

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ**

# **МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**

**к прохождению ознакомительной практики  
магистрантами  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»  
(магистерская программа «Управление HR-сферой и развитием бизнеса»)**

**Ставрополь, 2026**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРАКТИКИ

Программа ознакомительной практики предназначена для реализации государственных требований к уровню подготовки выпускников высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

Перечень нормативных документов, в соответствии с которыми составлена программа ознакомительной практики:

Перечень нормативных документов, в соответствии с которыми составлена программа практики:

- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ;

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 06 апреля 2021 г. № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 21.08.2020 года № 952;

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 сентября 2013 г. № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования»;

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 года № 636 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

- Приказ Минобрнауки России № 885, Минпросвещения России № 390 от 05.08.2020 «О практической подготовке обучающихся»;

- Устав федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Ставропольский государственный аграрный университет», утвержденный Министерством сельского хозяйства Российской Федерации приказом № 48 от 03 февраля 2022 г.

Практика для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. Она организуется на базе Университета или по заявлению обучающегося о прохождении ознакомительной практики он направляется только в те организации, в которых созданы специальные условия для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Ознакомительная практика проводится с целью сбора, анализа и обобщения эмпирического материала, разработки оригинальных научных идей и предложений для проведения исследования в рамках подготовки магистерской

диссертации, развития способностей и получения навыков самостоятельной научно-исследовательской и аналитической работы.

**Задачами** проведения ознакомительной практики являются:

- выявление актуальных научных проблем и тенденций в области управления человеческими ресурсами и организационного развития;
- приобретение практических навыков в организации и проведении научно-исследовательской работы (планирование исследования, разработка исследовательского инструментария, проведение исследования, обработка и анализ результатов исследования);
- сбор эмпирических материалов для последующего написания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) по выбранной теме.

Местом проведения учебной практики также могут быть научные подразделения, лаборатории и временные творческие коллективы (рабочие группы проектов, научно-учебные группы) ФГБОУ ВО СтГАУ, обладающие необходимым кадровым и научным потенциалом.

Разрешается прохождение учебной практики по месту работы магистранта, если он работает в организации или подразделении, деятельность которых совпадает с профилем магистерской программы или спецификой темы его выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). В таком случае студент представляет в университет письмо-согласие организации о предоставлении места для прохождения учебной практики с указанием сроков её проведения.

Выбор места проведения учебной практики осуществляется в зависимости от темы выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) магистранта.

Форма проведения учебной практики для студентов является дискретной, путём выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для её проведения.

Индивидуальное руководство учебной практикой магистранта выполняет научный руководитель его выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) совместно с руководителем/куратором практики от организации, в которой студент её проходит.

Для прохождения учебной практики каждым студентом и его научным руководителем выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) разрабатывается индивидуальное задание (план) с возможностью его последующей корректировки в ходе прохождения практики.

Индивидуальное задание на ознакомительную практику должно соответствовать её специфике, конкретным целям и задачам, в соответствии с настоящей Программой практики. Руководителем учебной практики разрабатывается рабочий график (план) проведения практики.

В ходе учебной практики студенты должны получить навыки сбора и анализа информации и эмпирических данных. В качестве источников информации могут выступать:

- базы статистических данных;
- публикации в периодических научных изданиях;

- публикаций в профессиональных изданиях;
- нормативно-правовые акты;
- внутренняя документация и отчетные данные организаций.

**Итогом практики должна стать публикация научной статьи магистранта.**

## 1. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К НАУЧНОЙ СТАТЬЕ МАГИСТРАНТА

Научная статья представляет собой оформленный результат работы над исследуемой темой. В статье автор должен представить краткий отчет о проделанной работе, о том, достигло ли исследование поставленной цели, какие гипотезы были подтверждены, а какие опровергнуты, какие выводы и прогнозы были сделаны.

Научные статьи бывают двух видов: **теоретические и эмпирические**.

Если теоретические статьи предусматривают исследование с помощью анализа, синтеза, дедукции, индукции, моделирования и других теоретических способов исследования, то эмпирические статьи вместе с теоретическими методами исследования используют и другие методы, такие как эксперимент, наблюдение, экспертная оценка и проведение опытов.

**Главная цель научной публикации** — познакомить научное сообщество с результатами исследования автора, а также обозначить его приоритет в избранной области науки. В статье следует четко и сжато изложить современное состояние вопроса, цель и методику исследования, результаты и обсуждение полученных данных. Это могут быть результаты собственных экспериментальных исследований, обобщения производственного опыта, а **также аналитический обзор информации в рассматриваемой области**. В работе, посвященной экспериментальным (практическим) исследованиям, необходимо описать методику экспериментов, оценить точность и воспроизводимость полученных результатов. Желательно, чтобы результаты работы были представлены в наглядной форме: в виде таблиц, графиков, диаграмм.

*Публикация в виде научной статьи целесообразна*, к ней будет проявлен интерес и с большей вероятностью будет процитирована, если она:

- представляет новые, оригинальные результаты или методы исследований;
- представляет рационализацию (уточнение или иную интерпретацию) опубликованных результатов;
- является обзором в области исследования или подведением итогов по определенной теме исследования;
- публикуется с целью расширения, но не повторения(!), знания в определенной, специфической области.

