма контроля Экзамен (устно)
Б2.00	Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)	
Б2.В.00	Вариативная часть	
Б2.В.01	Учебная практика	

Б2.В.02	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Цели прохождения практики закрепление, расширение и углубление теоретических знаний, полученных на основе изученных дисциплин, приобретение навыков самостоятельного сбора и анализа определенной информации по программе практики и ее оценке, обеспечение формирования компетенций по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» посредством знакомства с задачами профессиональной деятельности. Место практики в структуре образовательной программы Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР). Вариативная часть. Учебная практика. Требования к результатам прохождения практики ОПК-1 способность к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности, ОПК-3 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, ПК-2 владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях, ПК-14 способность систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по совершенствованию системы государственного и муниципального управления, ПК-20 владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности Содержание Перед началом практики в университете проводится инструктаж, на которой магистрантам сообщается вся необходимая информация по проведению практики., Программа практики включает в себя обязательное выполнение каждым студентом трех заданий. Раздел 1. Исследование системы государственного и муниципального управления. В разделе необходимо изучить нормативно-правовую основу деятельности органа власти территориального образования или предприятия, учреждения, организации по заданию руководителя практики (название, документы, регламентирующие деятельность, организационно-правовую форму и структуру, место в системе власти или в системе социальных отношений, комплекс оказываемых услуг, стратегия развития, используемые технологии управления). Охарактеризовать деятельность организации, определить возможности и основные направления ее совершенствования. Раздел 2. Технологии государственного и муниципального управления. В разделе необходимо проанализировать конкретные управленческие ситуации, ответить на поставленные задания, предложить пути решения проблем. Выводы должны быть аргументированными. Примерные ситуации приведены ниже. Ситуация 1. Что может предложить Куба России в обмен на нефть (подробнее на сайте) http://teknoblog.ru/2016/09/10/68204?utm_source=24smi.info&utm_medium=referral&utm_campaign=1909&utm_content=1041979&utm_term=2534 Советская Россия активно помогала Кубе и в финансовом, и в политическом плане. В том числе Куба получала российскую нефть и нефтепродукты. После развала СССР ситуация изменилась, а сегодня на Остров Свободы «черное золото» поступает в основном из «революционной Венесуэлы», которая из-за падения цен на энергоресурсы на мировом рынке теперь и сама стоит на краю финансовой пропасти. И кубинцы снова попросили России протянуть руку помощи.
---------	---	---

		И, как и в советские времена, речь снова идет о российских нефти и нефтепродуктах, которые на Кубу сегодня практически не поставляются. Причем кубинская власть намекает на то, что российское руководство должно «войти в положение» и предоставить энергоносители с большой скидкой — на «благоприятных условиях финансирования», поскольку основной поставщик энергоносителей на остров – Венесуэла – больше не в состоянии обеспечивать поставки, так как сама еле выживает и помогать Кубе оказалась не в состоянии. А Куба между тем столкнулась с острым бензиновым кризисом. В рамках союза «Петрокарибе» (Petrocaribe) от 2005 года Венесуэла поставляет нефть и нефтепродукты на Кубу (и в другие страны Центральной Америки и Карибского бассейна). Условия программы предполагают, что покупатели венесуэльской нефти платят за нее лишь на 48% «живых» денег, а остаток гасится в течение 25 лет с годовой ставкой в 1%. Куба частично расплачивается с Венесуэлой товарами и услугами. Например, в обмен на «черное золото» дает Венесуэле возможность пользоваться своей медицинской системой, которая считается одной из лучших в мире. Еще недавно венесуэльская государственная компания PDVSA, обеспечивающая нефтью Кубу, заверяла, что планов сокращать поставки на Остров Свободы нет, хотя уже тогда сообщалось о возникших проблемах с сырьем на НПЗ Сьенфуэгоса. Похоже, Куба действительно недополучает венесуэльскую нефть, хотя обе экономики — кубинская и венесуэльская — достаточно закрытые, поэтому до сих пор не очень понятно, остановила Венесуэла полностью поставки или просто их существенно снизила. Раньше кубинские нефтеперерабатывающие заводы, которые Гавана, кстати, получила в наследство от СССР, перерабатывали венесуэльскую нефть, а нефтепродукты отправляли, в том числе и на экспорт. В результате на Кубу поступала валюта. Таким образом, реализация нефтепродуктов, равно как и работа кубинских медиков, стали основными источниками валютных доходов страны. Денежные переводы родственников, уехавших ранее из страны, а также туризм – это другие два канала, по которым поступает на Кубу валюта, но эти источники поступлений заметно меньше. Куба никогда не платила за