Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://stuservis.ru/nauchno-issledovatelskaya-rabota/389601

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Государственное и муниципальное управление (ГМУ)

Содержание
I. ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ НА ПРАКТИКУ 3
II. ИНСТРУКТАЖ ПО ОЗНАКОМЛЕНИЮ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ТРЕБОВАНИЯМИ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ, ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ПРАВИЛАМ ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА 4
III. ОТЧЕТ 5
Введение 5
1. Описание индивидуального задания 7
2. Современная проблематика исследуемой предметной области 8
3. Эмпирические методы сбора и анализа информации в той или иной научной сфере, связанной с темой выпускной квалификационной работы 12
4. Конкретные программные продукты и информационные ресурсы 16
Заключение 17
Список литературы 18
IV. ХАРАКТЕРИСТИКА 20

III. ОТЧЕТ
Введение
Прохождение практики является одним из важнейших этапов обучения студента. Она обеспечивает закрепление полученных при изучении дисциплин знаний, овладение навыками и компетенциями практической работы, приобретение опыта работы в трудовом коллективе.
Цель проведения исследовательской работы:
 изучение методологии, конкретных методов и методик исследований в области проблем управления;
 овладение методологией и методологией научных исследований, приобретение навыков и умений по получению, обработке, хранению и распространению научной информации;
 обобщение и критический анализ результатов отечественных и зарубежных ученых, выявление и формулирование актуальных научных проблем в области государственного и муниципального управления;
 проведение независимого исследования в соответствии с разработанной программой;
 сбор и научная обработка фактического материала для подготовки выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).
Задачи исследовательской работы:
 ознакомление и анализ научной литературы по теме исследования и подготовка обзора научной литературы;
 Обоснование актуальности, теоретической и практической значимости выбранной темы научного исследования.
 выбор методов и инструментов, разработка инструментов эмпирического исследования, сбор, обработка, анализ, оценка и интерпретация полученных результатов исследований;
 выполнение исследовательского проекта, связанного с разработкой методов, методологий или моделей, связанных с изучением реальных организаций, например, создание стратегического проекта;
 представление результатов проделанной работы в форме отчетов, рефератов, научных публикаций, подготовленных в соответствии с существующими требованиями.

1. Описание индивидуального задания
В рамках прохождения практики был составлен индивидуальный план заданий, состоящий из следующих задач:
Содержание практики, вопросы, подлежащие изучению и отрабатываемые элементы практической подготовки:
 современная проблематика исследуемой предметной области;

 эмпирические методы сбора и анализа информации в той или иной научной сфере, связанной с темой выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации);
 конкретные программные продукты и информационные ресурсы.
Планируемые результаты научно-исследовательской работы:
 закрепление знаний, полученных в ходе обучения;
 получение реального опыта научно-исследовательской деятельности;
 формирование навыков ведения научно-исследовательской работы;
 структурирование материала для практической части выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