*Публикация нецелесообразна*, если работа представляет собой отчет, не имеющий научного результата; содержит устаревшую информацию; представляет собой дублирование ранее опубликованных работ или ошибочные, не применимые заключения.

При написании статьи следует соблюдать правила построения научной публикации и придерживаться требований научного стиля речи. Это обеспечивает однозначное восприятие и оценку данных читателями. Основные признаки научного стиля - объективность, логичность, точность. Для соблюдения требования объективности научной речи нельзя допускать использования в научной статье эмоциональных высказываний и личных оценок. Логичность подразумевает жесткую смысловую связь на всех уровнях текста: информационных блоков, высказываний, слов в предложении. Требования соблюдения смысловой точности и логичности необходимо придерживаться при построении абзаца. В частности, предложение, которое его открывает, должно быть тематическим, то есть содержать вопрос или краткое вступление к изложению данных.

В следующих предложениях абзаца излагается конкретная информация - данные, идеи, доказательства. Завершается абзац обобщением сказанного - предложением, которое содержит вывод. Важным условием понимания прочитанного является простота изложения, поэтому в одном предложении должна содержаться только одна мысль. Необходимость соблюдать требование точности проявляется в том, что значительное место в научном тексте занимают термины. Однозначность утверждений достигается их правильным употреблением.

Для этого автору нужно следовать определенным правилам:

- использовать общеупотребительные, ясные и недвусмысленные термины;
- при введении нового, малоупотребительного термина обязательно объяснить его значение;
- не употреблять понятие, имеющее два значения, не указав, в каком из них оно будет применено;
- не применять одного слова в двух значениях и разных слов в одном значении;
- не злоупотреблять иноязычными терминами, если в русском языке существуют их эквиваленты.

*Ни одна научная работа не может быть начата без предварительного изучения и анализа исследований, проводившихся ранее по выбранной теме или имеющих место в настоящее время. Результаты такого анализа публикаций по теме исследования отражаются как непосредственно в научных статьях, так и публикуются в виде самостоятельных систематических обзоров.*

В начале работы над статьей необходимо поставить перед собой следующие вопросы.

**1. Какова основная цель статьи?** Следует четко определить:

- описываете ли вы новые результаты исследований (в таком случае это будет экспериментальная статья);

- даете ли новое толкование ранее опубликованным результатам (сводная аналитическая статья, которая используется для выдвижения и обоснования крупной гипотезы);

- делаете ли обзор литературы или крупной темы (здесь важно показать авторское, критическое, отношение к рассматриваемому материалу, в такой статье необходимы анализ и обобщение).

**2. В чем состоит отличие статьи от других исследований по данной теме, ее новизна?**

Следует определить:

- какой вклад в науку делает публикация;

- какое отношение имеют представленные результаты к другим исследованиям в этой области;

- был ли этот материал издан ранее.

**3. Где будет опубликована статья, на кого она ориентирована?** Перед тем как высылать статью редакционной коллегии журнала, в котором вы планируете публиковаться, желательно ознакомиться с «Правилами для авторов», чтобы с самого начала придерживаться требований редакции конкретного журнала. В журналах, рецензируемых ВАК, необходимо публиковать эмпирический материал (анализ), положения заключительных частей диссертационного работы, где представлены собственные исследования, наработки автора, а не обзор литературных источников по проблеме исследования.

**Следующий этап работы — определение идеи или основной гипотезы.** Естественно, что в общем виде она уже сформирована, тем не менее ее стоит проанализировать еще раз. В идеале, в статье должен быть задан один вопрос и содержаться такой объем информации, который позволяет исчерпывающе на него ответить. Сформулируйте рабочие гипотезы, продумайте весь возможный спектр ответов на основной вопрос статьи: и те, которые вы собираетесь доказать, и те, которые намерены опровергнуть.

## **2. ВЫБОР ТЕМЫ НАУЧНОЙ СТАТЬИ**

Тема научной статьи должна выбираться и формулироваться студентом магистратуры таким образом, чтобы:

- проблема была актуальной, то есть исследования и разработки могли иметь научное и практическое значение;
- работа соответствовала профилю, направлению обучения магистранта;
- работа соответствовала *выбранному направлению исследования в индивидуальном плане магистранта и теме выпускной квалификационной работы.*

- работа имела внутреннюю целостность, то есть не состояла из многих слабо связанных друг с другом частей.

Результаты работы оформляются в виде научной статьи, готовой к публикации и докладываются на студенческих конференциях, организуемых университетом, кафедрой. Лучшие из научно-исследовательских работ могут быть рекомендованы для представления на открытый конкурс научных работ среди студентов вузов России.

### 3. СТРУКТУРА НАУЧНОЙ СТАТЬИ

**Статья** - составная часть основного текста сборника, которая представляет собой законченное произведение, освещающее какую-либо тему, идею, вопрос, содержащее элементы их анализа и предназначенное для периодического, продолжающегося издания или неперiodического сборника.

**Текст статьи** — дидактически и методически обработанный и систематизированный автором словесный научный материал.

Он должен отвечать следующим основным формальным требованиям:

- точность и достоверность приведенных сведений;
- четкость и ясность изложения материала;
- доступность информации;
- лаконичность;
- логичность и последовательность;
- систематичность и преемственность излагаемого материала;
- четкость структуры;
- соответствие языка изложения материала нормам русского языка речи.