нефть Венесуэле реальную биржевую стоимость, и сегодня Куба не готова приобретать «черное золото» по рыночной цене. Российские финансовые власти должны были проработать этот вопрос до 31 августа 2016 г. Эта помощь может быть временной — до разрешения энергетического кризиса на Кубе. Очевидно, что это будет в чистом виде финансовая помощь Кубе. Поэтому решение это политическое. Тогда Россия, скорее всего, предоставит нефть в виде гуманитарной помощи. Та компания, которая будет этим заниматься, должна в ответ получать какие-то преференции. Но, похоже, что проблемы в Венесуэле быстро не закончатся, так как цены на нефть скоро не вырастут. Да и Гавана говорит о стабильных поставках. Тогда РФ придется придумывать всевозможные схемы поставок. Поставлять напрямую нефть из России очень дорого, да и продать есть кому, выручив рыночную цену. В убыток будет и закупка для Кубы нефти где-то поближе – например, в США, с которыми у Гаваны отношения несколько потеплели. Впрочем, работающие в кубинском энергетическом секторе российские компании («Роснефть», «Интер РАО», «РусГидро» и др.) и так чувствуют себя довольно комфортно, поэтому, скорее всего, РФ захочет получить какие-то другие преференции. Также Куба сама в состоянии предложить России некоторые совместные экономические проекты. Несмотря на то, что с США Куба наладила уже некоторые дипотношения, но все равно Кастро обратился за помощью к Путину, а не к Обаме — потому, что на Кубе по-прежнему считают РФ своим стратегическим партнером, с которым давно налажены хорошие отношения. А Америка без выдвижения политических условий кубинским властям помогать не станет, считают эксперты. Вопросы: 1. Как ответит Россия на инициативу Кубы о помощи? В каком виде будет оказана эта помощь? 2. Так как России не приходится ожидать, что правительства Кастро заплатит реальную цену за нефть, стоит ли России терять валютную выручку? 3. Должна ли России идти навстречу давнему союзнику, который, вероятно, не окажется платежеспособным, и что можно попросить взамен? 4. В каких проектах совместных проектов может участвовать российское государство и бизнес. Ситуация 2. Стратегия-2030: «Роснефть» определила главные направления развития (подробнее на сайте
--	--	---

		http://www.trud.ru/article/12-12-014/1320451_a_karavan_idet.html) Совет директоров «Роснефти» утвердил стратегию развития компании и долгосрочную программу развития до 2030 года. Как заявил президент компании Игорь Сечин, на весь этот период «Роснефть» «имеет сбалансированный портфель проектов и четкое видение своего развития». Стратегическими направлениями деятельности компании на ближайшие полтора десятка лет названы: эффективная добыча на действующих месторождениях, масштабный запуск новых проектов на востоке России, трудно-извлекаемые запасы (ТРИЗ) на суше в России, реализация шельфовых проектов, рост добычи газа. Кроме того, долгосрочные и среднесрочные планы «Роснефти» включают в себя развитие в России нефтесервисного блока, разработку и локализацию необходимых технологий мирового уровня по всем направлениям работы компании, производство оборудования и ускоренное развитие широкого спектра специализированных услуг. «Ключевым приоритетом «Роснефти» является создание эффективных механизмов монетизации запасов нефти и газа, в том числе за счет построения долгосрочной системы поставок ресурсов, — заявил президент компании Игорь Сечин. — В ближайшие годы мы планируем поддерживать добычу и активно вовлекать в разработку запасы в традиционных регионах деятельности (Западная Сибирь, Дальний Восток, Волго-Урал) и запустить ряд новых проектов в Восточной Сибири». Вопросы: 1. Оцените возможности реализации стратегии. 2. Подтвердите примерами действия «Роснефти» в ключевых направлениях за последние три года. Ситуация 3. Учителей оденут в форму (подробнее на сайте https://rg.ru/2015/02/25/forma.html и др.). Разговоры об униформе для педагогов общеобразовательных школ в России возникают регулярно. В августе 2013 года об учительском дресс-коде говорили в Госдуме. В комитете по вопросам семьи, женщин и детей обсуждали кодекс поведения работников образования, в котором предлагалось прописать критерии допустимого стиля одежды и аксессуаров для преподавателей. За появление в школе в неподобающем виде учителям предлагали делать выговоры и «вешать» на доску позора. По мнению депутатов, соблюдение строго стиля в одежде педагогов поспособствует установлению «нормальной нравственной атмосферы в школах». Дальше разговоров, впрочем, дело тогда не пошло. В апреле 2014 года сбор подписей за введение униформы для педагогов был организован на сайте Российской общественной инициативы. Идея большого отклика у россиян не получила. Дресс-код для учителей есть в некоторых регионах, например, в Оренбурге, в Москве. В российском союзе производителей школьной формы сообщили, что идею поддерживали педагоги Брянска, Тамбова и Воронежа. В Белгородской области уже имеется опыт использования учительской униформы. В селе Засосна Красногвардейского района Белгородской области все школьные учителя уже несколько лет ходят на работу в элегантных синих костюмах. Узнав об этом в ходе выездного заседания регионального правительства в Красногвардейском районе, глава