



ПРЕЗИДЕНТСКАЯ
АКАДЕМИЯ

Предложения по реализации проектов и программ для участников СВО

О.В. ГУЩИН, ДИРЕКТОР УИУ РАНХИГС

РАНХИГС

2024



Возможные варианты экспертной поддержки со стороны Уральского института управления – филиала РАНХиГС:

1. Проведение образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки
2. Реализация проекта «Кадровый лифт – Золотая сотня»
3. Проведение диагностических мероприятий с помощью комплекса «Кадраудит»
4. Проведение социологических исследований и подготовка методических рекомендаций

1. ПРОВЕДЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Программы повышения квалификации и переподготовки

- Ведение официальных страниц государственных организаций в социальных сетях (72 часа)
- Актуальные вопросы государственного и муниципального управления (72 часа)
- Управление государственными и муниципальными закупками (120 ч)
- Организация закупок, товаров, работ, услуг в соответствии с Федеральным законом от 18.07.2011 № 223-ФЗ "О закупках, работ, услуг отдельными видами юридических лиц" (18 ч)
- Информационная безопасность и обеспечение защиты персональных данных (72 ч)
- Специалист по работе с молодежью (144 ч)
- Государственное и муниципальное управление (504 ч)
- Юриспруденция (256 ч)
- Экономическая безопасность предприятия (256 часов)
- Эффективный менеджмент в организациях социальной сферы (256 часов)

Особенности:

- срок обучения – до 3 месяцев
- интерактивные методы обучения
- авторские учебные материалы
- индивидуальное консультирование
- очно-заочный формат, без отрыва от деятельности

1. ПРОВЕДЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ



Программы развития надпрофессиональных компетенций

Правовая компетентность 72 ч	<ul style="list-style-type: none">• Трудоустройство участников боевых действий• Трудовые споры• Правовые вопросы открытия собственного дела• Жилищные споры• Иные гражданско-правовые отношения с участниками боевых действий
Профессиональная адаптация 36 ч	<ul style="list-style-type: none">• Информационные ресурсы поиска работы• Образовательные траектории военнослужащих, вернувшихся с СВО: образовательный консалтинг• Технологии профессиональной мобильности• Профилизация профессиональной деятельности
Коммуникативная компетентность руководителя 72 ч	<ul style="list-style-type: none">• Основы деловой коммуникации. Специфика вербального и невербального общения• Эффективная коммуникация и коммуникативная компетентность• Этика и этикет делового общения• Манипуляции и конфликты в деловом общении• Правила успешного выступления• Организация и проведение деловых переговоров

2. ПРОЕКТ «КАДРОВЫЙ ЛИФТ – ЗОЛОТАЯ СОТНЯ»



Цель - формирование резерва управленческих кадров из 100 участников СВО, обладающих высоким уровнем развития лидерских качеств, управленческих и профессиональных компетенций и способных развивать территорию своего проживания.

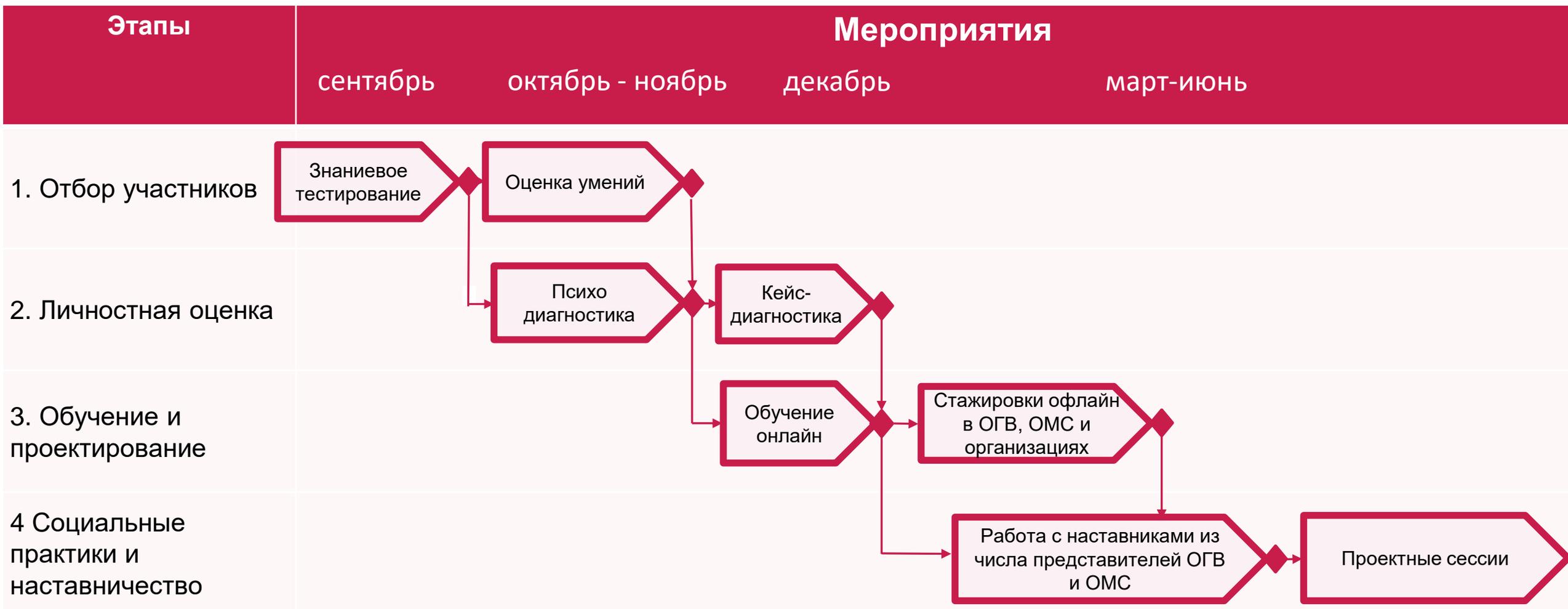
Формат - открытый конкурс с фильтр-отбором участников на каждом этапе

