

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Широдина Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северного

федерального университета

Дата подписания: 18.09.2023 15:54:55

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Пятигорский институт (филиал) СКФУ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

По прохождению учебной практики
(ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА)

для студентов направления подготовки

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Направленность (профиль):

«Региональное управление»

(ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ)

1. Введение

Учебная практика (Ознакомительная практика), в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности) студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление проводится в целях получения научно-исследовательских умений и опыта в научно-исследовательской работе для выполнения обязанностей в органах государственной власти и местного самоуправления.

2. Цели и задачи практики

Практика имеет своей целью формирование творческих способностей и приобретение знаний студентами в области актуальной проблематики государственного и муниципального управления, а также подготовка и апробация исследовательских проектов по предметным областям их специализаций, в частности по вопросам муниципального управления и его экспертно-аналитического сопровождения, итоговыми результатами чего являются подготовка и защита ВКР.

В процессе учебной практики (практики по получению первичных профессиональных умений и навыков) студентов решаются следующие задачи:

- формирование представления о специфике научных исследований по направлению - 38.03.04 Государственное и муниципальное управление;
- овладение навыками применения общенаучных и специальных методов исследований;
- получение навыков самостоятельной научно-исследовательской деятельности;
- формирование умений представлять результаты своей работы для других специалистов, отстаивать свои позиции в профессиональной среде, находить компромиссные и альтернативные решения;
- развитие умений формировать базы знаний, осуществлять верификацию и структуризацию информации, осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, систематически применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций;
- получение навыков применения инструментальных средств исследования для решения поставленных задач, способствующими интенсификации познавательной деятельности;
- формирование способности создавать новое знание, соотносить это знание с имеющимися отечественными и зарубежными исследованиями, использовать знание при осуществлении экспертных работ, в целях практического применения методов и теорий;
- развитие умений организовать свой труд, порождать новые идеи, находить подходы к их реализации;
- формирование способности самосовершенствования, расширения границ своих научных и профессионально-практических познаний, использовать методы и средства познания, различные формы и методы обучения и самоконтроля, новые образовательные технологии, для своего интеллектуального развития и повышения культурного уровня;
- развитие способности к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях;
- овладение методами и специализированными средствами для аналитической работы и научных исследований.

3. Перечень осваиваемых компетенций

Индекс	Формулировка
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и

	профессиональной деятельности.
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.
ОПК-3	Способен анализировать и применять нормы конституционного, административного и служебного права в профессиональной деятельности; использовать правоприменительную практику
ОПК-5	Способен использовать в профессиональной деятельности информационно-коммуникационные технологии, государственные и муниципальные информационные системы; применять технологии электронного правительства и предоставления государственных (муниципальных) услуг
ОПК-7	Способен осуществлять внутриорганизационные и межведомственные коммуникации, обеспечивать взаимодействие органов власти с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации

4. Требования к результатам освоения практики

Формируемые компетенции	Вид работы обучающегося на практике	Планируемые результаты обучения при прохождении практики, характеризующие этапы формирования компетенций		
		Знания	Умения	Навыки или практический опыт деятельности
УК-1 УК-7 УК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7	Определение направления научной исследовательской работы	специфику научных исследований по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление; общенаучные и специальные методы исследований в соответствии с направлением подготовки;	формулировать научную проблематику в сфере государственного и муниципального управления; обосновывать актуальность выбранного научного направления	методами анализа и самоанализа, способствующих развитию личности научного работника
УК-1 УК-7 УК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7	Разработка индивидуального плана научной исследовательской работы	принципы организации научно-исследовательской деятельности	пользоваться методиками проведения научных исследований; реферировать и рецензировать научные публикации;	методами организации и проведения исследовательской работы по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

				продолжительнос ть
УК-1 УК-7 УК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7	Утверждение направления научного исследования	содержание инструментальных средств исследования	делать обоснованные заклучения по результатам проводимых исследований; адекватно подбирать средства и методы для решения поставленных задач в научном исследовании;	способами обработки получаемых эмпирических данных и их интерпретацией
УК-1 УК-7 УК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7	Сбор материала и составление библиографич еского списка по направлению научного исследования	технологию научно- исследовательской деятельности	вести научные дискуссии, не нарушая законов логики и правил аргументирования	методами организации и проведения исследовательско й работы по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление продолжительнос ть

5. Права и обязанности обучающегося-практиканта

Обучающиеся в период прохождения практики:

- выполняют в полном объеме индивидуальные задания, предусмотренные программами практики;
- соблюдают правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдают требования охраны труда и пожарной безопасности;
- ведут дневник производственной практики, где фиксируются все виды работ, выполняемых в течение рабочего дня.

При наличии в организации вакантной должности, работа на которой соответствует требованиям к содержанию практики, с обучающимся может быть заключен срочный трудовой договор о замещении такой должности.

Допускается проведение практики в составе специализированных, сезонных или студенческих отрядов и в порядке индивидуальной подготовки у специалистов, имеющих соответствующую квалификацию.

Обучающиеся, совмещающие обучение с трудовой деятельностью, вправе проходить практику по месту трудовой деятельности в случаях, если профессиональная деятельность, осуществляемая ими, соответствует требованиям к содержанию практики.

С момента зачисления обучающихся в период практики в качестве практикантов на рабочие места на них распространяются правила охраны труда и правила внутреннего распорядка, действующие в организации, с которыми они должны быть ознакомлены в установленном в организации порядке.

Продолжительность рабочего дня обучающихся при прохождении практики на предприятиях, учреждениях, организациях составляет для обучающихся в возрасте от 16 до 18 лет не более 36 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), в возрасте от 18 лет и старше не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Для обучающихся в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность рабочего дня при прохождении практики на предприятиях, учреждениях, организациях составляет не более 24 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

При прохождении практик, предусматривающих выполнение работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), обучающиеся проходят соответствующие медицинские осмотры (обследования) в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 октября 2011г., регистрационный №22111), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 296н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 3 июля 2013 г., регистрационный № 28970) и от 5 декабря 2014 г. № 801 н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 3 февраля 2015 г., регистрационный № 35848).