области Евгений Савченко предложил внедрить подобный опыт во всех учебных заведениях Белгородчины. В объединении производителей школьной одежды «Союзформа» придумали способ повысить спрос на продукцию отечественных швейных фабрик. Помимо формы для учеников, представители текстильной промышленности сразу трех российских регионов (Брянской, Воронежской и Тамбовской области) выступили с предложением ввести для преподавательского состава общеобразовательных школ единую форму одежды. Текстильщики предложили ввести общепринятый стандарт одежды для учителей. Если предложение найдет отклик в правительстве, в «Союзформе» готовы разработать ГОСТ учительской формы — точно так же, как сейчас прорабатывается стандарт формы для школьников. Финальная версия документа будет готова через год, после чего ее должен будет утвердить Росстандарт. Вопросы 1. На основе данных соц. сети работников образования (http://nsportal.ru/forum/obshcheshkolnaya-tematika/2014/01/25/shkolnaya-forma-dlya-uchitelya и других образовательных форумов) определите, стоит ли вводить униформу для учителей? Проанализируйте и приведите основные аргументы сторонников и противников этой идеи. 2. Оцените социально-экономические последствия введения униформы для учителей. За чей счет учителям будут шить
--	--	---

		мундиры? 3. Не отпугнет ли столь строгий контроль молодых педагогов, которых и без того в школах крайне мало? 4. Как вы думаете, не стоит ли сначала ввести униформу для чиновников и депутатов? Ситуация 4. Господдержка ипотеки не повысила спрос (подробнее на сайте http://www.deloros.ru/gospodderzhka-ipoteki-ne-povysila-spros.html) Объем жилищных кредитов по итогам 2015 года уступит прошлогоднему показателю. Выдача ипотеки даже при субсидировании процентной ставки государством отстает от прошлогодних темпов — к концу года Минстрой прогнозирует до 1 трлн руб. выданных кредитов против 1,7 трлн. руб. в 2014 году. По состоянию на 1 сентября 2015 года введено в эксплуатацию 44,6 млн. кв. м жилья, этот показатель на 9% выше, чем в начале сентября 2014 года, однако положительное значение обусловлено двузначными цифрами роста сектора в начале года — с мая жилищное строительство в сравнении с прошлогодними показателями устойчиво падает. При этом «спрос на покупку жилья начал падать, в том числе из-за снижения доступности жилищного кредитования. Ипотека с господдержкой, которую правительство России воспринимает как один из основных инструментов стимулирования рынка жилищного строительства, занимает около 40% от всех выданных в 2015 году ипотечных кредитов. К 1 сентября, по данным Минстроя, их выдано 460 млрд руб., из которых 200 млрд руб. приходится на кредиты с субсидированной ставкой. По итогам 2015 года ожидается выдача от 900 млрд руб. до 1 трлн руб. жилищных кредитов. Впрочем, даже несмотря на поддержку первичного рынка ипотечного кредитования, это меньше прошлогодних показателей – в 2014 году объем выданных кредитов стал рекордным, составив 1,7 трлн руб. Отметим, что средняя ставка в 2014 году, по данным Минстроя, составила 12,45%. Вопросы 1. Какие меры государственной поддержки строительной отрасли России должны быть реализованы. 2. Охарактеризуйте мероприятия господдержки спроса на первичном и вторичном рынке жилья. 3. Дайте характеристику ФЦП как метода управления в системе государственного управления. 4. Оцените эффективность федеральной целевой программы (ФЦП) «Жилище» продлено до 2020 года и условия ее реализации 5. Определите перспективы реализации новой программы обеспечения граждан квадратными метрами. Ситуация 5. Оцените результаты исследования: «теневая экономика» России переживает спад (подробнее на сайте https://news.mail.ru/economics/26060304) Экономический кризис в России ударил по теневой экономике и рынку труда, считают авторы социального опроса Российской академии народного хозяйства и государственного управления (РАНХиГС). Эксперты зафиксировали снижение числа работников теневого сектора. В 2016 году в течение года в теневом рынке так или иначе участвовали около 30 млн человек — это 40,3% экономически активного населения. В 2013 году доля таких работников составляла 44,5%, а в 2006 году — 45,1%. При этом сейчас около 8,7 млн. человек полностью исключены из официального сегмента экономики. Остальные имеют дополнительные заработки, которые официально не оформляют, или получают часть зарплаты в конверте. Никакого перетока работников из официального сектора в теневую экономику из-за кризиса не произошло, уверены социологи. Более того, россияне начали экономить и на неофициально оказываемых услугах. Они стали реже к ним прибегать или выбирать то, что дешевле. В 2016 году около 51,3% граждан, занятых в экономике, неофициально оплачивали какие-либо услуги. В 2013 году потребителей таких услуг было чуть больше — 51,7% занятого населения, а в 2006 году — 56%. Чаще всего неофициально оплачивают услуги частного извоза, автосервиса, а также пошив и ремонт обуви. Также часто неофициально оплачивают различные медицинские услуги, например массаж. Популярностью в неофициальном секторе также пользуется ремонт квартир или сантехники. По данным социологов, в теневом секторе в основном работают молодые мужчины до 24 лет и мужчины старше 60 лет.