Наставники участников - наиболее профессиональные лица-эксперты из числа представителей органов власти, местного самоуправления и бизнеса, заинтересованные в получении продуктов проектов развития

Ожидаемые результаты:

- рекомендации по дальнейшему развитию индивидуальных карьерных траекторий для финалистов
- сформированный механизм "карьерных лифтов" для финалистов
- Приобретение финалистами опыта через стажировку с наставником в организациях, органах власти или органах местного самоуправления
- Сформированный финалистами пул социальных инициатив по развитию территории
- Сформированный финалистами пул проектов для организаций, органов власти и органов местного самоуправления

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА



3. ПРОВЕДЕНИЕ ДИАГНОСТИЧЕСКИХ МЕРОПРИЯТИЙ

НАЗНАЧЕНИЕ МЕТОДИКИ «Кадраудит»:

Обеспечение валидной процедуры оценки выраженности личностно-профессиональных компетенций, управленческого потенциала (готовности) и его (ее) составляющих

Многомерная оценка психологической и профессиональной надежности участника диагностики

Выявление и оценка доминирующего профессионально-психологического типа, а также рисков, связанных с ним у участника диагностики

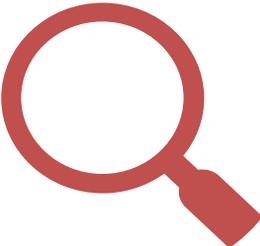
Выявление и оценка управленческого потенциала участника диагностики

Оценка доминирующего «класса опасности» личности у участника диагностики

Выявление и оценка кадровых рисков, связанных с типом преобладающих интеллектуальных способностей, у участника диагностики

Выявление доминирующей системы регуляции поведения участника диагностики

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА



Стандартная методика

- 1 тест
- 62 вопроса
- десятибалльная стандартная шкала (стэны) по **каждому блоку оценки и общему показателю управленческой готовности**
- Время тестирования – 45-60 минут

Расширенная методика

- 3 теста
- 187 вопросов
- десятибалльная стандартная шкала (стэны) по **каждому тесту и общему показателю управленческой надежности**
- Время тестирования – 120 -150 минут

Реализация методики

- Процедура опроса - групповая и (или) индивидуальная
- Форма проведения – карандаш-бумага и компьютерная
- Обработка результатов – ручная и компьютерная

Интерпретация результата

- Визуализация для участника и заказчика
- Форма – автоматический отчет / индивидуальный диагностический отчет
- Рейтинг по общему и частным показателям

ВИЗУАЛИЗАЦИЯ СТАНДАРТНОЙ МЕТОДИКИ ДЛЯ УЧАСТНИКА



Кадровый диагностический комплекс

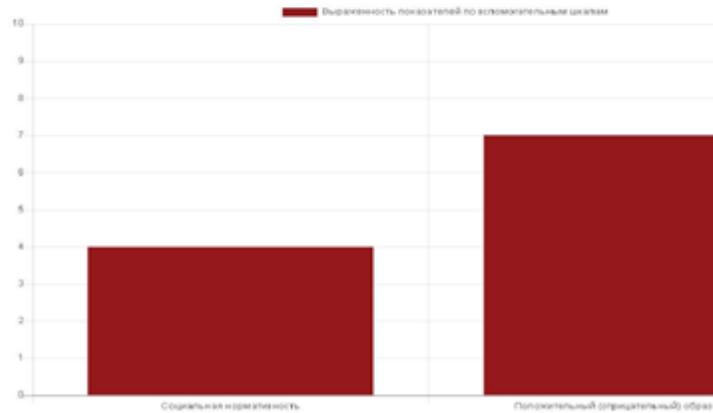
Поздравляем Вас с завершением второго этапа проекта!
 Информация о дальнейшем участии в проекте будет доведена до Вас к 01.03.2019.
 Индивидуальные результаты диагностического теста представлены ниже.