6. Обязанности руководителя практики от университета и/или предприятия

Обязанности руководителя практики:

До начала практики:

- составляет рабочий график (план) проведения практики;
- разрабатывает индивидуальные задания для обучающихся, выполняемые в период практики;
- устанавливает связь с руководителями практики от профильной организации;
- проводит с обучающимися организационные мероприятия, связанные с проведением практики, в том числе инструктаж по технике безопасности (сведения о прохождении обучающимися инструктажа отражаются в журнале учета инструктажа);
- не позднее чем за 3 дня до начала практики, выдает обучающимся пакет документов: направление на практику, задание на практику; программу практики; методические указания по организации и проведению практик.

В период проведения практики:

- проводит, предусмотренные программой практики, занятия;
- участвует в распределении обучающихся по рабочим местам и видам работ в организации;
- осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания установленным образовательной программой высшего образования и программой практики;
- проводит индивидуальные консультации и оказывает методическую помощь обучающимся при выполнении ими индивидуальных заданий и подготовке отчетов, а также при сборе материалов к выпускной квалификационной работе в ходе преддипломной практики;
- оказывает методическую помощь организации, принимающей на практику обучающихся;
- доводит до сведения заведующего кафедрой все случаи нарушения обучающимися дисциплины в организации, принимающей на практику обучающихся;
- рассматривает отчет обучающихся о практике.

После завершения практики:

- в составе комиссии оценивает результаты прохождения практики обучающимися;
- принимает участие в заседаниях кафедры, посвященных обсуждению итогов выполнения обучающимися программы практики.

7. Структура и содержание практики

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Реализуемые компетенции	Виды работ обучающегося на практике	Кол-во часов (астр.)	Формы текущего контроля
1	1 этап - подготовительный			18	

1.1	Ознакомление с методическими указаниями по прохождению практики.	УК-1 УК-7 УК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7 ОПК-7	Ознакомление с заданием	3	Календарный план и график выполнения исследования
1.2	Определение направления научно-исследовательской работы	УК-1 УК-7 УК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7	1) сбор информации об основных научных направлениях по исследуемой теме. 2) работа с научной литературой	15	
2	2 этап – исследовательский			54	
2.1	Разработка индивидуального плана научно-исследовательской работы	УК-1 УК-7 УК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7	1) выработка основных направлений и определение основных источников сбора информации, научной литературы; 2) подготовка к участию и сбор информации о проводимых конференций по исследуемой теме 34 ч.	3	Отчет (письменный)
2.2	Утверждение направления научного исследования	УК-1 УК-7 УК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7	1) систематизация информации; 2) оформление результатов работы в соответствии с установленным и требованиями 20 ч.	3	Отчет (письменный)
2.3	Сбор материала и составление библиографического списка по направлению научного исследования	УК-1 УК-7 УК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7	работа с научной литературой и нормативными документами 100 ч.	18	Отчет (письменный)

2.4	Подготовка доклада по направлению исследования	УК-1 УК-7 УК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7 ОПК-7	Предоставление доклада 50 ч.	15	Отчет (письменный)
2.5	Подготовка публикаций	УК-1 УК-7 УК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7	предоставление публикации по теме исследования 50 ч.	15	Отчет (письменный)
3	3 этап – заключительный			9	Отчет (письменный)
3.1	Оформление итогов практики в виде отчета	УК-1 УК-7 УК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7	1) систематизация информации; 2) оформление результатов работы в соответствии с установленным и требованиями; 3) согласование с руководителем практики; 4) представление отчета на кафедру	9	Отчет (письменный)

8. Задания и порядок их выполнения

На первом этапе практики студенту предлагается выбрать тему для анализа научных публикаций. Тематика работ представлена в приложении 4.

На втором этапе необходимо составить календарный график научного исследования.

На третьем этапе необходимо охарактеризовать методологические основы научного исследования, в результате чего студентом должны быть выбраны методы исследования.

На четвертом этапе студент должен с помощью выбранных методов осуществить исследование состояния выбранной проблемы, проанализировать полученные результаты и сделать выводы.

На пятом этапе студент должен оформить полученные результаты исследования в виде научной статьи и тезисов доклада для выступления на научной конференции с презентацией в программе PowerPoint.

На заключительном этапе практики студент оформляет отчет по практике, заполняет дневник практики и выступает на заключительной конференции по практике.

Задания, позволяющие оценить знания, полученные на практике (базовый уровень)

Контролируемые компетенции или их части	Формулировка задания	
УК-1	Задание 1	Определение теоретической и практической значимости исследования

УК-7 УК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7	Задание 2	Формулировка гипотезы исследования
	Задание 3	Определение методов исследования проблемы
	Задание 4	Охарактеризовать методы и инструментальные средства, способствующие интенсификации познавательной деятельности

Задания, позволяющие оценить знания, полученные на практике (повышенный уровень)

Контролируемые компетенции или их части	Формулировка задания	
УК-1 УК-7 УК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7	Задание 5	Разработать план научного исследования
	Задание 6	Подготовить обзоров, отчетов и научных публикаций
	Задание 7	Провести исследование по теме «Методы и технологии научно-исследовательской работы в региональном и муниципальном управлении»
	Задание 8	Написать реферат по избранной теме
	Задание 9	Провести анализ литературы и других источников информации, в соответствии с поставленной исследовательской задачей

Задания, позволяющие оценить умения и навыки, полученные на практике (базовый уровень)

Контролируемые компетенции или их части	Формулировка задания	
УК-1 УК-7 УК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7	Задание 10	Раскрыть особенности проведения научных исследований, разработки научных предложений и идей
	Задание 11	Провести анализ литературы и других источников информации, в соответствии с поставленной исследовательской задачей
	Задание 12	Обосновать тему исследования
	Задание 13	Написать и представить (на научном семинаре, научной конференции, круглых столах и пр.) текст доклада / сообщения / выступления по проблеме исследования
	Задание 14	Ознакомиться с тематикой исследовательских работ в данной области и выбрать тему исследования