--	--	--

		Обычно у них достаточно невысокое материальное положение и средний уровень образования. Вопросы 1. Укажите причины существования теневой экономики и сокращение числа занятых в теневом секторе в последние три года. 2. Кто и почему не оформляют официальные трудовые отношения. 3. Оцените социально-экономические последствия для государства, регионов и для граждан, не оформивших официальные трудовые отношения. 4. Какие меры предпринимаются в Белгородской области по легализации работающих в «теневой экономике». Раздел 3. Индивидуальное задание Результаты индивидуальной работы в разделе 3 должны содержать анализ материалов по проблеме исследования. В ходе учебной практики (практики по получению первичных профессиональных умений и навыков) студенты проводят конкретные эмпирические исследования по сбору материала и проверке выдвигаемых гипотез, которые являются эмпирической основой подготовки курсовых работ, научных сообщений, докладов, публикаций и магистерской диссертации. Для составления, редактирования и оформления отчета студентам отводятся последние 2-3 дня учебной практике (практики по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности). Оформленный отчет, сдается руководителю практики от университета на проверку. Принятый руководителем отчет подлежит защите. Форма контроля Зачет с оценкой
Б2.В.03	Производственная практика	
Б2.В.04	Научно-исследовательская работа	Цели освоения дисциплины (модуля) приобретение опыта научно- исследовательской деятельности посредством самостоятельного выполнения исследовательской и научной работы, включая освоение методов поиска источников информации о предмете исследований, систематизацию, осмысление и преобразование собранных данных, реализацию необходимых способов обработки данных, представление результатов научной работы. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

		Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР). Вариативная часть. Производственная практика. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, ПК-18 владение методами и специализированными средствами для аналитической работы и научных исследований, ПК-19 владение методикой анализа экономики общественного сектора, макроэкономическими подходами к объяснению функций и деятельности государства Содержание Научно-исследовательская работа ориентирована на подготовку магистерской диссертации, поэтому результатом научно-исследовательской работы в 1-м разделе является программа научно-исследовательской работы, которая включает обоснование темы и разработку плана-графика магистерской диссертации. Обоснование темы должна содержать следующую информацию: 1) Актуальность темы исследования; её важность для решения проблем государственного и муниципального управления – излагается современное состояние рассматриваемой проблемы, показывается ее роль и значение в экономике и управлении, необходимость ее изучения и исследования. 2) Цель и задачи исследования. 3) Объект и предмет исследования. Объект исследования – орган управления или предприятие/организация государственной или муниципальной сферы деятельности, данные которых исследуются в работе. Предмет исследования - проблема (круг вопросов), которые исследуются в работе на примере объекта исследования. 4) Период исследования (три последних года). 5) Теоретико-методологическая база исследования. Теоретическую базу составляют основные теоретические концепции данной области знаний и рабочие гипотезы, которые следует доказать в теоретической части ВКР. Методологическую базу составляют общенаучные и специальные методы, с помощью которых будут получены эти результаты, излагаются организационные условия, необходимые для их реализации. 6) Область применения результатов работы. Кратко характеризуется вид результатов работы (предложения, рекомендации по отдельным направлениям деятельности объекта исследования или аспектам предмета исследования, модели, дополнения к действующему законодательству и т.п.) и их влияние на исследуемую проблему в случае внедрения в определенных организациях. 7) Апробацию результатов проведенного исследования в форме публикации статей, тезисов. В приложения обязательно необходимо вынести список трудов магистранта по результатам проведенного исследования Литературный обзор проблемы исследования должен содержать информацию о степени ее научной разработанности в целом и по отдельным аспектам проблемы. На основе подбора и изучения основных литературных источников, которые будут использованы в качестве теоретической базы исследования; автором должен быть представлен обзор литературы по теме магистерской диссертации или ее конкретного аспекта, который содержит анализ основных результатов и положений, полученных ведущими специалистами в области проводимого исследования, оценку их применимости в рамках данного исследования. В разделе указываются теоретические и законодательно-нормативные источники, данные статистической и бухгалтерской отчетности объекта исследования. Указываются фамилии авторов, внесших наиболее ощутимый вклад в разработку определенных аспектов изучаемой проблемы. Библиографические ссылки употребляются при цитировании; при заимствовании положений, формул, таблиц, иллюстраций; при необходимости отсылки к другому изданию, где более полно изложен вопрос; при анализе в тексте опубликованных работ. Оформление ссылок по тексту работы (в квадратных скобках указываются номер источника в их списке). Список использованных источников следует систематизировать и правильно оформить по видам изданий: – Законы и нормативные акты РФ и субъектов Федерации, органов местного самоуправления, правительства и отраслевых министерств и т.д. При составлении литературного обзора следует соблюдать такие требования, как: количество литературных источников –75, их
--	--	---