[Печатать отчет](#)

Диагностический отчет: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

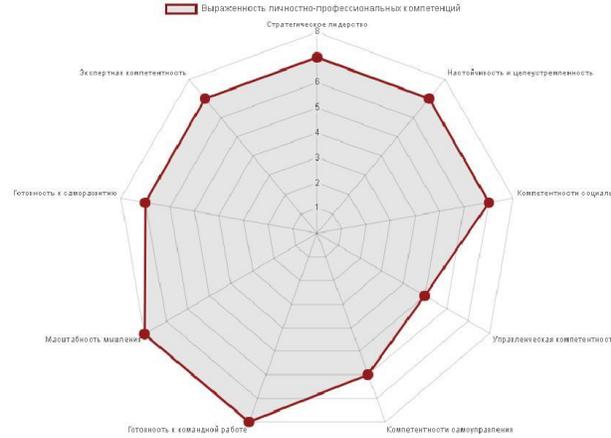
Стандартные оценки по шкалам методики

Социальная нормативность: 4 - пониженные
 Положительный (отрицательный) образ себя: 7 - повышенные
 Стратегическое лидерство: 7 - повышенные
 Настойчивость и целеустремленность: 7 - повышенные
 Компетентности социального взаимодействия: 7 - повышенные
 Управленческая компетентность: 5 - средние
 Компетентности самоуправления: 6 - средние
 Готовность к командной работе: 8 - повышенные
 Масштабность мышления: 8 - повышенные
 Готовность к саморазвитию: 7 - повышенные
 Экспертная компетентность: 7 - повышенные
ЛИДЕРСКИЙ КОМПОНЕНТ: 7 - повышенные
МЕНЕДЖЕРСКИЙ КОМПОНЕНТ: 7 - повышенные
ЭКСПЕРТНЫЙ КОМПОНЕНТ: 8 - повышенные
УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ: 8 - повышенные



Социальная нормативность: принятие личности себя; искренность в ответах, стремление к адекватности в оценках своих психологических особенностей

Положительный (отрицательный) образ себя: развитость морально-этической регуляции поведения, чувство ответственности, добросовестность, обязательность, в том числе и в выполнении порученного дела, стремление к качественному выполнению поручений и дел



Стратегическое лидерство: способность формулировать стратегические цели организации, видеть стратегические перспективы деятельности и развития организационно-управленческих структур, развивать и поддерживать энергетический и психологический потенциал сотрудников, заражать их своими идеями

Настойчивость и целеустремленность: способность к преодолению сопротивления внешней среды при выполнении профессиональной и управленческой деятельности; умение добиваться поставленной цели; способность доводить до конца начатые дела, вторично возвращаться к реализации процесса в случае его нежданного внедрения

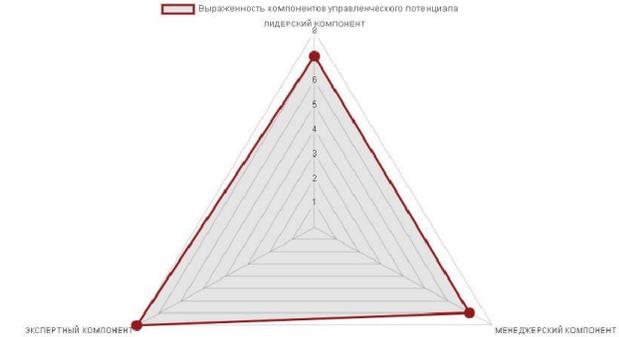
Компетентности социального взаимодействия: готовность к конструктивному межличностному и социальному взаимодействию; владение умениями и навыками эффективных социальных коммуникаций, активность в социальных контактах; нацеленность на совместную деятельность, коллективную работу, способность учитывать мнения подчиненных и руководителей и позиции по тому или иному вопросу

Готовность к командной работе: ориентация на командное взаимодействие; готовность к внутреннему принятию поставленных организационных целей и задач; способность к организации совместной деятельности по решению управленческих вопросов; навыки бесконфликтного общения, взаимодействия с людьми с различными личностно-профессиональными особенностями; готовность к диалогу

Масштабность мышления: способность видеть и анализировать проблемы не только с позиции занимаемой должности, но и в более широком организационном и социальном контексте

Готовность к саморазвитию: ориентация на непрерывное профессиональное и личное совершенствование; готовность и способность эффективно действовать в условиях изменений; способность воспринимать новую информацию, принимать решения в ограниченное время с ограниченным доступом к необходимой информации; готовность к взаимодействию с новыми людьми, а также к применению новых приемов и методов управления

Экспертная компетентность: способность к глубокому разностороннему и системному анализу профессиональных и управленческих проблем на основе имеющегося профессионального опыта и знаний



ЛИДЕРСКИЙ КОМПОНЕНТ: создание, мотивация и развитие команды единомышленников, воодушевление других на достижение амбициозных целей, формирование видения будущего