Задания, позволяющие оценить умения и навыки, полученные на практике (повышенный уровень)

Контролируемые компетенции или их части	Формулировка задания	
УК-1 УК-7 УК-8 ОПК-3	Задание 15	Раскрыть особенности проведения научных исследований, разработки научных предложений и идей
	Задание 16	Систематизировать и обобщить информацию о проведенном исследовании

ОПК-5 ОПК-7	Задание 17	Составить презентацию (в Power Point) по отдельным результатам научно-исследовательской деятельности
	Задание 18	Ознакомление с тематикой исследовательских работ в данной области и выбор темы исследования, написание реферата по избранной теме
	Задание 19	Составить отчет о научно-исследовательской работе «Методы и технологии научно-исследовательской работы в региональном и муниципальном управлении» с мультимедийной презентацией

9. Форма представления отчета по практике

Отчет по практике должен включать в себя следующие обязательные элементы:

1. Титульный лист (приобретается на кафедре)
2. Задание на практику (приобретается на кафедре)
3. Отзыв руководителя практики (приобретается на кафедре)
4. Содержание
5. Календарный план научного исследования (приложение 1)
6. Методология исследования проблемы (приложение 2)
7. Результаты, полученные в ходе использования выбранных методов исследования
8. Научная статья (приложение 3)
9. Тезисы доклада научной конференции
10. Заключение
11. Список использованных источников
12. Приложения (при наличии)
13. Дневник практики (приобретается на кафедре)
14. Компакт-диск с презентацией выступления на научной конференции

При оформлении отчета по практике обязательно соблюдение требований, указанных в Методических указаниях по оформлению письменных работ (приобретается на кафедре).

Окончательная оценка (дифференцированный зачет) ставится по итогам защиты и качеству выполненного отчета по практике.

Критерии оценки отчета:

1. Знание содержания отчета
2. Уровень раскрытия основных разделов
3. Знание и использование первичных источников и литературы
4. Соответствие оформления работы требованиям ГОСТов
5. Качество доклада на защите
6. Правильность и полнота ответов на вопросы

10. Критерии выставления оценок

Оценка «отлично» выставляется бакалавру, если компетенции ОК-1 ОК-7 ОК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7.

- полностью освоены на повышенном уровне; он выполнил весь намеченный объем работы в срок и на высоком уровне в соответствии с программой практики, проявил самостоятельность, творческий подход и соответствующую профессиональную подготовку, показал владение теоретическими знаниями и практическими навыками.

Оценка «хорошо» выставляется бакалавру, если компетенции ОК-1 ОК-7 ОК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7.

- освоены на базовом уровне, бакалавр полностью выполнил намеченную на период практики программу, однако допустил незначительные просчеты методического характера при общем хорошем уровне профессиональной подготовки.

Оценка «удовлетворительно» выставляется бакалавру, если компетенции ОК-1 ОК-7 ОК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7.

- частично освоены на базовом уровне, бакалавр частично выполнил намеченную на период практики программу, допускал просчеты или ошибки методического характера.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется бакалавру, если компетенции ОК-1 ОК-7 ОК-8 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-7.

- не освоены, программа практики выполнена менее чем на 30 %, бакалавр показал отсутствие предусмотренных компетенциями практики знаний, умений и навыков
- не освоены, программа практики выполнена менее чем на 30 %, бакалавр показал отсутствие предусмотренных компетенциями практики знаний, умений и навыков

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение практики

11.1. Перечень учебной литературы и ресурсов сети «Интернет», необходимых для проведения практики

11.1.1. Перечень основной литературы:

1. Тараненко, О.Н. (Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске). Инновационный менеджмент: учеб. пособие / О.Н. Тараненко, Н.В. Боровикова; Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2016. - 162 с.
2. Барышев, А.Ф. Маркетинг: учебник / А.Ф. Барышев. - 11-е изд., стер. - М.: Академия, 2014. - 224 с.
3. Русинова, О.С. (Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске). Региональное управление и территориальное планирование: учеб. пособие / О.С. Русинова; Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2016. - 220 с.

11.1.2. Перечень дополнительной литературы:

1. Киселева, Н.Н. (Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске). Государственная региональная политика: учеб. пособие / Н.Н. Киселева, Н.В. Данченко, В.В. Браткова; Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2016. - 158 с.
2. Крупина, Н. Н. (Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске). Инвестиционная стратегия региона: учеб. пособие / Н.Н. Крупина. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 179 с.
3. Мазур, И.И. Управление проектами: учеб. пособие / [И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге и др.]; Под ред. И.И. Мазура и В.Д. Шапиро. - 10-е изд., стер. - М.: Омега-Л, 2014. - 960 с.
4. Региональная экономика: [учебник] / Г.Б. Поляк, В.А. Тупчиенков, Н.А. Барменкова и др.; под ред. Г.Б. Поляка. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 463 с.
5. Ахинов, Г.А. Экономика общественного сектора: учеб. пособие / Г.А. Ахинов, Е.Н. Жильцов. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 345 с.

11.1.3. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по практике:

1. Методические рекомендации по прохождению учебной практики

11.1.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

1. <http://www.biblioclub.ru> («Университетская библиотека online»).
2. <http://catalog.ncstu.ru/> (Электронная библиотека СКФУ.).
3. <http://grebennikon.ru/> (сайт электронной библиотеки Издательского дома «Гребенников»).
4. <http://www.consultant.ru/> (Официальный сайт компании «КонсультантПлюс»).