		актуальность, география (обязательны труды преподавателей БУКЭП, кафедры маркетинга и менеджмента, желательны источники из иностранных источников, использование энциклопедических изданий, фундаментальных исследований). Приветствуется самоцитирование. Результатом научно-исследовательской работы в 3-м вопросе является характеристика научного и методологического инструментария, который автор предполагает использовать или уже использует при выполнении магистерской диссертации в процессе сбора фактического материала для выпускной квалификационной работы, включая разработку методологии сбора данных, методов обработки результатов, оценку их достоверности и достаточности для завершения работы над диссертацией., Четвертый вопрос является индивидуальным заданием и связан с содержанием теоретической части магистерской диссертации. Форма контроля Зачет с оценкой
Б2.В.05	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика, педагогическая практика)	Цели прохождения практики получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, приобретение первоначального практического опыта по избранному профилю деятельности. В соответствии с общей целью производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологической практики, педагогической практики)): - целью технологической практики является формирование практических аспектов профессиональных компетенций студента на основе изучения деятельности конкретной организации; - целью педагогической практики является приобретение опыта учебной и воспитательной деятельности; овладение педагогическими навыками проведения отдельных видов работы в качестве преподавателя. Место практики в структуре образовательной программы Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР).Вариативная часть.Производственная практика. Требования к результатам прохождения практики ПК-1 владение технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовность формировать команды для решения поставленных задач, ПК-20 владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности, ПК-2 владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях, ПК-3 способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями, ПК-4 владение способностью к анализу и планированию в области государственного и муниципального управления, ПК-14 способность систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по совершенствованию системы государственного и муниципального управления, ПК-15 способность выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации, ПК-16 способность к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях, ПК-17 способность использовать знание методов и теорий гуманитарных, социальных и экономических наук при осуществлении экспертных и аналитических работ, ПК-18 владение методами и специализированными средствами для аналитической работы и научных исследований, ПК-19 владение методикой

		анализа экономики общественного сектора, макроэкономическими подходами к объяснению функций и деятельности государства Содержание Программа практики включает в себя обязательное выполнение каждым студентом заданий в рамках технологической и педагогической практик. Раздел 1. Технологическая практика Технологическая практика должна содержать описание управленческих технологий, отражающих и организующих непосредственно управленческие процессы в организации. Логика анализа содержания и организации управленческого процесса в основной части определяется методическими указаниями по производственной практике (практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологической практике, педагогической практике)) Основная часть технологической практики должна содержать описание выполненной работы и полученных результатов. Логика анализа в основной части определяется методическими указаниями по производственной практике (практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологической практике, педагогической практике)). Основная часть отчета по технологической практике должна включать вопросы: 1.1. Анализ системы управления объекта исследования. Раздел должен содержать общую характеристику системы управления организации – объекта практики, которую необходимо начать с изучения нормативных и организационных документов (нормативно-правовые акты страны, региона, регулирующие деятельность организации – Устав муниципального образования, нормативные акты главы муниципального образования, представительного и исполнительно-распорядительного органа и др.). На основе Устава, Положения и др. организационных регламентов, привести общие сведения об организации, истории ее развития, охарактеризовать цели, задачи организации, виды ее деятельности и номенклатуру оказываемых государственных услуг. Обязательно провести анализ организационной структуры управления объекта исследования (должны быть графическая схема, описание уровней и звеньев управления, характеристика функций руководителей и ведущих специалистов, полномочия, оценка достоинств и недостатков действующей организационной структуры). В связи с тем, что в самом общем виде технология управления – это деятельность субъекта управления, под влиянием которой изменяется объект управления в соответствии с поставленной целью, особое внимание следует уделить анализу практики реализации руководителями своих управленческих функций при решении стратегических и оперативных задач в планировании, организации, мотивации и контроле, а также организации труда руководителя и работников аппарата управления. Охарактеризовать взаимосвязи с другими государственными или муниципальными организациями, особое внимание следует уделить организации работы с обращениями граждан, оценить управленческие нововведения, которые имеют место быть в исследуемой организации. В настоящее время в системах управления широко используется практически во всех организациях информационные технологии. Студенту следует дать характеристику информационного обеспечения управления и организации документооборота, используемых информационно-компьютерных технологий и практики предоставления государственных (муниципальных) услуг в электронном виде. 1.2. Оценка экономического потенциала объекта исследования. В разделе проводится на основе технологии анализа хозяйственной деятельности организации. Прежде всего, следует оценить эффективность «управления по целям», используемого во всех организациях на основе выполнения плановых показателей, стратегии развития органа государственной власти и управления (местного самоуправления) или государственного (муниципального) предприятия, а также оценить степень реализации целевых программ, участником разработки и реализации которой является организация-база практики. Следует проанализировать результаты принятых и реализованных решений в процессе управления (это позволит оценить эффективность «управления по результатам») с помощью таких систематизированных показателей деятельности на основе отчетности организации за три года:
--	--	---

		а) объемные и стоимостные показатели результатов деятельности организации, в том числе платных услуг, их структуру, доходы, расходы и прибыль организации (если законодательными и иными нормативно-правовыми актами организации предусмотрено ее получение и целевое использование); б) наличие имущества организации и характеристика его структуры по видам – основные средства, материальные ценности и запасы, проанализировать их динамику; в) финансовое состояние организации – источники финансирования, целевое использование бюджетных и привлеченных средств и др. 1.3 Характеристика кадрового обеспечения объекта исследования и технологий, используемый в управлении персоналом. В разделе следует охарактеризовать наличие и эффективность использования трудовых ресурсов – рассчитать и проанализировать в динамике показатели, характеризующие численность и состав персонала по категориям работников, социально-демографическую структуру персонала, текучесть кадров и др. показатели. Студенту следует изучить цели и задачи системы управления персоналом в организации, используемые ней принципы и методы формирования, обоснования и внедрения системы управления персоналом. Целесообразно показать особенности системы управления персоналом организации-базы практики: функциональные подсистемы, распределение функций между линейными руководителями структурных подразделений и функциональными руководителями службы управления персоналом. В этих целях могут использоваться кадровые технологии, представляющие собой совокупность методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию принимаемых кадровых решений, связанных планированием потребности в персонале, наймом, мотивацией персонала, критериями оценки, с оптимизацией расходов на персонал, формированием и распределением фонда оплаты труда; повышением квалификации и др. Для этого следует проанализировать систему оплаты труда в органах государственной власти (местного самоуправления), используемые принципы подбора кадров, повышение квалификации и систему аттестации государственных (муниципальных) служащих органа государственной власти (местного самоуправления) и персонала государственных (муниципальных) предприятий. Раздел выполняется на основе данных официальных статистических источников, аналитических справок, отчетов, планов организации, публичных выступлений представителей органов власти и управления и т.п. В конце раздела студенту необходимо сделать выводы о достоинствах и недостатках системы управления организацией. Главная цель используемых в государственном управлении технологий связана с постановкой и выработкой механизмов решения общественных проблем, с разработкой и реализацией соответствующими государственными и общественными структурами государственной политики. 1.4 Индивидуальное задание. В процессе написания раздела быть выявлены на основе проведенного анализа предложения и методические рекомендации по совершенствованию управления организацией. При разработке собственных предложений и методических рекомендаций по совершенствованию управления в организации (учреждении) студент может использовать операции и процедуры маркетинговых, социальных, инновационных, информационных, коммуникационных технологий, технологии регулирования и разрешения конфликтов и др. Все цифровые материалы следует оформить в виде таблиц, графиков, диаграмм, расчетов. Раздел 2. Педагогическая практика. В ходе педагогической практики в университете студенты должны выполнить ряд заданий, результаты выполнения которых следует отразить в отчете. 2.1. Анализ современных форм учебных занятий и методики их проведения. Студенту необходимо охарактеризовать изученные им методики подготовки и проведения лекций, практических занятий, консультаций, зачетов, экзаменов и других форм аудиторной и внеаудиторной работы, практику использования активных и интерактивных методов обучения. 2. 2. Разработка плана-конспекта и подготовка материала для практического занятия. Студент должен составить подробный план-конспект практического занятия по дисциплине учебного плана направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», посетить это занятие в учебной группе и сделать анализ проведенного занятия. Студенту необходимо подготовить все необходимые для занятия дидактические материалы, презентацию, разработать не менее двух хозяйственных ситуаций и пяти тестовых заданий на основе анализа деятельности предприятия-базы практики.. Студент обобщает собранный материал для написания отчета в соответствии с программой
--	--	---

		производственной практики, оценивает достаточность и достоверность собранной информации. Полученный в период производственной практики педагогический опыт целесообразно обобщить в форме доклада на методическом семинаре кафедры, с последующей публикацией тезисов или статьи., Оформленный отчет одновременно с заполненными дневниками студента по практике, заверенными руководителями практики от организации, сдается руководителю практики от университета на проверку. Принятый руководителем отчет подлежит защите. Перед началом практики проводятся организационные мероприятия по прохождению практики, на которых студентам сообщается вся необходимая информация по проведению и прохождению производственной практики. Осуществляется знакомство студента с коллективом организаций и правилами внутреннего распорядка, внутренней документацией. Практикант в обязательном порядке проходит инструктаж по технике безопасности и пожарной безопасности в организации и в вузе. Форма контроля Зачет с оценкой
