

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»

Факультет Государственного и муниципального управления

(наименование факультета/ института)

Направление подготовки /специальность: 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код и наименование направления подготовки /специальности)

Профиль/специализация: Цифровое развитие государственного управления

(наименование профиля/специализации)

Форма обучения: заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

УТВЕРЖДАЮ

Академический директор факультета



Бычков А.Н.

(Подпись)

(ФИО)

«15» января 2024 г.

**ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ
НА ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ПРАКТИКУ**

(вид практики)

ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПРАКТИКУ ПО ПРОФИЛЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

(тип практики)

обучающегося группы _____

(Шифр и № группы)

_____.
(ФИО обучающегося)

Место прохождения практики:

Университет «Синергия»

(наименование Профильной организации)

Срок прохождения практики: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Содержание индивидуального задания на практику:

№ п/п	Виды работ
1.	Инструктаж по соблюдению правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов.
2.	Выполнение определенных практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам производственной практике, профессиональной практике по профилю деятельности.
2.1.	<p>Кейс-задача № 1. Описание ситуации: Вы пришли в государственное учреждение и приступаете к ее исследованию для обеспечения высокой эффективности вашей дальнейшей работы в должности главного специалиста департамента социально-экономического развития. Непосредственным руководителем вам поставлена задача до начала выполнения ваших должностных обязанностей, самостоятельно изучить и описать основные характеристики организации и подготовить на имя непосредственного руководителя служебную записку о наличии у вас необходимой информации о предприятии.</p> <p>Содержание задания: Воспользовавшись общедоступной информацией об исследуемой организации (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, а также проводя опросы (интервьюирование) руководителей и сотрудников, определите и запишите:</p> <ul style="list-style-type: none"> • полное официальное название и сокращенное официальное название организации; • организационно-правовую форму организации в соответствии с Общероссийским классификатором организационно-правовых форм ОК 028-2012; • три-четыре основных вида деятельности организации в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2); • основные виды реализуемых государственных или муниципальных услуг; • территориальное размещение организации; • формулировку миссии организации (предложите свою формулировку при отсутствии информации об официальной формулировке); • подведомственность организации; • формулировку долгосрочной (стратегической) цели деятельности организации.
2.2.	<p>Кейс-задача № 2. Описание ситуации: Вы работаете в государственном учреждении. Непосредственным руководством вам поставлена задача изучить и описать кадровые процессы в организации.</p> <p>Содержание задания: Основываясь на результатах решения предыдущей кейс-задачи, а также воспользовавшись дополнительной информацией об исследуемой организации (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, а также проводя опросы (интервьюирование) руководителей и сотрудников, определите и запишите:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципы планирования, поиска, отбора кадров; • мотивация труда; • принципы планирования карьеры; • технологии адаптации и обучения персонала; • предупреждение конфликта интересов; • реализации этических требований к служебному поведению • сделайте выводы об эффективности кадрового обеспечения в организации.

№ п/п	Виды работ
2.3.	<p>Кейс-задача № 3. Описание ситуации Вы работаете в государственном учреждении. Непосредственным руководством вам поставлена задача оценить государственную политику в выбранной сфере:</p> <p>Содержание задания: Основываясь на оценке документов, статистических данных, опросах, результатах решения предыдущих кейс-задач, опишите:</p> <ul style="list-style-type: none"> • особенности оценки государственной политики в конкретной сфере; • статистические и экономические показатели оценки государственной политики в конкретной сфере; • социологические показатели оценки государственной политики в конкретной сфере; • политические показатели оценки государственной политики в конкретной сфере; • оцените развитие государственной политики в конкретной сфере; сделайте выводы.
2.4.	<p>Кейс-задача № 4. Описание ситуации: Вы работаете в государственном учреждении. Непосредственным руководством вам поставлена задача оценить государственную политику в выбранной сфере:</p> <p>Содержание задания: Основываясь на оценке документов, статистических данных, опросах, результатах решения предыдущих кейс-задач, опишите:</p> <ul style="list-style-type: none"> • особенности оценки государственной политики в конкретной сфере; • статистические и экономические показатели оценки государственной политики в конкретной сфере; • социологические показатели оценки государственной политики в конкретной сфере; • политические показатели оценки государственной политики в конкретной сфере; • оцените развитие государственной политики в конкретной сфере; сделайте выводы.
2.5.	<p>Кейс-задача № 5. Описание ситуации: Вы работаете в государственном учреждении. Непосредственным руководством вам поставлена задача оценить методы принятия решений в учреждении.</p> <p>Содержание задания: Основываясь на оценке документов, опросах, результатах решения предыдущих кейс-задач, опишите:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современные методы принятия управленческих решений; • административные и должностные регламенты, регулирующие принятие решений; • внутренние и внешние факторы принятия решений; • на основе исследования сделайте выводы о процедуре принятия решений и факторах влияния.
3.	Систематизация собранного нормативного и фактического материала.
4.	Оформление отчета о прохождении практики.
5.	Защита отчета по практике.