Профессиональные базы данных:

1. <http://biblioclub.ru> - «Университетская библиотека онлайн»
2. <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС «IPRbooks»
3. <https://www.elibrary.ru> - научная электронная библиотека e-Library
4. <http://catalog.ncstu.ru/> - Электронная библиотека СКФУ
5. www.scopus.com - международная реферативная база данных;
6. www.gks.ru - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики

14. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Информационные справочные системы:

<http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система (СПС, КонсультантПлюс)

<http://www.garant.ru/> - Справочно-правовая система

Перечень программного обеспечения:

1. Microsoft Windows Professional Russian Upgrade/Software Assurance Pack Academic OPEN 1 License No Level
2. Microsoft Office Russian License/Software Assurance Pack Academic OPEN 1 License No Level

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Фамилия, имя, отчество Джафарян Альберт Самсонович

Тема ВКР «Перспективы и механизм реализации политики энергосбережения в муниципальном образовании (на примере города-курорта Кисловодска)»

Руководитель Мельников Виталий Викторович

№	Наименование этапов научно-исследовательской работы	Срок выполнения работы	Примечание
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			

Исполнитель

А.С. Джафарян

Руководитель

В.В. Мельников

«15» мая 2019 г.

ПРИМЕР ПОСТРОЕНИЯ МЕТОДОЛОГИИ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

СПЕЦИАЛЬНОСТЬ (НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ)

22.00.08. Социология управления

ОБЛАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Инновации в системе управления: источники, типы, уровни.

ТЕМА ИССЛЕДОВАНИЯ

Кадровые инновации в системе социального управления персоналом организации

АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В настоящее время актуализируется и приобретает все более важное общественное значение проблема кадровых инноваций в системе социального управления персоналом организации, формирования и повышения инновационной активности, инновационной готовности общества в целом, руководителей и персонала организаций, в частности. Это обусловлено, во-первых, повышением роли нововведений как фактора социального прогресса; во-вторых, необходимостью согласования интересов и действий участников инновационных отношений, общественной потребностью в преодолении сопротивления нововведениям и повышении инновационной активности руководителей и персонала организаций.

ПРОБЛЕМА ИССЛЕДОВАНИЯ

Социальная ситуация: Социальная практика кадрового менеджмента характеризуется отсутствием в большинстве организаций инновационных методов управления человеческими ресурсами, стремления развивать потенциал своих работников. Вся кадровая работа сводится к простому учету персонала. Это противоречит тому курсу, который взяло наше общество – переход к инновационной экономике. Данный переход невозможен без эффективного управления инновациями в кадровой сфере – главному источнику, на наш взгляд, инновационного развития страны.

Научная проблема: отсутствие единого подхода к рассмотрению процесса совершенствования системы управления инновациями в кадровой работе на отечественных предприятиях.

ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Объектом исследования выступает система социального управления персоналом организации.

ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Предметом исследования являются кадровые инновации как ресурс социального управления персоналом современной организации.

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования состоит в раскрытии теоретико-методологических основ кадровых инноваций в системе социального управления персоналом организации, выявлении тенденций их развития и обосновании выбора механизмов реализации.

ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Рассмотреть теоретико-методологические аспекты исследования кадровых инноваций в системе социального управления персоналом организации.
 - 1.1. Раскрыть основные направления и подходы к изучению кадровых инноваций в научной литературе;
 - 1.2. Раскрыть социальную сущность кадровых инноваций в системе управления персоналом современной организации.

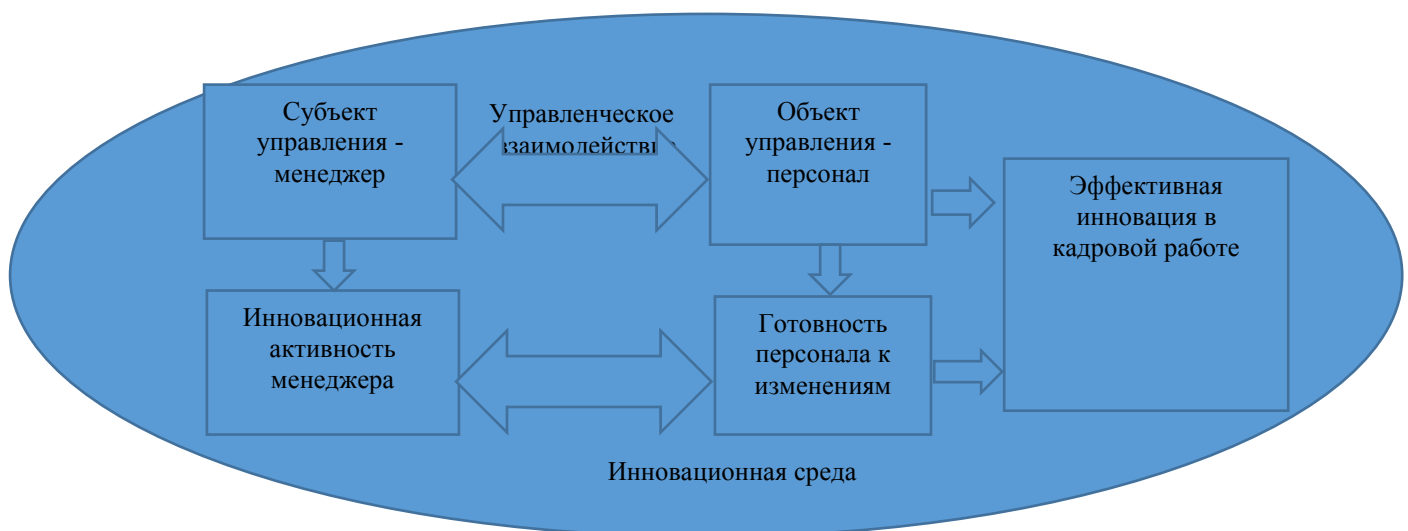
- 1.3. Разработать методологический конструкт социологического исследования кадровых инноваций.
2. Провести анализ реализации кадровых инноваций в системе социального управления персоналом современных российских организаций.
 - 2.1. Дать характеристику состоянию и тенденциям развития кадровых инноваций в системе социального управления персоналом современных российских организаций.
 - 2.2. Провести оценку влияния кадровых инноваций на качество социального управления.
 - 2.3. Разработать механизм реализации кадровых инноваций в социальном управлении персоналом современных российских организаций.
3. Определить перспективные направления повышения социальной эффективности управления инновациями в кадровой работе.
 - 3.1. Дать рекомендации по выбору наиболее эффективных инновационных технологий кадрового менеджмента.
 - 3.2. Разработать рекомендации по повышению инновационной активности сотрудников кадровых служб.
 - 3.3. Предложить меры по преодолению сопротивления персонала кадровым инновациям.

ГИПОТЕЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Уровень развития кадровых инноваций в настоящее время не соответствует тем задачам, которые стоят перед современным российским обществом.
2. Современные российские организации испытывают потребность в менеджерах-новаторах для эффективного функционирования в условиях сложной и динамичной внешней среды.
2. Кадровые инновации оказывают положительное влияние на качество социального управления персоналом организации в случае если:
 - в организации созданы благоприятные условия для инновационной деятельности;
 - персонал кадровой службы обладает достаточной инновационной активностью;
 - кадровые инновации не встречают сопротивления у персонала организации.

СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ ОБЪЕКТА ИССЛЕДОВАНИЯ

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИЯМИ В КАДРОВОЙ РАБОТЕ



ИНТЕРПРЕТАЦИЯ И ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ ИССЛЕДОВАНИЯ

Интерпретация основных понятий

Инновация - это внедрённое новшество, обеспечивающее качественный рост эффективности процессов или продукции, востребованное обществом. Является конечным результатом интеллектуальной деятельности человека, его фантазии, творческого процесса, открытий, изобретений и рационализации.

Инновация в кадровой работе - результат интеллектуальной деятельности, научных исследований в области кадровой работы в виде открытия, теоретического знания, принципа, метода и т.п., оформленный соответствующим образом и предлагаемый для использования в кадровой работе конкретной организации, либо доведенный до внедрения.

Управление инновациями в кадровой работе – это планомерный целенаправленный процесс создания кадрового инновационного продукта посредством организации взаимодействия его основных элементов: новатора (с его инновационной активностью); персонала организации (с его готовностью принять изменения); инновационной среды.

Операционализация основных понятий

Эффективность системы управления инновациями в кадровой работе оценивается по бальной шкале: от 0 до 1
Сначала оценивается каждый отдельный критерий, затем рассчитывается среднеарифметическое, если значение показателя меньше, либо равно 0,5 то эффективность низкая

Элемент	Группа индикаторов	Индикатор	Оценка показателя по 10-бальной шкале		Метод
			низкий - 0 баллов	высокий - 1 балл	
Инновационная среда организации	Организационно-управленческие ресурсы	Наличие и развитость СУП	нет СУП	СУП развита достаточно высоко	ОПРОС ЭКСПЕРТОВ + ОПРОС ПЕРСОНАЛА
		Техническая и технологическая оснащенность СУП	Скудная оснащенность СУП техникой и технологиями	СУП оснащена современной техникой и технологиями	
		Подготовка кадров для инновационной деятельности	Подготовка кадров не осуществляется	Систематическая подготовка кадров	
		Наличие внутренних исследований и экспериментальных разработок	внутренние исследования и экспериментальные разработки отсутствуют	внутренние исследования и экспериментальные разработки организованы на высоком уровне	
		Приобретение внешних знаний	Приобретение внешних знаний отсутствует	Приобретение внешних знаний ведется систематически	
		Планирование и внедрение новых методов работы с персоналом	Планирование и внедрение новых методов работы с персоналом не осуществляется	Планирование и внедрение новых методов работы с персоналом ведется систематически	
		Наличие системы мотивации инновационной деятельности персонала	система мотивации инновационной деятельности персонала отсутствует	система мотивации инновационной деятельности персонала эффективно функционирует	
		Затраты на инновации в кадровой работе	Затраты на инновации в кадровой работе не осуществляются	Затраты на инновации в кадровой работе достаточно высоки	

	Социально-психологический климат	Присутствие командного духа на предприятии	Командный дух отсутствует	Создан сильный командный дух
		Наличие норм и ценностей креативного поведения	Нормы и ценности, направленные на развитие креативности отсутствуют	Нормы и ценности, направленные на развитие креативности развиты достаточно сильно
		Наличие уважения и признания креативного поведения со стороны руководства предприятия	Креативное поведение не уважается и не приветствуется руководством предприятия	Креативное поведение уважается и приветствуется руководством предприятия
		Участие в принятии управленческих решений	Участие в принятии управленческих решений отсутствует	Участие в принятии управленческих решений высоко развито
		Поддержка полезных для организации начинаний	Поддержка полезных для организации начинаний отсутствует	Поддержка полезных для организации начинаний развита достаточно сильно
		Активное участие в инновационной деятельности предприятия	Нет участия в инновационной деятельности предприятия	активно участвует в инновационной деятельности предприятия
Инновационный потенциал субъекта инновационной деятельности	Интеллектуальная готовность менеджера к инновационной деятельности	Уровень образования	низкий	высокий
		Потребность в самообразовании	отсутствует	наличие стремления
		Уровень профессиональных знаний умений, навыков в области кадрового менеджмента	низкий	высокий
		Уровень интеллекта	низкий	высокий
	Мотивационные качества менеджера	Ведущий источник мотивации	внешний - самомотивация отсутствует	внутренний - преобладает самомотивация
		Готовность к преодолению препятствий	отказ от преодоления препятствий	высокий уровень готовности к преодолению препятствий
		Стрессоустойчивость	низкая	высокая
		Готовность брать на себя ответственность	отсутствует	имеется
	Личностные качества менеджера	Отношение к переменам	негативное	положительное
		Инициативность	пассивность, безинициативность	высокая инициативность
		Гибкость мышления	шаблонное мышление	гибкое, творческое мышление
	Коммуникативные качества менеджера	Работа с информацией и обмен знаниями	отсутствует желание работать с информацией и обмениваться знаниями	систематическая работа и обмен знаниями