Представляя результаты своей работы, важно придерживаться структуры, которую настоятельно рекомендовало Министерство образования и науки. Перед началом работы важно пересмотреть требования, чтобы знать, как правильно писать научную статью.

*Научная статья имеет четкую структуру и, состоит из следующих частей.*

1. Название (заголовки).
2. Информация об авторе (соавторах)
3. Аннотация.
4. Ключевые слова.
5. Пункты 1, 2, 3, 4 на английском языке.
6. Введение.
7. Обзор литературы.
8. Основная часть (методология, результаты).
9. Выводы и дальнейшие перспективы исследования.

## 10. Список литературы.

Рассмотрим особенности составных элементов научной статьи и основные требования, которые необходимо соблюдать при работе над ними.

**Название.** Каждая статья должна начинаться названием (заглавием), кратким предложением, из которого можно узнать суть представленного исследования. Название (заголовок) — обозначение структурной части основного текста произведения (раздела, главы, параграфа, таблицы и др.) или издания. Основное требование к названию статьи — краткость и ясность. Максимальная длина заголовка — 10—12 слов. Название должно быть содержательным, выразительным, отражать содержание статьи. При выборе заголовка статьи необходимо придерживаться следующих общих рекомендаций.

1. Название должно привлекать внимание читателя.
2. В названии, как и во всей статье, следует строго придерживаться научного стиля речи.
3. Оно должно четко отражать главную тему исследования и не вводить читателя в заблуждение относительно рассматриваемых в статье вопросов.
4. В название должны быть включены некоторые из ключевых слов, отражающих суть статьи. Желательно, чтобы они стояли в начале заголовка.
5. В заголовке можно использовать только общепринятые сокращения.

**Аннотация.** Далее необходимо представить аннотации статей на двух языках — русском, для русскоговорящих граждан, и английском — для иностранцев, желающих ознакомиться со статьей. Аннотация содержит главные тезисы исследования, из которых можно сделать предварительный вывод о проведенной научной работе. Аннотация — это независимый от статьи источник информации. Ее пишут после завершения работы над основным текстом статьи. Она включает характеристику основной темы, проблемы, объекта, цели работы и ее результаты. В ней указывают, что нового несет в себе данный документ в сравнении с другими, родственными по тематике и целевому назначению. Рекомендуемый объем — 2-3 предложения на русском и английском языках.

Аннотация выполняет следующие функции:

- позволяет определить основное содержание статьи, его релевантность и решить, следует ли обращаться к полному тексту публикации;
- предоставляет информацию о статье и устраняет необходимость чтения ее полного текста в случае, если статья представляет для читателя второстепенный интерес;
- используется в информационных, в том числе автоматизированных, системах для поиска документов и информации.

В аннотации не должен повторяться текст самой статьи (нельзя брать предложения из статьи и переносить их в аннотацию), а также ее название. В ней не должно быть цифр, таблиц, внутритекстовых сносок.

**Ключевые слова.** Структура статьи предусматривает перечень ключевых слов, из которых состоит статья. Важным в статье является правильное использование терминологии. Нежелательно слишком частое употребление иноязычных терминов, а также терминов двусмысленных. Также статья не должна быть перенасыщенной терминами, это тяжело для восприятия. Ключевые слова выражают основное смысловое содержание статьи, служат ориентиром для читателя и используются для поиска статей в электронных базах. Размещаются после аннотации в количестве 4-8 слов, приводятся на русском и английском языках. Должны отражать дисциплину (область науки, в рамках которой написана статья), тему, цель, объект исследования.

**Основной текст** – следующий пункт структуры статьи. Это самая важная часть статьи, к которой направлено наиболее пристальное внимание. Самое важное, что должно быть в научной статье, так это новизна и перспектива исследуемого вопроса. Статья должна рассказать о том, какой именно вклад автор делает в науку, почему данный вопрос необходимо было исследовать.

**Введение.** Введение призвано дать вводную информацию, касающуюся темы статьи, объяснить, с какой целью предпринято исследование. При написании введения автор, прежде всего, должен заявить общую тему исследования. Далее необходимо раскрыть теоретическую и практическую значимость работы и описать наиболее авторитетные и доступные для читателя публикации по рассматриваемой теме. Во введении автор также обозначает проблемы, не решенные в предыдущих исследованиях, которые призвана решить данная статья.

*Во введении в обязательном порядке четко формулируются:*

1) цель и объект предпринятого автором исследования. Работа должна содержать определенную идею, ключевую мысль, раскрытию которой она посвящена. Чтобы сформулировать цель, необходимо ответить на вопрос: «Что вы хотите создать в итоге проведенного исследования?» Этим итогом могут быть новая методика, классификация, алгоритм, структура, новый вариант известной технологии, методическая разработка и т. д. Формулировка цели любой работы, как правило, начинается с глаголов: выяснить, выявить, сформировать, обосновать, проверить, определить и т. п.

**Объект** - это материал изучения.

2) актуальность и новизна.