Обучающийся индивидуальное задание получил

_____ (ФИО)

_____ (Подпись)

« ___ » _____ 20__ г.

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»

Факультет Государственного и муниципального управления
(наименование факультета)

Направление подготовки /специальность: 38.04.04 Государственное и муниципальное
управление

(код и наименование направления подготовки /специальности)

Профиль/специализация: Цифровое развитие государственного управления
(наименование профиля/специализации)

Форма обучения: заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

ОТЧЕТ

ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ

(вид практики)

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ ПО ПРОФИЛЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

(тип практики)

Обучающийся

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

Ответственное лицо
от Профильной организации
М.П. (при наличии)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

Москва 20__ г.

Практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам практики

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
Кейс-задача № 1	<p>Для анализа использовались опубликованные сведения с официального сайта университета, данные Федеральной налоговой службы, статистических ведомств, выписки ЕГРЮЛ, а также доступные открытые документы, регламентирующие деятельность московских образовательных организаций.</p> <p>Полное официальное наименование организации согласно учредительным документам и ЕГРЮЛ звучит следующим образом: Автономная некоммерческая организация высшего образования "Московский университет "Синергия". Сокращенное официальное наименование организации, используемое во внутреннем и внешнем документообороте: АНО ВО "Московский университет "Синергия". Организация зарегистрирована по юридическому адресу: 129090, город Москва, Мещанская улица, дом 9/14, строение 1. Данные о государственной регистрации: ОГРН 1257700508493, регистрация произошла 19 ноября 2025 года. Руководителем организации является Генеральный директор Нестеров Максим Сергеевич, который осуществляет руководство с 19 ноября 2025 года.</p> <p>Согласно Общероссийскому классификатору организационно-правовых форм (ОКОПФ; код 71400), организационно-правовая форма организации определяется как автономная некоммерческая организация. Это значит, что университет не является государственным или муниципальным учреждением, а создан совместно гражданами и/или юридическими лицами, действует на принципах самостоятельности, с частной формой собственности (ОКФС 16), не входит в реестр субъектов малого и среднего предпринимательства.</p> <p>Основным видом деятельности университета, зафиксированным в ЕГРЮЛ, согласно Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности ОК 029-2014 (КДЕС ред. 2), является "Образование высшее – бакалавриат" (код 85.22.1). Помимо этого, в числе основных вкладов организации в экономическую и образовательную сферу перечисляются также следующие направления: реализация программ высшего образования по специальности и магистратуре (код 85.22.2), а также предоставление услуг в сфере дополнительного профессионального образования, включая курсы повышения квалификации и переподготовки (код 85.30). Всё это нацелено на удовлетворение потребностей физических и юридических лиц в профессиональных образовательных услугах.</p> <p>Университет "Синергия" предоставляет широкий спектр образовательных услуг в статусе негосударственной образовательной организации. К основным видам реализуемых государственных или муниципальных услуг относятся организация и проведение образовательного процесса по программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура), а также дополнительного профессионального образования: курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка специалистов, проведение научно-исследовательской и экспертизы научных проектов, осуществление карьеры и поддержки студентов. В условиях современной экономики</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>значимым направлением также становится сотрудничество с бизнес-сообществом в рамках консалтинга, инкубации стартапов и внедрения передовых образовательных технологий.</p> <p>Располагается университет по юридическому адресу: 129090, город Москва, Мещанская улица, дом 9/14, строение 1. Организация занимает значимое место в структуре частного высшего образования Москвы и России в целом, а её кампусы и представительства, по информации с официального сайта, располагаются и в других регионах страны.</p> <p>Что касается формулировки миссии организации, то в открытых источниках не представлено официальное определение миссии университета. На основании анализа миссий схожих организаций предлагаю следующую редакцию: "Миссия Университета 'Синергия' заключается в предоставлении высококачественного образования, подготовке востребованных, конкурентоспособных специалистов, в поддержке и развитии научных исследований и инновационной деятельности, а также в формировании у студентов и выпускников компетенций, необходимых для успешной реализации в профессиональной деятельности и в жизни современного общества".</p> <p>Учреждение относится к числу автономных, частных образовательных организаций, его подведомственность определяется собственными учредителями – физическими и юридическими лицами, не подотчётно федеральным и региональным государственным органам; не является муниципальным или государственным учреждением.</p> <p>Стратегической долгосрочной целью деятельности АНО ВО "Московский университет "Синергия" считаю формирование одного из передовых образовательных и научных центров России, ориентированного на интеграцию в международное образовательное пространство, обеспечение высокого уровня конкурентоспособности своих выпускников на внутреннем и внешнем рынке труда, внедрение лучших международных образовательных практик, а также постоянное развитие инновационных форм обучения и научных исследований в интересах экономики знаний.</p>