МЕНЕДЖЕРСКИЙ КОМПОНЕНТ: организация и координация процессов индивидуальной и командной работы, планирование деятельности, осуществление контроля за ее выполнением

ЭКСПЕРТНЫЙ КОМПОНЕНТ: готовность выступать экспертом в сфере профессиональной деятельности, содержательно анализировать проблемы, формировать квалифицированные экспертные группы для решения задач

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ: сочетание выраженности лидерской, экспертной и менеджерской составляющих

Компетенции и составляющие управленческой готовности (потенциала), которые нуждаются в дополнительном развитии:

Управленческая компетентность: способность к планированию, организации, контролю, координации деятельности больших организационных структур; готовность к принятию самостоятельных управленческих решений, реализации и менеджерских и административных функций

Компетентности самоуправления: психологическая устойчивость, выдержка; самобладание, уравновешенность; способность нести личную ответственность за собственные поступки, контролировать свои поступки, оценивать собственные результаты, объективно и рационально применять свои личностно-профессиональные ресурсы; способность к эффективной самоорганизации

ВИЗУАЛИЗАЦИЯ СТАНДАРТНОЙ МЕТОДИКИ ДЛЯ ЗАКАЗЧИКА (ФРАГМЕНТ)



ПРЕЗИДЕНТСКАЯ
АКАДЕМИЯ
ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
РАНХиГС ЕКАТЕРИНБУРГ

Рекомендации по отбору участников конкурса

Общие замечания

а) первый – обязательный этап фильтрации

Отбор производится по дополнительным и основным шкалам.

Дополнительные шкалы: *положительный / отрицательный образ самого себя* (критичность самооценивания) и *социальная нормативность*. По результатам отсеиваются участники (кандидаты) ответы которых недостоверны и, социально-ненормативны участники либо их крайний вариант – «рафинированно правильные невротики».

Основные шкалы – личностно-профессиональные компетенции, составляющие управленческого потенциала и уровень управленческой готовности. Фильтрация (отсев) тех, кто по *итоговому показателю управленческой готовности* набрал низкие и пониженные значения.

б) второй этап фильтрации – используется, если количество участников слишком велико и надо отобрать наиболее способных, либо количество участников, которые должны выйти в следующий этап – ограничено.

1. Можно отсеивать конкурсантов, которые набирают средние значения по *итоговому показателю управленческой готовности* (5-6 стэнов).

2. Можно отсеивать участников, которые набрали экстремально высокие значения по *итоговому показателю управленческой готовности* (9-10 стэнов)

Этап 1. Дополнительные шкалы

Шкала «Положительный / отрицательный образ самого себя».

Отсеиваются участники набравшие:

– до **3-х стэнов включительно:** чрезмерная критичность в самооценивании, большое стремление быть искренним, возможно негативное отношение к себе.

Например:

Позднышев М.А.	127
----------------	-----

– от **8 до 10 стэнов:** недостаточно развитое понимание себя. Есть основания предполагать низкую критичность в самооценивании, недостаточную его адекватность, неискренность.

Например:

Бабенков Н.М.	972
Емельянова Ю.П.	790
Ермачков Г.Д.	190
Сикорская Я.И.	633

Шкала «Социальная нормативность». Отсеиваются участники, набравшие:

– от **9 до 10 стэнов (высокие оценки):** ярко выраженная социальная нормативность – активизация комплекса неполноценности и других комплексов в непривычных ситуациях. Стремление «заверить» правильность своего поведения у авторитетных лиц. Проявление беспокойства или тревожности при угрозе нарушения норм, правил или договоренностей.

Например:

Золотарёва Ю.И.	683
Торосян С.М.	884
Угленко О.О.	995

– **3-4 стэна (пониженные значения):** отклонение в сторону социальной ненормативности – пренебрежение к соблюдению официально принятых социальных норм и правил поведения или к профессиональной деятельности. Необязательность, безответственность, недобросовестность, возможно, пренебрежение интересами других людей ради собственной выгоды. Пренебрежение обязанностями и данными обещаниями.

Например:

Ширососова Т.С.	158
Шнякин М.А.	971
Шолохов А.И.	856
Сахончук К.А.	1004
Заровнятных А.А.	280
Ефимов Ю.А.	312
Евсеев Н.С.	206
Данилова М.Н.	697
Горбунова В.А.	397
Гайзетдинов П.А.	566
Галаманжук А.А.	220
Галив Е.В.	998

– **1-2 стэна (низкие значения):** социальная ненормативность – отсутствие жестких запретов на нарушение норм поведения и деятельности. Нормативные ценности, правила поведения воспринимаются личностью как «тяжкие оковы», а их соблюдение расценивается как «потеря свободы», поэтому проявляется желание игнорировать или нарушать их.

Например:

Низамов Р.К.	946
--------------	-----

Этап 2. Основные шкалы

Итоговый показатель «Управленческая готовность»

– **9-10 стэнов:** экстремально высокие показатели, говорят о чрезмерно завышенной самооценке.