**Актуальность темы** - степень ее важности в данный момент и в данной ситуации. Это способность результатов работы быть применимыми для решения достаточно значимых научно-практических задач.

**Новизна** – это то, что отличает результат данной работы от результатов, полученных другими авторами.

3) исходные гипотезы, если они существуют. Также в этой части работы читателя при необходимости знакомят со структурой статьи. После написания введения его необходимо проанализировать по следующим ключевым пунктам:

- четко ли сформулированы цели, объект и исходные гипотезы, если они существуют;
- нет ли противоречий;
- указана ли актуальность и новизна работы;
- упомянуты ли основные исследования по данной теме. Обзор литературы

**Обзор литературы** представляет собой теоретическое ядро исследования. Его цель - изучить и оценить существующие работы по данной тематике. Предпочтительным является не просто перечисление предшествующих исследований, но их критический обзор, обобщение основных точек зрения.

**В статье должны быть перечислены примененные методы сбора, обработки и анализа данных.** Наиболее распространенные методы в научных статьях это: описание, сравнение, измерение, наблюдение, классификация, декомпозиция, статистический анализ, табличный анализ, интерпретация понятий, графический метод, анализ документа.

**Методология.** В данном разделе описывается последовательность выполнения исследования и обосновывается выбор используемых методов. Он должен дать возможность читателю оценить правильность этого выбора, надежность и аргументированность полученных результатов. Смысл информации, излагаемой в этом разделе, заключается в том, чтобы другой ученый достаточной квалификации смог воспроизвести исследование, основываясь на приведенных методах. Отсылка к литературным источникам без описания сути метода возможна только при условии его стандартности или в случае написания статьи для узкоспециализированного журнала.

**Результаты.** В этой части статьи должен быть представлен авторский аналитический, систематизированный статистический материал. Результаты проведенного исследования необходимо описывать достаточно полно, чтобы читатель мог проследить его этапы и оценить обоснованность сделанных автором выводов. По объему эта часть занимает центральное место в научной статье. Это основной раздел, цель которого заключается в том, чтобы при помощи анализа, обобщения и разъяснения данных доказать рабочую гипотезу (гипотезы).

Результаты при необходимости подтверждаются иллюстрациями - таблицами, графиками, рисунками, которые представляют исходный материал или доказательство в свернутом виде. Важно, чтобы проиллюстрированная информация не дублировала текст. Представленные в статье результаты желательно сопоставить с предыдущими работами в этой области как автора, так и других исследователей. Такое сравнение дополнительно раскроет новизну проведенной работы, придаст ей объективности.

В зависимости от уровня знаний - теоретического или эмпирического — различают теоретические и эмпирические статьи.

*Теоретические научные статьи* включают результаты исследований, выполненных с помощью таких методов познания, как абстрагирование, синтез, анализ, индукция, дедукция, формализация, идеализация, моделирование. Если статья имеет теоретический характер, чаще всего она строится по следующей схеме: автор вначале приводит основные положения, мысли, которые в дальнейшем будут подвергнуты анализу с последующим выводом.

*Эмпирические научные статьи*, используя ряд теоретических методов, в основном опираются на практические методы измерения, наблюдения, эксперимента и т. п. Результаты исследования должны быть изложены кратко, при этом содержать достаточно информации для оценки сделанных выводов, также должно быть очевидно, почему для анализа выбраны именно эти данные.

**Заключение, выводы.** Заключение содержит краткую формулировку результатов исследования. В нем в сжатом виде повторяются главные мысли основной части работы. Всякие повторы излагаемого материала лучше оформлять новыми фразами, новыми формулировками, отличающимися от высказанных в основной части статьи. В этом разделе необходимо сопоставить полученные результаты с обозначенной в начале работы целью.

В заключении суммируются результаты осмысления темы, делаются выводы, обобщения и рекомендации, которые вытекают из работы, подчеркивается их практическая значимость, а также определяются основные направления для дальнейшего исследования в этой области. В заключительную часть статьи желательно включить попытки прогноза развития рассмотренных вопросов.

#### 4. ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЬИ

Научная статья должна быть напечатана на компьютере на одной стороне листа белой бумаги формата А4 (297x210 мм) через полтора межстрочных интервала в текстовом редакторе Microsoft Word for Windows 6.0-7.0 шрифтом Times New Roman, размер шифра 14, объем статьи не менее 15-20 страниц.

Размер абзацного отступа должен быть одинаковым по всему тексту и равен 1,25 см. Размеры полей: левое – 2 см., правое – 2 см, верхнее и нижнее – 2,0 см.

Название таблицы следует помещать сверху таблицы. Оно должно быть точным, кратким и отражать содержание таблицы. Если сходные данные представлены в нескольких таблицах, формат подписи также должен быть сходным. На все таблицы в тексте обязательны ссылки. В ссылке надо писать «Таблица» с указанием её порядкового номера.

Например: показатели представлены в таблице 1. Таблицу следует располагать после абзаца, в котором она впервые упоминается, с указанием ссылки. В зависимости от размеров таблицу можно размещать на следующей странице.

Шрифты в таблице необходимо набирать на две единицы меньше, чем шрифт основного текста. Все таблицы должны иметь ссылку на автора (если таблица или рисунок заимствованы) или подписаны «Составлено (разработано) автором».