2. Современная проблематика исследуемой предметной области
Повышение эффективности управления персоналом становится все более важным фактором успешного развития государственных служб. Это связано с тем, что эффективность управления кадровыми процессами повышается за счет повышения эффективности государственной службы в целом. В то же время функционирование государственных институтов в рамках современных реалий предъявляет высокие требования к квалификации, их знаниям и способностям. Для достижения положительных результатов организация должна иметь в своем штате специалистов высокого уровня. В связи с реформой государственных служб возникает необходимость совершенствования кадровой политики и управленческой оценки состояния персонала, обоснования механизмов регулирования кадровых процессов и разработки организационно-нормативных моделей их управления. Правильный подход к формированию кадровой политики и оценке трудового потенциала государственных учреждений, а также постоянное совершенствование системы профессиональной подготовки обеспечат развитие трудового потенциала работников и, следовательно, повысят производительность труда работников.
Кадровая политика является неотъемлемой частью управления любым государственным органом. Государственная Дума ФС также не является исключением и требует управления персоналом на основе комплексного планирования и оценки кадрового потенциала государственных служащих.
Несмотря на разнообразие существующих подходов к этой проблеме, основными наиболее эффективными из них являются: совершенствование методов и процедур отбора персонала, разработка научных критериев оценки, анализ потребности в управленческих кадрах, повышение эффективности управленческих решений в области кадровой политики. Поэтому повышение эффективности управления персоналом становится все более важным фактором успешного развития государственных институтов. Это связано с тем, что эффективность управления кадровыми процессами повышается за счет повышения эффективности функционирования государственного учреждения в целом.
Порядок поступления граждан на федеральную государственную гражданскую службу в ГДР Российской Федерации регулируется рядом нормативных правовых актов. В то же время функционирование государственных институтов в рамках современных реалий предъявляет высокие требования к квалификации, их знаниям и способностям. Для достижения положительных результатов организация должна иметь в своем штате специалистов высокого уровня. В связи с реформой государственных служб возникает необходимость совершенствования кадровой политики и управленческой оценки состояния кадрового потенциала, обоснования механизмов регулирования кадровых процессов, разработки организационных и нормативных моделей их управления.
Правильный подход к формированию кадровой политики и оценке трудового потенциала государственных органов, а также постоянное совершенствование системы профессиональной подготовки обеспечат развитие трудового потенциала работников и тем самым повысят производительность труда работников.
Существует проблема кадровой адаптации к специфике законотворческой и законодательной деятельности депутатов ГД, которые являются представителями культуры, спорта, средств массовой информации и аналогичных отраслей.
Одна из важнейших проблем - снижение уровня конфликта между представителями разных фракций.
В Скандинавских странах проблема дисбаланса в сфере труда решается путем перераспределения временных ресурсов в контексте социального участия в репродуктивном труде и работе по уходу за старшим поколением. Для высвобождения женского персонала на рынок труда используется более активное привлечение мужского ресурса в репродуктивную сферу и забота о старшем поколении посредством распределения льгот, грантов и пособий. Женский кадровый потенциал перераспределяется в производственные, научные и государственные службы с помощью коэффициентов занятости. Например, устанавливая квоты, Шведский парламент достигает почти пятидесятипроцентной доли женщин.

Аналогичным образом ведется работа по выравниванию возрастного контингента государственных учреждений и, таким образом, предотвращению проблемы значительного старения персонала.
Отношение к государственной / государственной службе, характерное для государственных служащих, высокая исполнительская дисциплина не означает, что государственные служащие работают эффективно. Следовательно, существует необходимость в создании системы оценки объема и качества работы государственных служащих, которая должна быть связана с системой оплаты труда. Наиболее перспективными направлениями государственной кадровой политики является рост авторитета и престижа государственной службы,
Повышение эффективности кадровой политики возможно с учетом мнения государственных служащих аппарата Государственной думы путем пересмотра трудовых норм и создания более гибкой системы оплаты труда государственных служащих, обеспечения максимально прозрачного и сугубо профессионального отбора новых сотрудников Государственной службы и постоянного обновления имеющегося персонала. В профессиональной деятельности государственного служащего существуют демотивирующие факторы организационного характера, которые приводят к возникновению психологических проблем при осуществлении профессиональной деятельности. К таким факторам относятся наличие ненормированного режима работы государственного служащего, необходимость в некоторых случаях работать сверхурочно, дублирование полномочий и частая смена специалистов, а также высокий риск возникновения конфликтных ситуаций при работе с населением.
Специфика работы государственных служащих, в том числе вовлечение в широкое коммуникативное взаимодействие в профессии, требует разработки эффективного механизма психологического сопровождения профессиональной деятельности государственных служащих.
Задачами внедрения системы кадровой адаптации к особенностям законодательной и законодательной деятельности депутатов нового созыва являются:
- поддержание необходимого уровня квалификации депутатов для решения вопросов законодательной и законотворческой деятельности;
- обеспечение требований действующего законодательства Российской Федерации относительно уровня знаний и квалификации депутатов ГД и наличия у них необходимых разрешительных документов.
- предоставление депутатам необходимых знаний и навыков при вступлении в должность.
- быстрое вступление депутатов нового созыва на должность.

Важно уменьшить конфликты между представителями разных фракций с помощью учебных мероприятий. Конфликты, которые периодически возникают между депутатами, крайне негативно сказываются на рабочем процессе и качестве деятельности.