Например:

Артемьева Е.С.	114
Борисова Е.А.	525

Ворошилова В.М.	966
Гуринович Е.Ю.	762
Камалитдинова Л.В.	465
Клабуков А.С.	714
Кожина А.С.	944
Косенко А.В.	975
Лапаева Е.А.	401
Локтев Р.И.	525
Медведев К.Е.	18
Пашков К.К.	227
Пискарёва А.В.	628
Позираева М.А.	819
Попова А.А.	629
Попова А.Ф.	925
Речкин А.В.	12
Фокина К.Е.	787
Хмельницкая Д.А.	618

– **1-4 стэна:** низкий и пониженный уровень выраженности управленческого потенциала (готовности).

Например:

Байтасова М.Б.	813
Бордзан Ж.В.	550
Колобова С.С.	861
Красильникова А.Д.	263
Осипюк А.П.	892
Пазникова И.А.	969
Прокопьев К.А.	558

– **5-6 стэнов:** средний уровень выраженности управленческого потенциала.

Например:

Анисимова Н.С.	842
Антропова А.С.	772
Водяникова А.Р.	723
Воропаев М.А.	359
Даньшов А.К.	836
Колунина А.А.	435
Кочмарёва Д.Э.	316
Курманалиева А.А.	225
Лапыгина М.Е.	159
Малаховский А.А.	438
Моторина В.С.	33
Мрачковская М.В.	439
Паршикова П.Ю.	441
Самусева Ольга	53

ВИЗУАЛИЗАЦИЯ РАСШИРЕННОЙ МЕТОДИКИ ДЛЯ ЗАКАЗЧИКА (ФРАГМЕНТ)



Диагностический отчет

Пользователь: 037

Рейтинг работника: 3

Кратко: активно-деятельный, социально-нормативный, с ярко выраженным репродуктивным интеллектом и рассудочной регуляцией поведения. Профессионально-психологический тип «Руководитель», «Исполнитель».

Особенности регуляции:

– *ярко выражена социальная нормативность:* активизация комплекса неполноценности и других комплексов в непривычных ситуациях. Стремление «заверить» правильность своего поведения у авторитетных лиц. Стремление «быть правильным» в поведении. Проявление беспокойства или тревожности при угрозе нарушения норм, правил или договоренностей.

– *ярко выраженный репродуктивный интеллект:* самоконтроль поведения, эмоциональная скованность и зажатость, возможно, эмоциональная холодность и отчужденность. Стремление соблюдать нормы и порядок во всем. Неспособность работать в условиях дефицита информации, неопределенности и четких инструкций. Трудности при решении творческих задач.

– *ярко выраженный рассудочный контроль поведения:* жесткий самоконтроль за своим поведением, возможно, проявление «наигранности» в отношениях с людьми. Осторожность, соблюдение дистанции в общении и отношениях, сочетающееся с сохранением формального приличия.

Личностный тип: активно-деятельный

– Черты характера. Жажда активности и деятельности. Двигательная активность сопряжена с тратой физической энергии и силы. Агрессивность, напористость, энергичность. Объективность взглядов и суждений, ориентация на реальность. Хороший самоконтроль, способность к планированию жизни (поведения и деятельности), забота о своей общественной репутации, хорошее осознание социальных требований. Честолюбие, предприимчивость, для таких субъектов работа обладает самооценностью.

Профессионально-психологический тип:

– РУКОВОДИТЕЛЬ – осознанность своего социального статуса и умение защищать его. Выраженность коммуникативных качеств и социальной чувствительности. Способность создавать умеренный уровень фрустрации для подчиненных. Выраженность волевой регуляции поведения и деятельная активность, энергичность. Способность принимать решения и нести за них ответственность. Наличие организаторских способностей. Развитость умения делегировать полномочия подчиненным. Способность контролировать выполнение своих поручений. Рациональность, реалистичность мышления с опорой на объективность. Выражены аналитические способности.