Б2.В.06	Преддипломная практика	Цели прохождения практики получение теоретических и практических результатов, являющихся достаточными для успешного выполнения и защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации), тема которой предопределяет цели и задачи производственной (преддипломной) практики. Место практики в структуре образовательной программы Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР).Вариативная часть.Производственная практика. Требования к результатам прохождения практики ПК-1 владение технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовность формировать команды для решения поставленных задач, ПК-2 владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях, ПК-3 способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями, ПК-4 владение способностью к анализу и планированию в области государственного и муниципального управления, ПК-14 способность систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по совершенствованию системы государственного и муниципального управления, ПК-15 способность выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации, ПК-16 способность к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях, ПК-17 способность использовать знание методов и теорий гуманитарных, социальных и экономических наук при осуществлении экспертных и аналитических работ, ПК-18 владение методами и специализированными средствами для аналитической работы и научных исследований, ПК-19 владение методикой анализа экономики общественного сектора, макроэкономическими подходами к объяснению функций и деятельности государства, ПК-20 владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности Содержание На первом, подготовительном этапе в университете студент в обязательном порядке должен получить дневник прохождения практики, методические рекомендации по прохождению производственной (преддипломной) практики, уточнить на кафедре неясные вопросы, пройти инструктаж по технике безопасности. Далее осуществляется знакомство студента с коллективом сотрудников организации, правилами внутреннего распорядка, документацией. Практикант в обязательном порядке проходит инструктаж по технике безопасности и пожарной безопасности с отметкой в соответствующих журналах., Программа практики включает в себя обязательное выполнение каждым студентом трех заданий. Руководитель практики от университета, учитывая особенности организации – базы практики, может внести уточнения в содержание заданий. Раздел 1. Социально-экономическая характеристика территориального образования и организации

		Необходимо охарактеризовать деятельность органа власти территориального образования, предприятия, учреждения, организации (название, организационно-правовая форма, виды деятельности, место в системе власти или в системе социальных отношений, комплекс оказываемых услуг). Привести общие сведения об организации – базе практики. На основе данных сайта администрации территориального образования и региональной статистики следует проанализировать социально-экономические показатели территориального образования, в котором функционирует орган управления, учреждение, организация – база практики (социально-демографические характеристики, населения (численность, половозрастной состав, статус, доходы и расходы, занятость и др.), природно-климатические условия, структура экономики и промышленный потенциал региона, социальная сфера и др. показатели). На основе результатов анализа следует сделать выводы об уровне социально- экономического развития территориального образования деятельности организации и определить место исследуемой организации в системе власти или в системе социальных отношений. Раздел 2. Исследование системы управления объекта исследования. В разделе необходимо проанализировать: – структуру и организацию управления в данном органе власти, предприятии, учреждении, функции отдельных подразделений и механизм взаимосвязи между ними, целевые программы и проекты, в реализации которых участвует организация; – результаты деятельности организации за три последних года, в том числе: объемные и стоимостные показатели результатов деятельности организации, ее имущественное и финансовое состояние, выявить сильные и слабые стороны деятельности организации. В конце раздела студенту необходимо сделать вывод о сильных и слабых сторонах деятельности органа управления, достоинствах и недостатках системы управления организацией государственного и муниципального сектора экономики, определить резервы и основные направления ее совершенствования. Раздел 3. Технологии управления персоналом и формирование управленческой команды. Студенту необходимо провести анализ наличия и эффективности использования трудовых ресурсов в организации – государственных (муниципальных) служащих. Для этого рассчитываются и анализируются в динамике показатели, характеризующие численность персонала организации по функциональному назначению и по характеру и объему полномочий, социальную и квалификационную структуру персонала, эффективность использования персонала. Студенту также необходимо изучить систему управления персоналом и ее функции, используемые кадровые технологии, оценить уровень удовлетворенности трудом и мотивацию персонала, уровень сформированности управленческой команды, сформулировать выводы об эффективности управления персоналом государственной (муниципальной) организации и предложить пути совершенствования командообразования. Раздел 4. Индивидуальное задание. Индивидуальное задание связано с разработкой направлений совершенствования основных проблем, возникающих в ходе осуществления деятельности государственной (муниципальной) организации, выступающей объектом исследования. Задание носит индивидуальный характер для каждого студента, так как зависит непосредственно от темы выпускной квалификационной работы, Оформленный отчет одновременно с заполненным «Дневником студента по практике», заверенным руководителем практики от организации, сдается руководителю практики от университета на проверку. Принятый руководителем отчет подлежит защите., К защите допускается проверенный отчет, который соответствует методическим требованиям высшей школы. Защищать следует отчет, в котором магистрантом устранены замечания, указанные руководителем практики в рецензии. В случае несоответствия требованиям отчёт дорабатывается (в срок не более трех дополнительных дней после проверки руководителем практики). Форма контроля
ФТД.00	Факультативы	