3. Эмпирические методы сбора и анализа информации в той или иной научной сфере, связанной с темой выпускной квалификационной работы
Метод научного исследования — это способ познания объективной действительности, совокупность действий, призванных помочь достижению желаемого результата – цели исследования Методика — это совокупность способов и приемов исследования, порядок их применения и интерпретация полученных с их помощью результатов.
Автором используются следующие методы научного исследования
- анализ литературы (или нормативно-правовых документов) по теме исследования;
- исторический метод (изучение в хронологическом порядке);
- изучение и обобщение сведений;
- сравнение;
- абстрагирование (изучение предмета вне его связей с миром); синтез (объединение фактов в одно целое);
- индукция (рассуждение от частного к общему);
- дедукция (рассуждение от общего к частному);
- аналогия (перенос знания с одного предмета на другой); классифицирование (создание системы, объединяющей разнородные явления по единому принципу);
- моделирование (получение информации о предмете через созданную модель)

Функциональный метод-это метод познания, используемый для выяснения функций одних социальных явлений по отношению к другим. В общей теории международных отношений этот метод используется при изучении функций государства, государственных органов во внешней политике.
К общенаучным методам относится социологический метод, в отличие от метода конкретных

социологических исследований, который является частнонаучным методом.
Социологический метод заключается в изучении международной действительности с помощью таких социологических приемов, как анкетирование, опрос населения об отношении к мировым делам. Этот метод позволяет давать обоснованные рекомендации по улучшению внешнеполитической пропаганды и улучшению международного сотрудничества.
Логический метод включает в себя приемы, используемые для определения юридических понятий, последовательного аргументирования теоретических положений, устранения противоречий и по своей сути являются инструментами плодотворной научной деятельности.
Логический метод является самостоятельным общенаучным методом, он включает в себя средства и способы логического исследования и объяснения внешнеполитической деятельности государства и основан на формах мышления и законах формальной логики.
Основными логическими приемами являются: анализ и синтез; индукция и дедукция; аналогия; аналогия; обобщение; гипотеза; моделирование. Синтез - это процесс объединения частей, свойств, характеристик и принципов, характеризующих государство на международной арене, в результате формулируются их общие концепции. Синтез дополняет анализ и находится с ним в неразрывном единстве.
Литература по теме исследования:
1. Галиакберова, Э. З. Базовые требования к профессиональной компетентности государственных гражданских служащих [Текст] // Молодой ученый. – 2020. – №4. – С. 109-112.
2. Горбаткова, К.О. Профессиональная компетентность государственных гражданских служащих как составляющая эффективности работы органов государственной власти [Текст] // Инновационная наука. - 2018. - №6. - С. 155-158.
3. Каштанова, Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижение и кадровым резервом. – М.: Проспект, 2019. – 64 с.
4. Шлеверда, И.Н. Политический имидж государственной гражданской службы: феномен современности [Текст] // Теория и практика общественного развития. 2015 № 15. С.19-28.
5. Лобызенкова, В.А. Карьера и служебно-профессиональное продвижение как кадровые технологии повышения эффективности по управлению персоналом [Текст] / Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016 – № 2-4. – С. 170-175
6. Игнатов, В.Г. Государственная и муниципальная служба России. История и современность: учебное пособие [Текст] / В.Г. Игнатов. – М.: Феникс, МарТ. – 2016. – 400 с.
7. Семенова, И.В. Специфика использования моделей компетенций на государственной службе [Текст] // Теория и практика общественного развития. – 2018. – №7. – С. 46-51.
8. Кудрявцева, Е.И. Менеджмент компетенций в системе государственной гражданской службы [Текст] // Управленческое консультирование. – 2013. – № 6 (54). – С. 22–31.
9. Бондаренко, В.В., Юдина В.А., Танина М.А. Повышение эффективности в системе госуправления на основе разработки квалификационных требований к замещению должностей государственных гражданских служащих [Текст]: монография. Под общ. ред.В.В. Бондаренко, Ф.Е. Удалова. – Пенза: МНИЦ ПГСХА, 2015 с.314.
10. Васильева, Е.В. Эффективность управления кадрами государственной гражданской службы в условиях развития цифровой экономики и общества знаний [Текст]: монография. Под общ. ред. Е.В. Васильевой, Б.Б. Славина. – М.: ИНФРА-М, 2018.
11. Алтухова, Н.Ф., Васильева Е.В., Мирзоян М.В. Компетентностный подход в управлении кадрами государственной службы на основе онтологий [Текст] // Бизнес-информатика. – 2018. – № 1 (43). – С. 17–27.