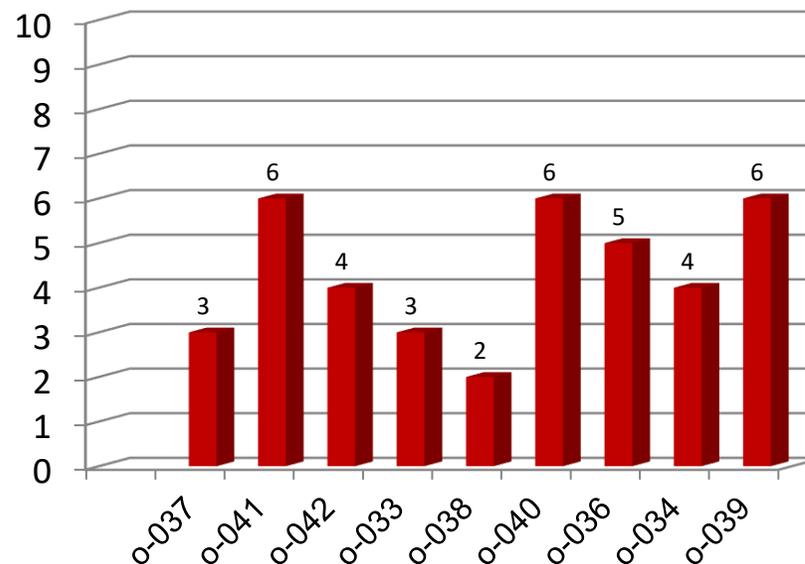
– ИСПОЛНИТЕЛЬ – коммуникабельность, общительность, внутренняя дисциплинированность и сдержанность. Стремление превзойти свой статус, быть лучшим и снискать расположение вышестоящего начальства. Активность, соперничество, но без проявления инициативы. Поиск посторонней помощи при исполнении поручений. Избегание ответственности и страх наказания. Подчиненность и исполнительность. Репродуктивный интеллект, рациональность мышления, нацеленного на выполнение конкретных узких задач.

Кадровые риски:

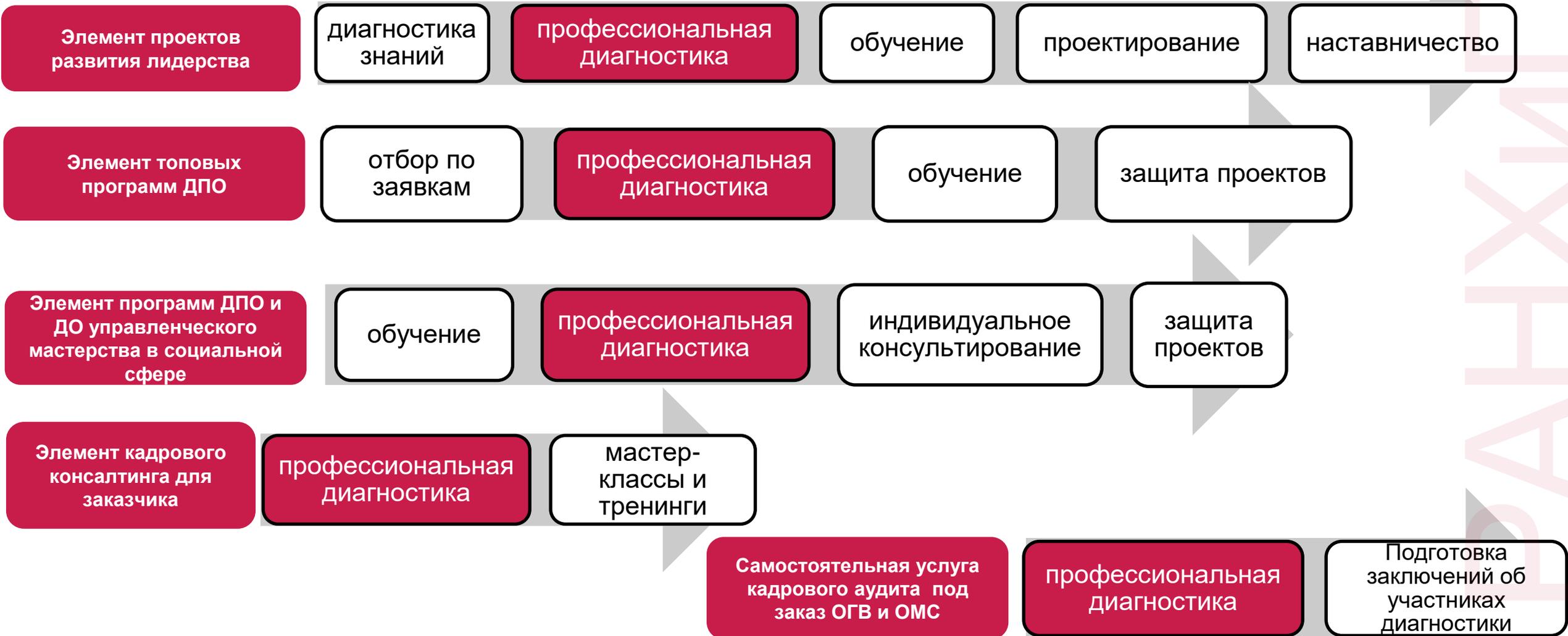
– Реагирование чувством вины на нарушение самых нестрогих норм поведения и деятельности, беспокойство и тревожность при угрозе нарушения норм, правил, договоренностей, активизация чувства неполноценности в непривычных ситуациях, стремление «заверить» правильность своего поведения

– Отсутствие способности работать в условиях дефицита информации, неопределенности и четких инструкций. Трудности при решении творческих задач

– Жесткий самоконтроль, «маска» чувственной холодности, сдержанность, осторожность, формальность в поведении