		Формирование базы знаний организации	нет способностей и желания делать вклад в формирование базы знаний организации	есть способности и желание делать вклад в формирование базы знаний организации
		Способность вовлечения людей в групповую деятельность	не способен	способен
	Инновационная активность менеджера	Владение информацией о новых методах работы с персоналом	владение информацией отсутствует	есть знания и стремление к их получению
		Генерирование новых идей	желание и способности генерировать новые идеи отсутствуют	есть желание и способности генерировать новые идеи
Инновационная готовность персонала организации	Тип проявления сопротивления	Явное сопротивление	открытое высказывание критики, несогласия, отвергание изменений, действия по срыву изменений	принятие изменений
		Скрытое сопротивление	нет выражения собственного мнения, занятие выжидательной позиции, скрытое несогласие с переменами	принятие изменений
	Причины сопротивления	экономические	уверенность в существовании потенциальной угрозы потери заработной платы или источников дохода, страх перед безработицей, лишением льгот и привилегий, высокие затраты времени и средств на внедрение изменений	нет подобных страхов или готов их преодолеть для достижения своих целей и целей организации
		организационные	нежелание менять сложившуюся систему производственных и личных отношений, установившуюся расстановку сил, опасение за будущую карьеру, место работы, реакция на предыдущий неудачный опыт изменений	нет подобных страхов или готов их преодолеть для достижения своих целей и целей организации

		личностные	нет готовности преодолеть страх перед необходимостью изменить свои привычки, страх неизведанного, потери своего статуса в организации, уважения среди руководства или коллег, осознания своей некомпетентности	нет подобных страхов или готов их преодолеть для достижения своих целей и целей организации	
--	--	------------	--	---	--

ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ НАУЧНОЙ СТАТЬИ**УДК 331.08****МЕЛЬНИКОВ ВИТАЛИЙ ВИКТОРОВИЧ**

Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский
федеральный университет» в г. Пятигорске
witalik87@list.ru

**КАТЕГОРИАЛЬНЫЙ АППАРАТ ИССЛЕДОВАНИЯ КАДРОВЫХ
ИННОВАЦИЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ**

Аннотация: В статье обосновывается необходимость изучения проблемы управления кадровыми инновациями, целесообразность системного подхода к изучению кадровых инноваций, рассматриваются основные категории проблемы управления кадровыми инновациями в системе социального управления персоналом, приводится авторское определение термина «кадровые инновации».

В настоящее время актуализируется и приобретает все более важное общественное значение проблема кадровых инноваций в системе социального управления персоналом организации.

Необходимость комплексных исследований проблемы управления кадровыми инновациями подтверждается различными социологическими исследованиями. Так, например, результаты опроса, проведенного Акмаевой Р.И. и Епифановой Н.Ш., свидетельствуют, что в наибольшей степени инновации, внедряемые на предприятиях, касаются именно работы с персоналом (см. рис. 1).

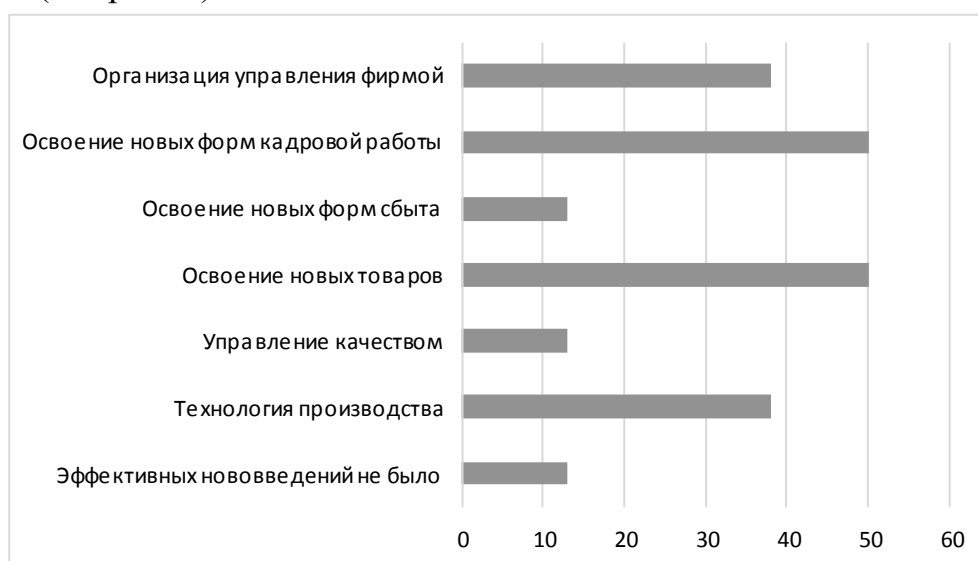


Рис. 1. Ключевые направления инновационной деятельности региональных промышленных предприятий, имевших положительный эффект, % опрошенных [1]

Следует отметить, что исследования на тему кадровых инноваций носят достаточно разрозненный характер, в основном затрагивая отдельные управленческие аспекты.

Отсюда вытекает главная, на наш взгляд, научная проблема, заключающаяся в отсутствие единого комплексного подхода к исследованию процесса управления инновациями в кадровой сфере на отечественных предприятиях.

Полагаем, что ее решением может служить комплексное социологическое исследование на основе системной методологии.

Поскольку кадровые инновации нами выделяются в отдельный вид инноваций, то необходимо в первую очередь определиться с основными категориями данного направления исследований.

Опираясь на системный подход и анализ существующих публикаций целесообразно предложить следующий категориальный ряд в проблематике кадровых инноваций:

- субъект кадровых инноваций;
- объект кадровых инноваций;
- инновационная среда.