4. Конкретные программные продукты и информационные ресурсы
При подготовке диплома используются различные программы, например:
программные продукты Microsoft Office - для написания дипломного проекта, создания графических объектов и диаграмм, баз данных и презентаций;
специализированные программные продукты - для создания информационных систем, веб-ресурсов, управления проектами, электронного документооборота, справочно-правовых систем «Гарант», «Консультант Плюс» и т.д.

Заключение

В процессе прохождения производственной практики в ГД РФ мне удалось достигнуть целей практики, овладев необходимыми управленческими качествами, компетенциями в сфере государственного и муниципального управления, систематизацией, обобщением и углубление теоретических знаний и что самое главное, я смог применить на практике знания и умения, полученные мной за период обучения в вузе.

Данная производственная практика является хорошим практическим опытом для дальнейшей самостоятельной деятельности. За время пройденной практики я познакомился с новыми интересными фактами. Закрепил свои теоретические знания, лучше ознакомился со своей профессией, а также данный опыт послужит хорошей ступенькой в моей дальнейшей карьерной лестнице.

Список литературы

12. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 02.08.2004, № 31, ст. 3215.
13. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 № 58-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 02.06.2003, № 22, ст. 2063.
14. Галиакберова, Э. З. Базовые требования к профессиональной компетентности государственных гражданских служащих [Текст] // Молодой ученый. – 2020. – №4. – С. 109-112.
15. Горбаткова, К.О. Профессиональная компетентность государственных гражданских служащих как составляющая эффективности работы органов государственной власти [Текст] // Инновационная наука. - 2018. - №6. - С. 155-158.
16. Каштанова, Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижение и кадровым резервом. – М.: Проспект, 2019. – 64 с.
17. Шлеверда, И.Н. Политический имидж государственной гражданской службы: феномен современности [Текст] // Теория и практика общественного развития. 2015 № 15. С.19-28.
18. Лобызенкова, В.А. Карьера и служебно-профессиональное продвижение как кадровые технологии повышения эффективности по управлению персоналом [Текст] / Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016 – № 2-4. – С. 170-175
19. Игнатов, В.Г. Государственная и муниципальная служба России. История и современность: учебное пособие [Текст] / В.Г. Игнатов. – М.: Феникс, МарТ. – 2016. – 400 с.
20. Семенова, И.В. Специфика использования моделей компетенций на государственной службе [Текст] // Теория и практика общественного развития. – 2018. – №7. – С. 46-51.
21. Кудрявцева, Е.И. Менеджмент компетенций в системе государственной гражданской службы [Текст] // Управленческое консультирование. – 2013. – № 6 (54). – С. 22–31.
22. Бондаренко, В.В., Юдина В.А., Танина М.А. Повышение эффективности в системе госуправления на основе разработки квалификационных требований к замещению должностей государственных гражданских служащих [Текст]: монография. Под общ. ред.В.В. Бондаренко, Ф.Е. Удалова. – Пенза: МНИЦ ПГСХА, 2015 с.314.
23. Васильева, Е.В. Эффективность управления кадрами государственной гражданской службы в условиях развития цифровой экономики и общества знаний [Текст]: монография. Под общ. ред. Е.В. Васильевой, Б.Б. Славина. – М.: ИНФРА-М, 2018.
24. Алтухова, Н.Ф., Васильева Е.В., Мирзоян М.В. Компетентностный подход в управлении кадрами государственной службы на основе онтологий [Текст] // Бизнес-информатика. – 2018. – № 1 (43). – С. 17–27.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://stuservis.ru/nauchno-issledovatelskaya-rabota/389601