ВАРИАНТЫ ВСТРАИВАНИЯ И ТИРАЖИРОВАНИЯ





Адаптация и социальное сопровождение лиц, вернувшихся из зоны боевых действий

Цель: определить эффективные формы адаптации и социального сопровождения лиц, вернувшихся из зоны боевых действий

Задачи:

- Сформировать социально-демографический портрет лиц, вернувшихся из зоны боевых действий
- Оценить уровень информированности и каналы получения информации о формах и мерах социальной поддержки военнослужащих, вернувшихся из зоны боевых действий
- Определить характер оценок оказываемых видов помощи и сохраняющихся потребностей
- Выявить профессиональные и образовательные предпочтения лиц, вернувшихся из зоны боевых действий
- Выяснить характер трудоустройства, готовность к профессиональной мобильности, и проблемные зоны в поиске и подборе подходящей работы
- Предложить практические рекомендации для органов власти и иных субъектов оказания социальной поддержки по оптимизации работы по адаптации лиц, вернувшихся из зоны боевых действий к мирной жизни.



Социальная работа и социальная защита

- **Заглодина Т.А., Чевтаева Н.Г.** Становление профессиональной группы "Специалист по социальной работе". Екатеринбург, 2019.
- **Заглодина Т.А., Чевтаева Н.Г.** Роль копинг-стратегий в профессиональной деятельности специалиста по социальной работе // Вопросы управления. 2020. № 5 (66). С. 58-69.
- **Чевтаева Н.Г., Качанова Е.А., Махова Н.Н.** Оценка показателей заболеваемости наркоманией в экономически благополучном регионе России // Уральский медицинский журнал. 2020. № 10 (193). С. 164-173.
- **Антошин В.А.** Реализация государственной политики в сфере социальной защиты военнослужащих (на примере Воздушно-космических сил Министерства обороны Российской Федерации) // Коллективная монография кафедры регионального и муниципального управления. Екатеринбург: Уральский институт управления – филиал РАНХиГС, 2020.
- **Калугина Д.А., Россель А.С.** Система мер по совершенствованию социальнодемографической политики в Российской Федерации // Парадигмы и модели демографического развития [Текст]: сб. ст. XII Уральского демографического форума / ред. д-р экон. наук О.А. Козлова; д-р ист. наук Г.Е. Корнилов; д-р философ. наук, проф. Б.Ю. Берзин; канд. экон. наук Н.П. Неклюдова. Том II. — Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2021. — 257 с. С. 116-121
- **Калугина Д.А., Россель А.С., Антонова О.И.** Использование интернет-технологий в преодолении семейного и детского неблагополучия: коробочное решение // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2023, № 3
- **Калугина Д.А., Мошкин Н.З.** Изучение современной политики и практики управления системой социальной защиты населения на примере Свердловской области // Сборник трудов XV Международной научно-практической конференции «Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития. Управление изменениями: мозаика сценариев в условиях турбулентности». 26 ноября 2019 г. – Сб. статей. – Екатеринбург: Уральский институт управления – филиал РАНХиГС, 2019.
- **Калугина Д.А., Перетыкина С.А.** Аспекты патриотического воспитания граждан в рамках реализации государственных приоритетов в молодежной среде // Социально-экономические и демографические аспекты реализации национальных проектов в регионе : сб. ст. X Уральского демографического форума. - Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН.- 2019.-С. 359-368.

ОПЫТ УРАЛЬСКОГО ИНСТИТУТА УПРАВЛЕНИЯ



ПРЕЗИДЕНТСКАЯ
АКАДЕМИЯ
ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
РАНХиГС ЕКАТЕРИНБУРГ

Управленческие
технологии
взаимодействия
с органами
власти

- **Попова О.Е., Чевтаева Н.Г.** Прогнозирование удовлетворённости населения Свердловской области оказываемой высокотехнологичной медицинской помощью // Системная интеграция в здравоохранении. 2018. № 1 (38). С. 30-34.
- **Качанова Е.А., Захарова Е.Н.** Актуальные проблемы финансирования учреждений здравоохранения России в условиях глобальных вызовов // Проблемы теории и практики управления. 2021. № 4. С. 46-59.
- **Каменская Н.В., Чевтаева Н.Г., Качанова Е.А.** Факторы успеха реализации инициативных проектов в деятельности государственных (муниципальных) учреждений социальной сферы // Вопросы управления. 2019. № 5 (60). С. 20-29.
- **Баннх Г.А., Костина С.Н., Сиволов Д.Л., Томильцев А.В., Резер Т.М., Чевтаева Н.Г.** Цифровизация публичного управления территорий: теория и практика. Екатеринбург, 2022.