*Образец оформления таблицы*

Таблица 1. Производственно-экономические показатели деятельности предприятия

Показатели	2012 год	2013 год	Изменения	Темп роста(%)
Объем производства товара	27500	30360	2860	9
Покупатели, чел.	22000	30360	8360	27
Продажа, руб.	530000	607200	77200	13
Численность раб. чел.	40	50	10	20
Фонд заработной платы, руб.	463200	543600	80400	14,5

Источник: разработано автором

*Образец оформления рисунка*

Иллюстрации размещаются в тексте по мере необходимости для пояснения текста. Они должны располагаться сразу после текста, к которому они относятся. Иллюстрации должны соответствовать регламентам ЕСКД и СПДС. Иллюстрации пронумеровываются сквозной нумерацией арабскими цифрами. Например: Рисунок 1. Динамика заболеваемости сахарным диабетом, %.

Обратите особое внимание на качество рисунков. Рисунки должны быть четкими, надписи на них — легко читаемыми. В случае необходимости иллюстрации могут иметь пояснения, образуя, так называемый, подрисуночный текст. Если рисунок в статье один, то номера не проставляются. В тексте статьи обязательно должны содержаться ссылки на рисунки и иллюстрации.

Все рисунки должны иметь ссылку на автора (если таблица или рисунок заимствованы) или подписаны «Составлено (разработано) автором».

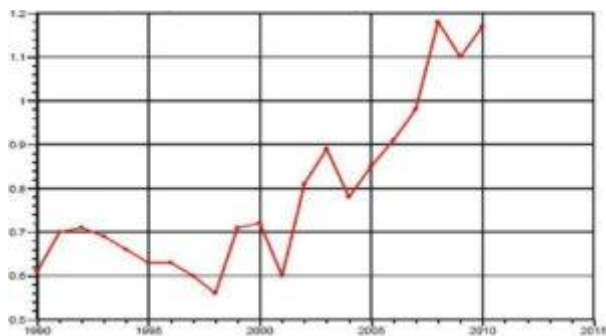


Рисунок 1. Динамика заболеваемости сахарным диабетом, %

Источник: разработано автором

## Образец оформления формулы

Требования редакции совпадают с требованиями ГОСТ по оформлению формул и представлены далее. К общим требованиям относятся:

Шрифт текста в формулах должен совпадать со шрифтом основного текста. Если вы используете для набора формулы редактор, обратите внимание, что нельзя оформлять формулы согласно ГОСТ во встроенном редакторе формул Microsoft Word 2010. Для набора сложных многострочных формул используйте Microsoft Equation или MathType

Если формула многострочная, то перенести ее на следующую строку можно только на знаке выполняемой операции. При этом необходимо повторить знак операции на следующей строке.

Если употребляется особая система наименования слов и сокращений, то в тексте должен быть приведен список принятых сокращений, который размещается после основного текста документа перед списком принятых в нем терминов. Перечень допустимых сокращений приведен в ГОСТ 2.316.

Если Вы хотите перевести формулы в растровый формат, пожалуйста, обратите особое внимание на их качество после преобразования.

В тексте ссылки на формулы приводятся в скобках по их порядковым номерам. Например: данная функция описывается формулой (1)

$$f(x) = \frac{A_0}{2} + \sum_{n=1}^{\infty} A_n \cos\left(\frac{2n\pi x}{\nu} - \alpha_n\right) \quad (1)$$

## Требования к оригинальности

Статья должна быть выполнена на актуальную тему и содержать результаты глубокого самостоятельного исследования. Учитываются два параметра, и если по одному из них выявляется превышение нормы – статья не принимается. Нормальными параметрами считаются:

- отдельные фрагменты заимствований (в статье ни один фрагмент заимствований не должен быть выше 6%);
- общая сумма заимствований (сумма всех фрагментов заимствований не должна превышать 30%). Оригинальность должна составлять не менее 80%

Все статьи проверяются руководителями ознакомительной практики программой «Антиплагиат».

Таким образом, магистрант, чтобы его статья была опубликована в авторитетном международном журнале, он должен:

- подготовить качественную научную публикацию с качественными заглавием, аннотацией (абстрактом, авторским резюме) и ключевыми словами;
- выбрать целевой научный журнал (target journal), соответствующий тематике и уровню представляемой статьи и, желательно, индексируемый или готовящийся (для российских журналов) к индексированию в МНБД;

- пройти рецензирование, обеспечиваемое журналом на уровне, достаточном для международного научного издания;
- оформить рукопись в соответствии с требованиями журнала;
- соблюсти при подготовке и подаче рукописи требования этических норм.