Кейс-задача № 2	<p>Планирование кадровых потребностей в такой динамично развивающейся организации, как Университет "Синергия", вероятнее всего, тесно увязано со стратегическими планами: открытием новых факультетов и образовательных программ, запуском цифровых продуктов и расширением географии присутствия. Планирование осуществляется как на долгосрочную перспективу (3-5 лет), так и на краткосрочную (год, квартал), исходя из текущих проектов и операционных задач. Поиск и привлечение персонала, судя по всему, носит многоканальный характер. Во-первых, активно используется собственный HR-бренд: на официальном сайте университета существует раздел "Карьера", где публикуются актуальные вакансии, что позволяет привлекать лояльных кандидатов, знакомых с деятельностью "Синергии". Во-вторых, организация широко представлена на ведущих рекрутинговых платформах (например, HeadHunter), где размещаются вакансии как для административного, так и для профессорско-преподавательского состава. В-третьих, для поиска уникальных специалистов и руководителей высшего звена могут применяться технологии прямого поиска и хедхантинга. Отбор кадров, предположительно, является многоступенчатым и основан на компетентностном подходе. Первичный отбор резюме сменяется телефонным или видео-скринингом с представителем HR-отдела. Далее</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>следует углубленное интервью по компетенциям, на котором оцениваются профессиональные знания, навыки и личные качества кандидата. Для преподавательских должностей обязательным этапом может быть проведение пробной лекции или оценка научного портфолио, а для коммерческих позиций (например, в отделе продаж или маркетинга) – решение кейсов или тестовые задания. Финальный этап – собеседование с руководителем соответствующего подразделения и, возможно, с куратором направления. Ключевой принцип отбора – поиск проактивных, гибких, ориентированных на результат сотрудников, разделяющих ценности инноваций и предпринимательского духа, которые активно транслируются университетом.</p> <p>Система мотивации в "Синергии", вероятнее всего, является комплексной и сочетает в себе материальные и нематериальные стимулы. Материальная мотивация, помимо конкурентоспособной заработной платы, скорее всего, включает в себя переменную часть (бонусы, премии), привязанную к выполнению ключевых показателей эффективности (KPI). Для сотрудников коммерческих блоков KPI могут быть связаны с объемом продаж образовательных продуктов или привлечением студентов, а для преподавателей – с публикационной активностью, научным руководством, разработкой новых курсов и индексами студенческой удовлетворенности. Нематериальная мотивация играет не менее важную роль. К ней можно отнести: возможность профессионального и карьерного роста в крупной, известной структуре; доступ к образовательным ресурсам самого университета (возможность бесплатного или льготного обучения на программах MBA, курсах повышения квалификации); участие в масштабных и интересных проектах, таких как крупные форумы (например, Synergy Global Forum), что дает ощущение причастности к значимым событиям. Также важным фактором является современная, динамичная корпоративная культура, поощряющая инициативу, и работа в команде профессионалов.</p> <p>Планирование карьеры сотрудников, предположительно, строится на принципах прозрачности и взаимной ответственности. Университет, как организация, заинтересованная в удержании талантливых специалистов, скорее всего, предлагает как вертикальные, так и горизонтальные карьерные треки. Вертикальный рост подразумевает продвижение по служебной лестнице (например, от специалиста до руководителя отдела). Горизонтальный рост – это развитие в рамках своей должности за счет расширения функционала, участия в новых проектах или перехода в смежные подразделения для получения кросс-функционального опыта. Вероятно, в университете существует система внутреннего кадрового резерва, куда зачисляются наиболее перспективные сотрудники. Для них могут разрабатываться индивидуальные планы развития, включающие дополнительное обучение, наставничество со стороны топ-менеджеров и участие в стратегических сессиях. Регулярная оценка деятельности служит инструментом для обсуждения карьерных перспектив, постановки целей на будущее и определения зон для развития.