Социальный
контроль и
медиа
коммуникации

- **Никитина А.С.** Цифровая трансформация и информационная открытость государства // Alma Mater (Вестник высшей школы). 2023. № 1. С. 40-46.
- **Никитина А.С., Зерчанинова Т.Е.** Информационная открытость государства в условиях цифровой трансформации: социологический анализ // Власть. 2023. Т. 31. № 1. С. 148-156.
- **Никитина А.С.** Цифровая трансформация социального контроля граждан за деятельностью органов власти в современной России. Екатеринбург, 2022.
- **Исаков А.С., Никитина А.С.** Общественный (социальный) контроль в системе публичной власти: перспективы институциональной трансформации // Уральский региональный форум. Сборник материалов Всероссийской научной интернет-конференции. В 2-х частях. Отв. редактор Т.Е. Зерчанинова. Екатеринбург, 2022. С. 78-80.
- **Никитина А.С.** Цифровой контроль власти как фактор повышения качества жизни городского населения // Муниципалитет: экономика и управление. 2022. № 3 (40). С. 30-38.
- **Никитина А.С.** Цифровизация социального контроля в системе государственного и муниципального управления // Вызовы цифровой экономики: тренды развития в условиях последствий пандемии COVID-19. Сборник статей IV Всероссийской научно-практической конференции, приуроченной к Году науки и технологий в России. Брянск, 2021. С. 213-217.
- **Исаков А.С., Никитина А.С.** Социальный контроль как способ повышения патриотического потенциала муниципального образования // Муниципалитет: экономика и управление. 2021. № 4 (37). С. 49-59.

Рынок труда и занятость населения

- **Чевтаева Н.Г., Ваторопин А.С.** Диагностика настроения персонала в период временной потери занятости // Уральский региональный форум. Сборник материалов Всероссийской научной интернет-конференции. В 2-х частях. Отв. редактор Т.Е. Зерчанинова. Екатеринбург, 2022. С. 206-208.
- **Ваторопин А.С., Чевтаева Н.Г., Ваторопин С.А.** Тенденции развития рынка труда в России в контексте реализации национального проекта «Цифровая экономика РФ» // XXII Уральские социологические чтения. Национальные проекты и социально-экономическое развитие Уральского региона. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Под общей редакцией доктора философских наук Ю. Р. Вишневого, доктора социологических наук М. В. Певной. 2020. С. 470-475.
- **Чевтаева Н.Г., Сергеева Т.А.** Поведение персонала в режиме гибкой занятости на региональном рынке труда // Конкурентоспособность и развитие социально-экономических систем. Сборник аннотаций докладов IV Международной научной конференции памяти академика А.И. Татаркина. Под редакцией В.И. Бархатова, Д.А. Плетнева, О.В. Брижак, Г.П. Журавлевой. 2020. С. 283.
- **Никитина А.С., Чевтаева Н.Г.** Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении. Учебное пособие / Москва, 2020. (2-е издание)
- **Чевтаева Н.Г.** Гибкая занятость - антикризисная мера или новая форма организации труда в условиях 4-й промышленной революции // Формирование современной модели государственного управления: перспективы и вызовы. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с иностранным участием. Ответственный редактор Н. П. Носова, Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Тюменский государственный университет, Институт государства и права, BRICS LAW JOURNAL. 2019. С. 86-88.
- **Специалист по управлению персоналом** : учебное пособие для вузов / С. А. Ваторопин [Никитина А.С., Вишневская А.В., Сергеева Т.А., Кузнецова Е.В., Чевтаева Н.Г.] ; ответственный редактор Н. Г. Чевтаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 212 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15674-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/509423>

Профилактика и здоровье населения

- **Чевтаева Н.Г., Ваторопин А.С.** Информационные технологии в организации медицинской профилактики зависимостей в экономически лагополучном регионе Российской Федерации // НАЦИОНАЛЬНЫЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ: НОВЫЕ ПОДХОДЫ, ТЕНДЕНЦИИ. Сер. "Демография. Социология. Экономика." Под редакцией Рязанцева С.В., Ростовской Т.К., Москва, 2019. С. 158-162.
- **Чевтаева Н.Г., Качанова Е.А., Никитна А.С.** "Мягкие" и "жесткие" стратегии социального контроля наркопотребления // Социологические исследования. 2018. № 11 (415). С. 152-156.
- **Ануфриева Е.В., Чевтаева Н.Г.** Проекты социального воздействия как инструмент реагирования системы здравоохранения на профилактику неинфекционных заболеваний // Здоровье населения и среда обитания - ЗНиСО. 2023. Т. 31. № 2. С. 7-14.
- **Левина В.В., Качанова Е.А., Чевтаева Н.Г.** Особенности социальных расходов региональных бюджетов в современных условиях // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2022. Т. 20. № 2. С. 131-147.

Научно- практические исследования

- «Институциональные факторы гражданского участия молодежи в местном самоуправлении: модель социального партнерства»
- «Исследование отношения населения к Главе региона и оценка работы населением деятельности органов власти по решению ключевых проблем Свердловской области, с использованием материалов СМИ»
- «Поведенческие стратегии населения Свердловской области в условиях изменений на рынке труда, с использованием материалов СМИ»



ПРЕЗИДЕНТСКАЯ
АКАДЕМИЯ

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

РАНХИГС

2024