Так, в качестве субъекта кадровой инновации может выступать человек или группа лиц, являющиеся инициаторами, разработчиками инновации, иначе ее источником. В подобном качестве могут выступать рядовой сотрудник, менеджер организации, а также лица, привлеченные из внешней среды – например, внешний консультант по кадровым вопросам. Но (однако), как правило, источником кадровой инновации является менеджер по персоналу.

Субъект кадровой инновации обладает, по меньшей мере, двумя основными характеристиками, дефинируемыми, как:

- инновационный потенциал субъекта кадровой инновации;
- инновационная активность субъекта кадровой инновации.

Анализ трактовок понятия «инновационный потенциал» позволяет выделить несколько групп мнений, рассматривающих данную категорию, как:

- совокупность ресурсов, необходимых (привлеченных) для осуществления инновационной деятельности;
- совокупность компетенций и возможностей, обеспечивающих восприятие и реализацию новшеств;
- меру (степень) готовности, способность организации выполнять поставленные инновационные задачи.

Что касается дефиниции «инновационный потенциал субъекта кадровой инновации», то мы разделяем точку зрения, рассматривающую данную категорию, как «совокупность креативной способности, желания и готовности персонала к инновационной деятельности в рамках и интересах организации, а также способность, желание и готовность руководства организации обеспечить эту деятельность в соответствии с целями развития предприятия» [3, с. 29].

Обращаясь к категории «инновационная активность субъекта кадровой инновации», следует, с одной стороны, согласиться с ее трактовкой в качестве интенсивности осуществления экономическими субъектами деятельности по разработке и вовлечению новых технологий в хозяйственный оборот, а, с другой стороны, указать на то, что инновационная активность отражает использование инновационного потенциала. Таким образом, имеет смысл говорить о количественной и/или качественной интерпретации обсуждаемых характеристик, а, следовательно, о разработке индикаторов, характеризующих в целом субъекта кадровой инновации.

В таблице 1 представлены предлагаемые нами основные индикаторы оценки состояния субъекта кадровой инновации.

Таблица 1

Основные характеристики субъекта кадровой инновации

Инновационный потенциал субъекта кадровой инновации	Интеллектуальная готовность менеджера к инновационной деятельности	Уровень образования
		Потребность в самообразовании
		Уровень профессиональных знаний умений, навыков в области кадрового менеджмента
		Уровень интеллекта
	Мотивационные качества менеджера	Ведущий источник мотивации
		Готовность к преодолению препятствий
		Стрессоустойчивость
		Готовность брать на себя ответственность
	Личностные качества менеджера	Отношение к переменам
		Инициативность
		Гибкость мышления
	Коммуникативные качества менеджера	Работа с информацией и обмен знаниями
		Формирование базы знаний организации
		Способность вовлечения людей в групповую деятельность
Инновационная активность субъекта кадровой инновации	Владение информацией о новых методах работы с персоналом	
	Генерирование новых идей	

В качестве объекта кадровых инноваций выступает персонал организации. И здесь главной проблемой, на наш взгляд, является то, как работники воспринимают инновации – одобряют или же оказывают противодействие при их внедрении. С учетом отмеченных обстоятельств мы предлагаем использовать две категории: инновационная готовность персонала и сопротивление кадровым инновациям.

Правомерно дефинировать инновационную готовность персонала, как набор характеристик каждого отдельного сотрудника и трудового коллектива в целом, определяющий уровень принятия или непринятия ими кадровой инновации, а сопротивление кадровым инновациям, как неприятие новых практик, процессов и структур управления персоналом, представляющих собой значительный отрыв от традиционных структур и норм [2].

В таблице 2 представлены индикаторы оценки состояния объекта кадровой инновации.

Таблица 2

Основные характеристики объекта кадровой инновации

Инновационная готовность персонала организации	Тип проявления сопротивления	Явное сопротивление
		Скрытое сопротивление
	Причины сопротивления	Экономические
		Организационные
		Личностные

Наконец, ключевой категорией в системы управления кадровыми инновациями выступает «инновационная среда организации», которая трактуется, как «сложившаяся определенная социально-экономическая,

организационно-правовая и политическая среда, обеспечивающая или тормозящая развитие инновационной деятельности».

В таблице 3 представлены индикаторы оценки состояния инновационной среды организации.

Таблица 3

Основные характеристики инновационной среды организации

Инновационная среда организации	Организационно-управленческие ресурсы	Наличие и развитость системы управления персоналом
		Техническая и технологическая оснащенность системы управления персоналом
		Подготовка кадров для инновационной деятельности
		Наличие внутренних исследований и экспериментальных разработок
		Приобретение внешних знаний
		Планирование и внедрение новых методов работы с персоналом
		Наличие системы мотивации инновационной деятельности персонала
		Затраты на инновации в кадровой работе
	Социально-психологический климат	Присутствие командного духа на предприятии
		Наличие норм и ценностей креативного поведения
		Наличие уважения и признания креативного поведения со стороны руководства предприятия
		Участие в принятии управленческих решений
		Поддержка полезных для организации начинаний
		Активное участие в инновационной деятельности предприятия
	Внешнее окружение	Социальная, технологическая, экономическая и политическая сферы; Рынок труда, конкуренты, потребители, контрагенты и т.п.

Таким образом, авторский подход к кадровой инновации позволяет рассматривать последнюю в качестве целенаправленного процесса создания и обеспечения эффективного функционирования инновационного кадрового продукта посредством организации взаимодействия его основных элементов: субъекта кадровой инновации (характеризующегося инновационной активностью и инновационным потенциалом); персонала организации как объекта кадровой инновации (характеризующегося готовностью/сопротивлением к изменениям) и инновационной среды (конституируемой организационно-управленческими ресурсами, социально-психологическим климатом и внешним окружением).

Список литературы

1. Акмаева Р.И., Елифанова Н.Ш. Мониторинг инновационной активности региональных промышленных предприятий // Вестник АГТУ, 2010. - № 2. С. 190-198.