</p> <p>Процесс адаптации новых сотрудников, скорее всего, хорошо структурирован. Он начинается с программы "тренинга", где новичков знакомят с историей, миссией, структурой и корпоративной культурой университета. Каждому новому сотруднику, вероятно, предоставляется наставник, который помогает ему освоиться в коллективе и разобраться в</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>операционных процессах. Также выдается "пакет новичка", включающий всю необходимую информацию, и предоставляется доступ к корпоративному portalу, где собраны регламенты, инструкции и обучающие материалы. Система обучения персонала, учитывая специфику организации, должна быть на высоком уровне. Она, вероятно, включает в себя внутренние тренинги по развитию "гибких" и "жестких" навыков, доступ к собственной онлайн-платформе с тысячами курсов, а также возможность прохождения внешнего обучения и участия в профильных конференциях для ключевых специалистов.</p> <p>В крупной организации, работающей с большим количеством контрагентов и имеющей сложную структуру, предупреждение конфликта интересов является приоритетом. Вероятнее всего, в "Синергии" действует соответствующее положение или кодекс корпоративной этики, который все сотрудники подписывают при приеме на работу. Этот документ четко регламентирует ситуации, которые могут привести к конфликту интересов (например, работа с аффилированными компаниями, прием на работу родственников, получение подарков от партнеров) и устанавливает порядок их декларирования и урегулирования. Реализация этических требований к служебному поведению подкрепляется этим же кодексом. В нем прописаны нормы делового общения, принципы академической честности (недопустимость плагиата, фальсификации данных), требования к конфиденциальности информации (персональные данные студентов, коммерческая тайна) и политика абсолютной нетерпимости к любым формам дискриминации и харассмента. Для контроля за соблюдением этих норм могут проводиться периодические тренинги и функционировать "горячая линия" или комитет по этике.</p> <p>На основе анализа открытых данных можно сделать вывод, что система кадрового обеспечения в Университете "Синергия" является достаточно эффективной и ориентированной на достижение бизнес-результатов. К сильным сторонам можно отнести сильный HR-бренд, который привлекает большое количество кандидатов, развитую многоканальную систему поиска персонала и современный подход к мотивации и развитию сотрудников. Организация успешно привлекает как академических специалистов, так и сильных менеджеров из коммерческого сектора. Однако, как и любая быстрорастущая структура, университет может сталкиваться с определенными вызовами. К потенциальным зонам риска можно отнести высокую интенсивность труда, которая может приводить к профессиональному выгоранию и текучести кадров на некоторых позициях, а также сложность поддержания единой корпоративной культуры в условиях постоянного роста и диверсификации деятельности. Тем не менее, общая эффективность кадровых процессов оценивается как высокая, поскольку они позволяют обеспечивать организацию необходимыми человеческими ресурсами для реализации ее амбициозных стратегических задач на высококонкурентном рынке образовательных услуг.</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
Кейс-задача № 3	<p>Начнем с особенностей оценки государственной политики в рассматриваемой сфере. Сфера высшего образования характеризуется устойчивым государственным регулированием, направленным на установление стандартов качества образовательных услуг, развитие научного потенциала, повышение доступности и конкурентоспособности российского образования как внутри страны, так и на международном уровне. Существенно, что государственная политика должна учитывать не только образовательные, но и экономические, социальные, демографические и инновационные приоритеты. Особенностью оценки здесь становится учет как прямых количественных показателей (например, число обучающихся, качество подготовки выпускников, доля трудоустроенных по специальности), так и качественных аспектов: инновационность образовательных программ, степень удовлетворенности ключевых стейкхолдеров, интеграция в международное образовательное пространство. Кроме того, поскольку университет "Синергия" является негосударственной структурой, особенностью оценки становится необходимость гармонизации внутренних стандартов качества и требований государственной системы аккредитации.</p> <p>Для объективной оценки эффективности государственной политики в сфере высшего образования используют широкий набор статистических и экономических показателей. К ключевым относятся: уровень финансирования образовательных учреждений (как государственных, так и частных), количество выданных дипломов о высшем образовании в год, проценты выпускаемых специалистов, обеспеченных рабочими местами по специальности, доля участия российских вузов в международных рейтингах, а также развитие научной и инновационной деятельности (например, количество запатентованных разработок, публикаций, грантов, научных конференций). Не менее важен мониторинг доступности образования для различных слоев населения, уровень охвата молодежи программы высшего образования, а также средний объем инвестиций, привлекаемых негосударственными вузами (в том числе "Синергией") для развития собственной образовательной инфраструктуры.