## **5. Примерные темы научных статей**

1. Формирование стратегии развития крестьянских (фермерских) хозяйств
2. Управление человеческими ресурсами в условиях инновационного развития аграрного бизнеса
3. Человеческий потенциал сельских территорий как фактор экономического развития региона
4. Управление персоналом на сельскохозяйственном предприятии
5. Механизм реализации управления человеческими ресурсами для устойчивого развития сельских территорий
6. Оптимизация процессов формирования человеческого капитала аграрной сферы
7. Развитие малых форм хозяйствования в аграрной сфере
8. Семейные фермы в системе устойчивого развития сельских территорий
9. Построение системы стратегического управления человеческими ресурсами в аграрном бизнесе
10. Проблемы управления персоналом в кадровой политике предприятий агропромышленного комплекса
11. Диагностика корпоративной социальной ответственности сельскохозяйственных предприятий

## **ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ САНАТОРНО-КУРОРТНОЙ СФЕРЫ**

**Чернов Николай Александрович**

магистрант кафедры менеджмента и устойчивого развития территорий  
Ставропольский государственный аграрный университет  
г. Ставрополь

*Аннотация.* В статье актуализируются основные задачи менеджмента качества, подчёркивается значимость компетентного подхода к управлению человеческими ресурсами организации, необходимость развития системы организационного поведения и формирования эффективной систем качества человеческих ресурсов организации в условиях экономики знаний.

*Ключевые слова:* человеческие ресурсы, качество человеческих ресурсов, система менеджмента качества, компетенции, компетентность, экономика знаний.

## **ASSESSMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF EMPLOYEES OF THE SANITARY AND RESORT SECTOR**

**Chernov Nikolai Alexandrovich**

Master's Student of the Department of Management and Sustainable Development of Territories Stavropol State Agrarian University Stavropol

*Abstract.* The article updates the main tasks of quality management, emphasizes the importance of a competency-based approach to managing human resources of an organization, the need to develop a system of organizational behavior and the formation of effective systems of quality of human resources of an organization in the conditions of the knowledge economy.

*Keywords:* human resources, human capital, quality of human resources, quality management system.

*Проблема исследования:* отсутствие инструментария по системному управлению компетентностью в организациях санаторно-курортного профиля, как правило, не позволяет эффективно использовать потенциал работников, своевременно реагировать на недостаток компетентности, качественно анализировать потребности организации в компетенциях, использовать актуальные, оптимальные и своевременные инструменты формирования компетентности у работников, повышать вовлеченность и производительность персонала.

*Исследуемая проблема была рассмотрена в научных трудах таких авторов, как:* А.В. Важенин, П. Вид мер, Н.В. Власова, Т.Н. Егорова, С.С. Жук, С.В. Ковалев, Д.В. Ланская, О.Н. Лескина, Е.И. Макринова, М.Г. Мухина, К.В. Петренко, В.В. Сафронов, Е.К. Сидорова, Л.В. Сергеева, Р. Сейнер, Т. Скурихина, Т.Н. Соловьева, В.В. Суворова, В.Т. Тарасов, О.В. Толмачева, Н.С. Толоконникова, О.Л. Чайникова, А.В. Шабурова и др.

*Цели исследования:*

1. Провести сравнительную характеристика понятий «компетенция» и «компетентность».

2. Обосновать необходимость проведения оценки уровня компетентностной конкурентоспособности специалистов и разработки практических рекомендаций по планированию профессионального развития работников санаторно-курортной сферы.

*Основные задачи исследования:*

1. Исследовать содержание понятий, связанных с управлением компетентностью;

2. Провести анализ с помощью компетентностного подхода медицинских работников санаторно-курортного учреждения;

3. Разработать структуру квалификационной карты и карты компетенций для портрета «идеального» кандидата на должность врача санаторно-курортного учреждения.

*Объект исследования:* санаторно-курортное учреждение «Санаторий «Пикет» г. Кисловодск.

*Предмет исследования:* развитие методического инструментария УЧР на основе применения компетентностного подхода для повышения эффективности СМК организации.

*Гипотеза настоящего исследования:* состоит в предположении, что внедрение компетентностного подхода в систему менеджмента качества организации способствует принятию эффективных управленческих решений в области формирования, использования и развития персонала

*Основные методы исследования:* описание, сравнение, измерение, наблюдение, классификация, статистический анализ, табличный анализ, интерпретация понятий, графический метод, анализ документа.

Актуальность темы исследования определяется необходимостью разработки научных подходов и обоснованных методик создания систем управления знаниями в организациях, так как в стратегии социально-экономического развития России до 2030 года намечены пути формирования новой или инновационной экономики, в которой знания становятся одним из ключевых факторов конкурентоспособности, повышения эффективности деятельности и источником экономического роста.

Эффективность деятельности организации во многом зависит от ее ресурсов, которые определяются спецификой бизнес-процессов и требованиями, предъявляемыми заинтересованными сторонами к системе менеджмента качества (СМК), соответствующей ГОСТ Р ИСО 9001 2015. Согласно данного стандарта организация должна определять, обеспечивать наличие и управлять человеческими ресурсами, инфраструктурой, средой для функционирования процессов, ресурсами для мониторинга и измерения, знаниями организации [1].

Система управления качеством человеческих ресурсов – это совокупность действий субъекта управления, позволяющая собрать не обходимую информацию о качестве человеческих ресурсов для осуществления воздействия на него с

целью изменения состояния объекта управления в соответствии с современными требованиями. Объектом данной системы управления являются человеческие ресурсы, характеризующиеся определенными качествами.