2. Кудрявцев Д.И. Ресурсы преодоления сопротивления управленческим инновациям в вузовской организации // Теория и практика общественного развития. – Краснодар. – 2011. – № 1. С. 93-99.
3. Макаrenchенко М.А., Лопатин Д.А. Кадровый инновационный потенциал в системе инновационного потенциала организации // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: экономика и экологический менеджмент – СПб., 2013. - № 1. С. 29.

**Перечень тем исследования в ходе производственной практики
(научно-исследовательской работы)
для студентов направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное
управление**

1. Приоритетные национальные проекты в социальной сфере, как метод социального программирования и повышения качества жизни населения.
2. Особенности реализации национальных проектов в практике социального управления в РФ
3. Особенности функционирования сектора социальных услуг в современных условиях хозяйствования.
4. Современные тенденции развития форм государственного участия в процессе оказания социальных услуг населению.
5. Структурно-организационные проблемы реализации социальной политики в условиях модернизации экономики.
6. Принципы и задачи реформирования сектора социальных услуг на основе использования современных сервисных технологий государственного управления.
7. Методы и технологии решения проблем повышения эффективности деятельности организаций, предоставляющих социальные услуги.
8. Основные направления становления и функционирования процесса финансирования системы социальной защиты населения.
9. Особенности реформирования системы финансового обеспечения процесса социальной защиты в современном российском обществе.
10. Инновационные технологии управления в сфере социальной помощи и социального обслуживания населения
11. Принципы и технологии развития добровольческого движения в практике социальной защиты
12. Теоретические и методологические аспекты разработки и реализации социальной политики государства в современных условиях.
13. Административные реформы в сфере социального обслуживания: цели, задачи, эффективность.
14. Приоритетные национальные проекты: цели, задачи, оценка эффективности.
15. Развитие системы социального партнерства в процессе перехода к субсидиарным принципам формирования социальной политики.
16. Эффективность реализации региональных целевых программ в сфере социальных услуг: проблемы и перспективы.
17. Анализ зарубежной и отечественной практики применения программно-целевых методов в решении проблем регионального развития сферы социальных услуг.
18. Сравнительный анализ реализации российских региональных целевых программ в сфере услуг.
19. Методы повышения уровня эффективности реализации региональных программ в сфере социальных услуг.
20. Принципы и методы оптимизации структуры организации социальной помощи населению на муниципальном уровне.
21. Анализ и оценка эффективности моделей социальной политики, определяющих концептуальные подходы к организации социальной работы.
22. Сравнительный анализ организационных форм социальной защиты населения на муниципальном уровне.
23. Внедрение модели децентрализованной муниципальной организации социального обслуживания и социальной поддержки: проблемы и перспективы.
1. 24. Сравнительный анализ технологий повышения эффективности социальной работы с населением муниципальных образований.
24. Влияние социально-экономических реформ на механизмы социальной регуляции общества.

25. Причины возникновения деструктивных социальных процессов в российском обществе.
26. Внедрение принципов культуранцентризма в практику управления социальными системами.
27. Анализ особенностей современного этапа развития модели управления социокультурной сферой в России
28. Принципы и методы развития технологий социального партнерства в процессе управления сферой социальных услуг.
29. Проблемы и особенности формирования механизмов социального партнерства в процессе управления сферой социальных услуг.
30. Особенности и методы совершенствования процесса финансирования сферы социальных услуг в современном российском обществе.
31. Анализ и оценка эффективности перспективных направлений развития инноваций в социальной сфере.
32. Совершенствование модели управления социальной адаптацией детей с ограниченными возможностями здоровья.
33. Сравнительный анализ административных методов решения проблем социально-психологической адаптации.
34. Анализ социокультурных условий развития системы социальной профилактики в современной России.
35. Принципы и методы совершенствования модели организационно-технологического обеспечения управления социальной профилактики.
36. Принципы и методы развития государственно-частного партнерства в процессе оказания услуг в сфере социального обеспечения и защиты.
37. Принципы и методы совершенствования управленческой практики в бюджетном секторе социального обслуживания
38. Цели и причины внедрения технологий управления качеством услуг в сфере социального обеспечения и защиты.
39. Особенности процесса управления качеством услуг в сфере социального обеспечения и защиты.
40. Права и обязанности работодателя по отношению к организации труда социального работника: проблемы согласованности и ресурсообеспеченности
41. Развитие системы регламентации этики социальной работы.
42. Противоречия между нормами закона и этическими правилами деятельности социального работника: возможности и методы согласования
43. Синдром профессионального выгорания социальных работников: превентивные методы управления профессиональной мотивацией.
44. Реабилитационные центры для детей с ограниченными возможностями: проблемы организации и управления
45. Гендерные проблемы в социальной работе: опыт организации кризисных центров помощи женщинам
46. Учреждения социального обслуживания для пожилых граждан и инвалидов: проблемы организации и управления
47. Учреждения социальной помощи для лиц, оказавшихся в экстремальных условиях без определенного места жительства и занятий: проблемы организации и управления
48. Деятельность общественных организаций по социальной поддержке населения: проблемы организации и управления
49. Системный подход к развитию персонала в социальной сфере
50. Система мотивации труда социальных работников
51. Система оценки и оплаты труда «полевых» социальных работников
52. Региональные модели управления социальной работой
53. Информационное обеспечение социального управления
54. Технологии и организация делопроизводства в учреждениях социальной сферы
55. Принципы и методы оценки эффективности социальной работы
56. Основы научной организации труда в системе социальной защиты населения

57. Социальные программы в Российской Федерации: опыт формирования и проблемы реализации
58. Социальные программы за рубежом: опыт формирования и проблемы реализации
59. Сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта социального проектирования.
60. Социальные программы в Российской Федерации: опыт формирования и проблемы реализации
61. Социальные программы за рубежом: опыт формирования и проблемы реализации
62. Методы оптимизации организационных структур управления в системе социальной работы
63. Система социального обслуживания населения в России: особенности формирования и проблемы развития