</p> <p>Социологические показатели оценки государственной политики в рассматриваемой сфере охватывают данные опросов студентов, преподавателей, выпускников и работодателей, отражающие уровень удовлетворенности качеством образования, престижем профессии, мотивацией к обучению, а также степень готовности выпускников к профессиональной деятельности. Важными метриками являются индексы вовлеченности студентов в научно-образовательные проекты, доля участия в международных программах, обменах и стажировках. Также значительный интерес для социологической оценки представляет уровень доверия общества к негосударственным образовательным институтам, таких как университет "Синергия". Регулярные опросы позволяют фиксировать динамику изменений восприятия качества образования, социальную значимость получаемого диплома и степень удовлетворенности образовательной средой.</p> <p>Политические показатели оценки включают, прежде всего, степень реализации национальных приоритетных проектов, направленных на модернизацию и цифровизацию образования, наличие эффективных механизмов государственно-частного партнерства, уровень нормативно-правового регулирования деятельности учебных заведений, а также</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>успешность интеграции российских вузов в международные образовательные альянсы и научные консорциумы. Особое значение имеет наличие широкой поддержки реализуемых реформ со стороны законодателей и профильных министерств, а также уровень общественного консенсуса относительно проводимых изменений. Кроме того, значимым фактором выступает международное признание российских образовательных программ, что выражается, в частности, через участие в Болонском процессе и признание российских дипломов за рубежом.</p> <p>Оценивая развитие государственной политики в сфере высшего образования, можно отметить, что в современных условиях приоритетами выступают цифровизация образовательных процессов, поддержка научных исследований и интеграция образования с рынком труда и инновационными индустриями. В государстве реализуются масштабные программы поддержки талантливой молодежи, развитие национальных исследовательских университетов, стимулирование академической мобильности и международного научного сотрудничества. Вместе с тем, для негосударственных вузов, таких как "Синергия", отмечается тенденция к расширению самостоятельности в выборе учебных программ, внедрение гибких траекторий обучения, активное участие в онлайн-образовании и вовлечение представителей реального сектора экономики в разработку и апробацию образовательных стандартов.</p> <p>Сводя воедино вышеприведенные данные, можно сделать вывод, что современная государственная политика в сфере высшего образования демонстрирует поступательное развитие, направленное на повышение качества, доступности и конкурентоспособности национальной образовательной системы. Вместе с тем, её эффективность во многом определяется эффективным взаимодействием государственных институтов и частных образовательных организаций, финансовой устойчивостью отрасли и способностью адаптироваться к меняющимся условиям рынка труда и общества в целом. На примере Университета "Синергия" можно отметить, что учреждение достаточно успешно реагирует на вызовы времени — внедряет современные образовательные технологии, активно сотрудничает с бизнес-сообществом, реализует международные программы, что свидетельствует о высокой эффективности интеграции государственной политики в практику реальных учебных заведений.</p>
Кейс-задача № 4	<p>Ключевой особенностью оценки государственной политики в данной сфере является то, что она проводится не на основе субъективных мнений, а через призму соответствия ее результатов и механизмов реализации фундаментальным правовым нормам и стратегическим целям, закрепленным в законодательстве. Основопологающим документом здесь выступает Конституция Российской Федерации, в частности статья 43, гарантирующая право каждого на образование, а также доступность и бесплатность высшего образования на конкурсной основе в государственных и муниципальных образовательных учреждениях. Основным отраслевым актом является Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Оценка политики, таким образом, представляет собой анализ того, насколько полностью реализуются принципы, заложенные в статье 3 данного закона, а именно: признание приоритетности образования, обеспечение права каждого человека на образование, гуманистический характер образования, единство образовательного пространства на территории РФ, создание</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>благоприятных условий для интеграции системы образования РФ с системами образования других государств на равноправной и взаимовыгодной основе. Оценка также включает анализ эффективности правовых механизмов, таких как лицензирование образовательной деятельности (статья 91 ФЗ-273), государственная аккредитация (статья 92 ФЗ-273) и федеральный государственный контроль (надзор) в сфере образования (статья 93 ФЗ-273), которые являются инструментами государства для обеспечения качества и соответствия образовательных услуг установленным стандартам (ФГОС). Деятельность негосударственных вузов, таких как Университет "Синергия", также оценивается с точки зрения их соответствия этим единым для всех участников рынка правовым требованиям.