Базовыми составляющими качества человеческих ресурсов являются трудовой потенциал (основными компонентами которого являются квалификационный потенциал, социально-демографический потенциал, организационный потенциал, инновационный потенциал, мотивационный потенциал, нравственный потенциал) и конкурентоспособность. Нельзя не согласиться с мнением, что «способность создавать и удерживать конкурентное преимущество человеческих ресурсов – жизненно важный фактор роста и процветания любого экономического субъекта (работника, домохозяйства, организации, региона, страны, т.д.). Осознание стратегической ценности конкурентоспособности человеческих ресурсов обуславливает становление и развитие стратегического подхода к управлению карьерой сотрудников» [5].

Таким образом, для функционирования деятельности любой организации необходимы компетентный персонал и инфраструктура, которые являются ключевыми для достижения соответствующего качества процессов, продукции или услуг, удовлетворяющих требованиям потребителей.

На сегодняшний день, существуют различные точки зрения на то, из чего складывается компетентность. Одни считают, что компетентность складывается из теоретических знаний, полученных в результате соответствующего образования и навыков, приобретенных в процессе стажировок или на рабочих местах. Другие считают, что в большей степени важны не знания, а практический опыт их применения. Ряд работодателей относят к компетентности психологические особенности поведения и умение ориентироваться в различных ситуациях практической деятельности, в том числе коммуникабельность и стрессоустойчивость.

Следовательно, можно сказать, что структура компетентности состоит из знаний, умений и навыков, которые развиваются в соответствии с личностными качествами человека, полученным образованием, профессиональной деятельностью и дополнительным образованием.

Большинство исследователей под компетентностью понимают степень соответствия компетенций требованиям рабочего места, но компетенция и компетентность – понятия не идентичные, но взаимосвязанные. Компетентность – это обобщающее понятие, объединяющее ряд компетенций.

По мнению А.В. Хуторского, «компетентность представляет собой владение человеком определённым набором компетенций, которая, в свою очередь, включает в себя совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков), заданных по отношению к определённому кругу процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности.» [6].

В таблице 1 приведена сравнительная характеристика понятий «компетенция и «компетентность».

Оценка конкурентоспособности работника проводится на базе сопоставления с уровнем сформированности компетенций. Так, к примеру, на этапе трудоустройства работодатель оценивает базовые компетенции, полученные в ходе профессионального обучения или на определённом месте работы, но для каждой

последующей должности они будут считаться базовыми, т.е. сформированными в образовательной среде или на предыдущем месте работы относительно нового места работы.

Социальная ответственность санаторно-курортной организации – это система приоритетов организации в области устойчивого развития, ориентированная на разработку и предоставление конкурентоспособных лечебно-оздоровительных услуг, способствующих повышению качества жизни граждан и укреплению здоровья нации.

Таблица 1 – Сравнительная характеристика понятий «компетенция» и «компетентность» [8]

Сравнительные характеристики	Компетенция	Компетентность
Сущность понятия	Знания, умения и владения	Поведение работника
Объект исследования	Рабочее место	Работник
Цель оценивания	Установление профессионального положения человека	Установление возможностей работника в целях лучшего применения внутренних ресурсов фирмы
Сфера применения	Формирование образовательных и профессиональных стандартов	Оценочный показатель работника

В связи с этим следует подчеркнуть важность формирования у работников санаторно-курортных организаций новых компетенций, отражающих их умения и навыки в сфере оказания социально ответственных санаторно-курортных услуг.

В соответствии со ст. 90 ФЗ «Об охране здоровья граждан» [7], в санатории «Пикет» осуществляется внутренний контроль качества и безопасности медицинской деятельности.

Целью контроля является обеспечение права граждан на: получение медицинской помощи надлежащего качества; обеспечение ее безопасности и соответствия стандартам санаторно-курортной помощи больным с заболеваниями по профилю курорта; обеспечение эффективности и рациональности использования финансовых средств бюджета санаторного учреждения.

Оценка санаторно-курортной помощи проводится только по тем видам работ и услуг, на которые имеются соответствующие лицензии.

В настоящее время в санаторно-курортной отрасли не существует какой-либо реально действующей системы по разработке организационных и экономических технологий для управления качеством и эффективностью лечебного процесса, и рациональным использованием ресурсов. Поэтому организации разрабатывают ее самостоятельно.

С этой целью предлагается структура квалификационной карты и карты компетенций для портрета «идеального» кандидата (рис. 1).



Рисунок 1 – Структура квалификационной карты, карты компетенций и профиля должности врача

Квалификационная карта содержит требования к образовательному, образовательно-квалификационному уровню, последипломному образованию и опыту работы, определенные должностными инструкциями и квалификационными характеристиками профессий работников.

Система оценки качества предполагает проверку теоретических и практических знаний медперсонала, непосредственно участвующего в предоставлении санаторно-курортных услуг гражданам.

В частности, это предусматривает обязательное знание всеми медицинскими работниками:

1. Своих должностных инструкций.
2. Стандартов санаторно-курортной помощи в соответствии с профилем санатория.
3. Положения о внутреннем контроле качества и безопасности медицинской деятельности санатория.
4. Правил оформления и ведения медицинской документации.
5. Оперативной информации о внедрении новых медицинских методик, технологий.

Изменение качества должно происходить в результате внешних управляющих воздействий, а так как само понятие «качество» – это динамическая категория, то изменения обусловлены новыми технологическими, социальными, экономическими, культурными и другими условиями.