ФТД.В01	Теория организации и	

	организационное поведение	Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у магистрантов профессиональных компетенций посредством освоения знаний, умений и навыков в области теории организации и организационного поведения Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Факультативы. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-2 владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях, ПК-3 способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями Содержание 1. Теория организации в системе наук об управлении организацией. 2. Эволюция взглядов на организацию. 3. Законы организации, их взаимосвязь. 4. Жизненный цикл организации. 5. Основные характеристики организации. Типы организаций. 6. Особенности социально-экономических организаций. 7. Сущность и задачи хозяйственной организации. 8. Организационно-правовые формы организаций. 9. Человек в организации. Взаимосвязь управления и системы отношений в организации. 10. Характеристики организационных структур управления. 11. Линейно-функциональные и дивизиональные структуры. 12. Проектное и матричное управление. 13. Принципы статической и динамической организации. Принципы рационализации. 14. Сущность и задачи субъектов и объектов организаторской деятельности. 15. Регламентация и самоорганизация в управлении. 16. Основные элементы самоорганизации и самоуправления. Основы тайм-менеджмента. 17. Факторы проектирования организации. 18. Механический и органический подходы к проектированию организационных структур. 19. Этапы и методы проектирования организационных структур. 20. Оценка эффективности организационных проектов. 21. Базовые критерии поведения человека в организации. 22. Классические и современные теоретические представления о личности и её поведении. 23. Типы личности и модели их поведения. 24. Сущность и свойства делового поведения. 24. Взаимодействие человека и организации. 25. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. 26. Формирование социального статуса работника. 27. Организационные и межличностные коммуникации. 28. Принципиальные подходы к разработке конструктивной поведенческой стратегии. 29. Поведенческие действия для создания доверительного взаимопонимания. 30. Формирование и выбор алгоритмов поведения.
--	----------------------------------	--

		31. Характеристика поведения организации. 32. Менеджер и лидер организации: модели поведения. 33. Маркетинговое управление поведением организации. 34. Поведенческое формирование репутации организации. 35. Управление поведением потребителей. Форма контроля Зачет
ФТД.В02	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений	Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося профессиональных компетенций посредством освоения знаний, умений и навыков в области принятия оптимальных кадровых решений по различным проблемам, возникающим в процессе функционирования организации Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Факультативы. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-1 владение технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовность формировать команды для решения поставленных задач, ПК-2 владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях Содержание 1. Место и значение принятия решения в процессе управления организацией. 2. Понятие и признаки управленческого решения. 3. Особенности кадровых решений. 4. Основные положения и эволюция теории принятия управленческих решений 5. Многоаспектность содержания управленческих решений. 6. Типология и классификация управленческих решений. 7. Типовые кадровые решения. 8. Уровни и принципы разработки и принятия решений. 9. Участники процесса принятия управленческих решений. 10. Задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций 11. Проведение консультаций работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора 12. Понятие качества управленческих решений. 13. Характеристики и требования к управленческим решениям. 14. Характеристика среды принятия решений в области управления персоналом и факторов, влияющих на качество кадровых решений. 15. Понятие эффективности управленческих решений. 16. Оптимальность решений и ее связь с эффективностью организации 17. Сущность процессного подхода и методологические подходы к процессу принятия управленческого решения. 18. Стандартный и инновационный подходы к принятию решений. 19. Процедуры формирования системы целей, проблем и критериев эффективности при выборе оптимальных кадровых решений. 20. Аналитическая и организационные технологии подготовки и принятия решений. 21. Программы научных исследований в сфере управления персоналом 22. Применение количественных и качественных методов анализа при принятии решений в области управления персоналом

		23. Сущность и содержание целевого подхода к принятию решений. 24. Формирование цели управленческого решения. 25. Программно-целевой подход к принятию управленческих решений в организации. 26. Формирование и функционирование механизма реализации управленческих решений. 27. Методы и формы организации деятельности по выполнению управленческих решений в организациях. 28. Делегирование полномочий и ответственность в процессе выработки и реализации решений. 29. Контроль исполнения кадровых решений. 30. Компетентность субъектов, принимающих и реализующих. 31. Механизм согласования интересов как фактор эффективной разработки и реализации кадровых решений. 32. Методы оценки последствий решения. Утверждение решения. 33. Влияние личностных особенностей ЛПР на разработку решения. 34. Модели поведения ЛПР. Влияние человеческого фактора на реализацию решения. 35. Использование власти и влияния при принятии и реализации управленческих решений. 36. Управление изменениями и конфликтами при принятии и реализации управленческих решений. 37. Ошибки и ловушки при принятии решений. 38. Социально-трудовые проблемы организации 39. Методологические основы автоматизации поддержки принятия решений. 40. Зарубежный опыт создания СППР. 41. Организация информационно-вычислительной поддержки управленческой деятельности. 42. Организация интеллектуальной поддержки управленческой деятельности. Форма контроля Зачет
--	--	--