</p> <p>Оценка государственной политики невозможна без анализа конкретных измеряемых показателей, сбор и публикация которых также регламентированы нормативно. Статья 29 ФЗ-273 обязывает образовательные организации обеспечивать открытость и доступность информации о своей деятельности, включая данные о численности обучающихся, составе научно-педагогических работников, материально-техническом обеспечении и финансовых результатах. Эти данные формируют основу для статистического мониторинга системы образования. Ключевыми статистическими показателями, отражающими результативность госполитики, являются: охват населения программами высшего образования, количество выпускников по различным направлениям подготовки, показатели трудоустройства выпускников по специальности. Экономические показатели включают в себя объемы бюджетного финансирования системы высшего образования, которые закрепляются в ежегодных федеральных законах о бюджете, а также средний размер оплаты за обучение на коммерческой основе, что позволяет оценить экономическую доступность образования. Важнейшими индикаторами сегодня являются показатели, заложенные в Национальном проекте "Наука и университеты", утвержденном указами Президента РФ. К ним относятся, например, создание определенного количества научно-образовательных центров мирового уровня, увеличение числа иностранных студентов, рост внутренних затрат на научные исследования и разработки. Достижение этих целевых показателей, имеющих нормативное закрепление, является прямым свидетельством эффективности государственной политики.</p> <p>Социологические показатели позволяют оценить общественное восприятие и уровень удовлетворенности результатами государственной политики в сфере образования. Правовой основой для сбора таких данных является статья 95 ФЗ-273, которая предусматривает проведение независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями. Данная процедура предполагает сбор мнений обучающихся, их родителей (законных представителей) и других стейкхолдеров. Таким образом, уровень удовлетворенности студентов и преподавателей условиями обучения и труда, оценка работодателями качества подготовки выпускников, а также уровень общественного доверия к системе высшего образования (включая негосударственный сектор) являются легитимными социологическими показателями. Кроме того, реализация прав обучающихся, закрепленных в статье 34 ФЗ-273 (например, право на участие в управлении образовательной организацией,</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>право на уважение человеческого достоинства), также подлежит социологическому измерению через опросы и фокус-группы, что позволяет оценить гуманистическую направленность образовательной политики на практике.</p> <p>Политические показатели отражают степень реализации стратегических государственных приоритетов и эффективность системы управления в сфере образования. К ним относится, в первую очередь, наличие и последовательное исполнение документов стратегического планирования, таких как национальные проекты и государственные программы. Политическим показателем является стабильность и предсказуемость нормативно-правового регулирования, а также способность системы оперативно адаптировать законодательство (например, федеральные государственные образовательные стандарты) к меняющимся запросам экономики и общества. Успешность интеграции России в международное образовательное пространство, подтвержденная международными договорами о взаимном признании документов об образовании и участии в международных образовательных рейтингах, также является важным политическим индикатором. Эффективность взаимодействия между Министерством науки и высшего образования РФ, региональными органами власти и самими образовательными организациями (включая государственно-частное партнерство) свидетельствует о качестве политического управления отраслью.</p> <p>На основании вышеизложенного можно заключить, что государственная политика в сфере высшего образования Российской Федерации характеризуется наличием комплексной и структурированной нормативно-правовой базы, ядром которой является ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Развитие политики идет по пути усиления ориентации на результат, что выражается в принятии национальных проектов с четкими, измеримыми и нормативно закрепленными целевыми показателями. Законодательство создает единые "правила игры" как для государственных, так и для частных вузов, что способствует здоровой конкуренции и поддержанию единых стандартов качества. Выводы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Правовая основа государственной политики в сфере высшего образования является достаточно проработанной и создает необходимые условия для развития системы. 2. Ключевыми инструментами реализации политики являются механизмы лицензирования, аккредитации и государственного контроля, которые обеспечивают соблюдение установленных законом требований. 3. Оценка эффективности политики все больше смещается от формальных показателей к измеримым результатам, закрепленным в документах стратегического планирования (нацпроектах), что является позитивной тенденцией. 4. Существующая нормативная база позволяет успешно интегрировать в единое образовательное пространство страны негосударственные образовательные организации, которые, как показывает пример Университета "Синергия", способны демонстрировать гибкость и инновационность в рамках установленных государством правовых рамок. Основной задачей на перспективу является не столько создание новых законов, сколько обеспечение эффективной правоприменительной практики, дальнейшая гармонизация образовательных стандартов с