Следовательно, требования к качеству человеческих ресурсов со временем будут меняться, и то, что сегодня имеет перспективу и создает дополнительные конкурентные пре имущества, со временем станет ожидаемым качеством или даже обязательным условием для его обеспечения, отвечающим современным требованиям деятельности. Качество человеческих ресурсов рассматривается нами как степень, с которой совокупность характеристик человеческих ресурсов соответствует требованиям, формирующимся во внешней и внутренней среде системы в процессе создания ее конкурентных преимуществ [6].

Проблемы, возникающие при отсутствии инструментария по управлению компетенциями сотрудников:

- Неэффективное использование потенциала работников. Без четкого понимания имеющихся компетенций и их соответствия потребностям организации, трудно найти оптимальное применение каждому работнику, в том числе, максимально раскрыть его таланты и усилить его вклад в результаты.

- Затруднения в реагировании на дефицит компетенции. Отсутствие системного инструментария приводит к невозможности оперативно выявлять нехватку компетенций у работников. В результате, компания может столкнуться с недостатком специалистов в необходимый момент, что ведет к задержкам в реализации проектов и снижению конкурентоспособности.

- Некачественный анализ потребностей в компетенциях. Без четкой картины о том, какие компетенции необходимы для достижения целей организации, компания не может эффективно планировать обучение и развитие персонала.

- Неоптимальное использование инструментов формирования компетенции. Недостаток систематизированного подхода к управлению компетенцией делает трудным выбор наиболее эффективных инструментов обучения и развития, что снижает их эффективность и приводит к нецелевому расходованию ресурсов.

Для преодоления данных проблем необходимо ввести систему управления компетенциями в организациях санаторно-курортного профиля. Такая система должна включать в себя:

1. Определение ключевых компетенций. Необходимо четко определить, какие компетенции необходимы для успешной работы в санаторно-курортной сфере. Это может включать в себя как специальные знания и навыки, так и общие компетенции, такие как: знание стандартов санаторно-курортной помощи в соответствии с профилем санатория; полнота и своевременность назначенного обследования и санаторно-курортного лечения; обоснованность поставленного диагноза; внедрение новых медицинских методик, технологий и т.п.

2. Оценка профессиональных компетенций. Важно систематически оценивать компетенции работников, чтобы понять, насколько они соответствуют требованиям должности и целям организации. Для этого можно использовать разные методы оценки, включая тестирование, собеседование и наблюдение.

3. Разработка программ обучения и развития. На основе результатов оценки компетенций необходимо разрабатывать программы обучения и развития, направленные на повышение компетентности работников в необходимых профессиональных областях.

4. Мониторинг и корректировка. Важно регулярно мониторить эффективность программ обучения и развития и внести необходимые коррективы в систему управления компетенцией. Внедрение систематического подхода к управлению компетенцией позволит организациям санаторно-курортного профиля реализовать свой потенциал в полной мере, улучшить качество медицинских услуг и повысить конкурентоспособность.

Таким образом, при построении системы управления качеством требуется разработка системы показателей качества, соответствующих политике фирмы. Кроме того, управление качеством человеческих ресурсов на уровне организации должно предусматривать определение необходимой компетентности человеческих ресурсов, планирование обучения и развития человеческих ресурсов, оценку результативности человеческих ресурсов, стимулирование и вовлечение человеческих ресурсов в совершенствование собственного качества, проведение мониторинга и аудита качества человеческих ресурсов организации.

#### **Выводы:**

В заключении хотелось бы отметить, что:

1. Для обеспечения результативного внедрения и функционирования СМК, в первую очередь, необходимо определить требования к компетенции конкретного персонала, за которым будет закреплено выполнение определенных функций.
2. Выбранная модель оценки должна соответствовать следующим требованиям: она должна быть просто и понятной; должна основываться на действующих критериях качества медпомощи; быть применимой в условиях конкретной организации, учитывать ее специфику.

#### **Литература:**

1. ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества. Требования. – Введен впервые 01.11.2015. – М: Стандартинформ, 2015. – 32 с. Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/1200124393> (дата обращения: 08.06.2024).
2. Бобиенко О.М. Теоретические подходы к проблеме ключевых компетенций // [http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2003/iss ue2/cult3.php](http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2003/iss_ue2/cult3.php) (дата обращения: 12.06.2024).
3. Демин В.А. Профессиональная компетентность специалиста: понятие и виды // Мониторинг образовательного процесса. 2000. № 4.
4. Кибанов, А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова. – М. : ИНФРАМ, 2017. – 156 с.
5. Позолотина Е.И. Управление персоналом организации корпоративного типа на ос-

нове системного применения компетентностного подхода: дис. ... канд. экон. наук / Е.И. Позолотина. – Екатеринбург, 2019. - 218 с.

6. Хуторской, А. В. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов // Политика в образовании [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.eidos.techno.ru/news/compet/htm>, 2002. (дата обращения: 08.08.2024).

7. Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации – Редакция от 08.08.2024. Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=476634> (дата обращения 12.06.24 г.)

8. Чуланова О. Л. Управление персоналом на основе компетенций : монография / О. Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М. – 2019. – 122 с