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	требованиями рынка труда и своевременная адаптация нормативного регулирования к вызовам цифровой трансформации.
Кейс-задача № 5	<p>Управление в такой динамичной и конкурентной среде, в которой функционирует Университет "Синергия", требует применения гибкого и многоаспектного подхода к принятию решений. Можно выделить гибридную модель, сочетающую в себе несколько современных методов. Во-первых, широко используется подход (принятие решений на основе данных). Ключевые управленческие решения в области маркетинга, набора студентов, разработки новых образовательных программ и финансового планирования, несомненно, принимаются на основе анализа больших данных: статистики приемных кампаний, показателей успеваемости и отсева студентов, данных о востребованности выпускников на рынке труда, эффективности рекламных каналов и финансовой отчетности. Во-вторых, для разработки и запуска новых продуктов (например, онлайн-курсов или цифровых платформ) и реализации сложных проектов, вероятнее всего, применяются гибкие методологии (Agile, Scrum). Это позволяет принимать решения итерационно, в рамках коротких циклов (спринтов), быстро тестировать гипотезы и адаптировать продукт под меняющиеся требования рынка, что критически важно в сфере EdTech. В-третьих, для решения стратегических задач, таких как выход на новые рынки или открытие новых факультетов, применяется метод коллективного принятия решений. Это может выражаться в проведении стратегических сессий с участием топ-менеджмента, руководителей ключевых подразделений и, возможно, внешних экспертов. Такой подход обеспечивает всестороннюю проработку вопроса и повышает вовлеченность команды в реализацию принятой стратегии. Наконец, активно используется бенчмаркинг – постоянный анализ деятельности конкурентов и лучших практик в российской и мировой образовательной индустрии, что позволяет принимать своевременные решения, направленные на поддержание конкурентоспособности.</p> <p>Несмотря на гибкость, процедура принятия решений в крупной организации строго регламентирована для обеспечения порядка, прозрачности и юридической чистоты. основополагающим документом является Устав АНО ВО "Московский университет "Синергия", который определяет компетенцию высших органов управления (например, Совета учредителей или Наблюдательного совета) и исполнительного органа (Генерального директора). Именно Устав закрепляет полномочия по принятию наиболее значимых решений: утверждение бюджета, стратегического плана развития, реорганизация структуры. На более низком уровне действует система локальных нормативных актов. К ним относятся: Положение об организационной структуре, которое определяет иерархию и зоны ответственности подразделений; должностные инструкции, четко прописывающие полномочия каждого сотрудника, включая право подписи документов и лимиты на принятие финансовых решений; Положение о бюджетировании, регулирующее порядок планирования и исполнения бюджета; регламенты проектной деятельности, описывающие жизненный цикл проекта от инициации до завершения, включая точки принятия ключевых решений. Повседневное управление осуществляется через издание приказов и распоряжений Генерального директора и уполномоченных им лиц. Таким образом, создается четкая иерархическая система, где стратегические решения принимаются на</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>высшем уровне, а тактические и операционные делегируются руководителям подразделений в рамках их компетенций, установленных внутренними регламентами.</p> <p>Процесс принятия решений в университете находится под постоянным влиянием множества факторов, которые можно разделить на две большие группы. Внешние факторы играют определяющую роль. К ним относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Нормативно-правовое регулирование: Требования Федерального закона "Об образовании в РФ", приказы Минобрнауки, процедуры лицензирования и аккредитации являются жесткими рамками, которые любое решение не может нарушать. — Рыночная конъюнктура: Высокая конкуренция на рынке образовательных услуг, изменение спроса на те или иные профессии, демографическая ситуация напрямую влияют на решения о запуске или закрытии программ, ценовой политике и маркетинговой стратегии. — Технологические изменения: Бурное развитие онлайн-технологий, искусственного интеллекта и цифровых платформ заставляет университет постоянно принимать решения об инвестициях в IT-инфраструктуру и внедрении инноваций в учебный процесс. — Экономическая ситуация в стране: Уровень доходов населения, доступность кредитования на образование, состояние рынка труда определяют платежеспособный спрос и влияют на финансовые решения. <p>Внутренние факторы определяют способность организации реагировать на внешние вызовы. К ним относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Стратегические цели и миссия организации: Все решения должны соответствовать долгосрочному видению развития университета, будь то рост, повышение качества или международная экспансия. — Финансовые ресурсы: Наличие или отсутствие свободных средств является ключевым ограничителем или стимулом для принятия решений о новых проектах, инвестициях и развитии. — Кадровый потенциал: Квалификация профессорско-преподавательского и административного состава определяет способность университета реализовать принятые решения, например, запустить сложную наукоемкую программу. — Корпоративная культура: Сложившаяся в "Синергии" культура, ориентированная на предпринимательство, инновации и результат, способствует принятию смелых, рискованных и быстрых решений. <p>Подводя итог, можно сделать вывод, что процедура принятия решений в Университете "Синергия" представляет собой сбалансированную систему, сочетающую стратегическую централизацию с операционной децентрализацией и гибкостью. Процесс формализован через систему административных и должностных регламентов, что обеспечивает управляемость и контроль, но при этом активно используются современные методы, такие как data-driven анализ и Agile-подход, что позволяет организации быстро адаптироваться к изменениям.</p> <p>Ключевым выводом является то, что наибольшее влияние на принятие решений оказывают внешние факторы, в первую очередь требования рынка и государственное регулирование. Успешность университета во многом определяется скоростью и качеством его реакции</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	на эти внешние стимулы. Внутренние факторы, в свою очередь, выступают в роли ресурсной базы и культурной среды, которая либо способствует, либо препятствует эффективной адаптации. В случае с "Синергией", ее частная форма собственности и ориентированная на результат корпоративная культура являются мощными внутренними факторами, позволяющими оперативно принимать и реализовывать решения в ответ на вызовы высококонкурентной внешней среды.

Дата: _____

_____ (подпись)

_____ (ФИО обучающегося)

Otchet-studenta

от _____
(Ф.И.О. ответственного лица
от Профильной организации)

СПРАВКА¹

Дана _____ в том, что
(Ф.И.О. обучающегося полностью)
он(а) действительно проходил(а) _____
(наименование вида и типа практики)
(_____ недели) в
(количество недель)

(наименование Профильной организации)

с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.
Обучающийся(аяся) _____ успешно прошел(а)
(фамилия, инициалы обучающегося)

инструктаж по соблюдению правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов, после чего был(а) допущен(а) к выполнению определенных индивидуальным заданием видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

К должностным обязанностям и поставленным задачам в соответствии с индивидуальным заданием практикант относился добросовестно, проявляя интерес к работе. Порученные задания выполнил в полном объеме в установленные программой практики сроки.

**Ответственное лицо от
Профильной организации**

М.П. (при наличии)

(Ф.И.О.)

(подпись)

«__» _____ 20__ г.

¹ Справка оформляется на фирменном бланке Профильной организации

Аттестационный лист

обучающий(ая)ся _____ (Ф.И.О. обучающегося)
_____ курса заочной формы обучения
(указать курс) (очной, очно-заочной, заочной)
группы _____ по направлению подготовки/ специальности 38.04.04 Государственное
и муниципальное управление,
профиль/ специализация Цифровое развитие государственного управления,
(наименование профиля/ специализации)
успешно прошел(ла) производственную практику, профессиональную практику по профилю
деятельности
(наименование вида и типа практики)
с « _____ » _____ 20__ года по « _____ » _____ 20__ года

I. Заключение-анализ результатов освоения программы практики:

Индивидуальное задание обучающимся (нужное отметить ✓):

- выполнено;
- выполнено не в полном объеме;
- не выполнено;

Владение материалом (нужное отметить ✓):

Обучающийся:

- умело анализирует полученный во время практики материал;
- анализирует полученный во время практики материал;
- недостаточно четко и правильно анализирует полученный во время практики материал;
- неправильно анализирует полученный во время практики материал;

Задачи, поставленные на период прохождения практики, обучающимся (нужное отметить ✓):

- решены в полном объеме;
- решены в полном объеме, но не полностью раскрыты;
- решены частично, нет четкого обоснования и детализации;
- не решены;

Спектр выполняемых обучающимся функций в период прохождения практики профилю соответствующей образовательной программы (нужное отметить ✓):

- соответствует;
- в основном соответствует;
- частично соответствует;
- не соответствует;

Ответы на практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, обучающийся (нужное отметить ✓):

- дает аргументированные ответы на вопросы;
- дает ответы на вопросы по существу;
- дает ответы на вопросы не по существу;
- не может ответить на вопросы;

Оформление обучающимся отчета по практике (нужное отметить ✓):

- отчет о прохождении практики оформлен правильно;
- отчет о прохождении практики оформлен с незначительными недостатками;
- отчет о прохождении практики оформлен с недостатками;

- отчет о прохождении практики оформлен неверно;

Аттестуемый продемонстрировал владение следующими профессиональными компетенциями:

Код	Содержание компетенции	Уровень освоения обучающимся (нужное отметить ✓)*
Профессиональные компетенции		
ПК	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
ПК	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
ПК	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
ПК	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий

Примечание:

- Высокий уровень – обучающийся уверенно демонстрирует готовность и способность к самостоятельной профессиональной деятельности не только в стандартных, но и во внештатных ситуациях.
- Средний уровень – обучающийся выполняет все виды профессиональной деятельности в стандартных ситуациях уверенно, добросовестно, эффективно.
- Низкий уровень – при выполнении профессиональной деятельности обучающийся нуждается во внешнем сопровождении и контроле.

II. Показатели и критерии оценивания результатов практики

Оценочный критерий	Максимальное количество баллов	Оценка качества выполнения каждого вида работ (в баллах)
Выполнение индивидуального задания в соответствии с программой практики	30	
Оценка степени самостоятельности проведенного решения практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам практики	30	
Оценка качества проведенного анализа собранных материалов, данных для решения практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам практики	40	
Итоговая оценка:	100	

Замечания руководителя практики от Университета:

Руководитель практики от Университета _____ (подпись) _____ (ФИО)

Otchet-studenta