

5.2.3. Региональная и отраслевая экономика

Научная статья

УДК 336.76

<https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.5.17>

## ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

Галина Семеновна Шелкоплясова<sup>1</sup>, Алина Омариевна Газимагомедова<sup>2</sup>,  
Ольга Александровна Чичова<sup>3\*</sup>

<sup>1, 2, 3</sup> Северо-Кавказский федеральный университет (д. 1, ул. Пушкина, Ставрополь, 355017, Российская Федерация)

<sup>1</sup> [gshelkopliasova@ncfu.ru](mailto:gshelkopliasova@ncfu.ru)

<sup>2</sup> [alina.1j@mail.ru](mailto:alina.1j@mail.ru)

<sup>3</sup> [chichova01@mail.ru](mailto:chichova01@mail.ru)

\* Автор, ответственный за переписку

**Аннотация. Введение.** В статье представлен анализ системы профессиональной подготовки и развития кадров на примере некоммерческих организаций. На сегодняшний день для некоммерческого сектора вопросы совершенствования кадрового потенциала (профессионального развития и переподготовки персонала) являются наиболее актуальными. Цель – проанализировать систему профессионального развития кадров некоммерческих организаций Ставропольского края и дать оценку. **Материалы и методы.** Исследование построено на основе использования общенаучных специальных методов: абстрактно-логического, экономико-статистического и системного. **Результаты и обсуждение.** Цель деятельности некоммерческих организаций – повышение благосостояния гражданского общества, создание и поддержание благоприятных условий его развития. Профессиональное развитие персонала НКО в Ставропольском крае является позитивным трендом. Направления развития кадров некоммерческого сектора достаточно активно развиваются, что, в свою очередь, положительно сказывается на профессионализме кадров и качестве выполняемых ими задач. Реализация программ профессионального развития предполагает использование большого количества методов и форм обучения и развития кадров, а количество учебных площадок увеличивается с каждым годом. В рамках исследования были выделены проблемы, получившие наибольшее количество голосов среди респондентов: низкий уровень информационной открытости НКО края; отсутствие методического обеспечения по решению конкретных задач; недостаточное развитие потенциала развития третьего сектора. Несмотря на то, что на сегодняшний день регион нельзя назвать лидером регионального рейтинга НКО, по сравнению с предыдущим годом произошло значительное увеличение показателя рейтинга. **Заключение.** Анализ имеющихся данных по результатам реализации обучающих мероприятий и программ позволил сделать вывод об уровне работы органов власти и представителей некоммерческого сектора региона.

**Ключевые слова:** некоммерческие организации, профессионализм, обучение, профессиональное развитие, кадровый потенциал

**Для цитирования:** Шелкоплясова Г. С., Газимагомедова А. О., Чичова О. А. Исследование системы профессионального развития кадров некоммерческих организаций Ставропольского края // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2023. № 5 (98). С. 151–159. <https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.5.17>

**Конфликт интересов:** авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 23.05.2023;

одобрена после рецензирования 15.06.2023;

принята к публикации 21.06.2023.

Research article

## RESEARCH OF THE SYSTEM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PERSONNEL IN NON-PROFIT ORGANIZATIONS OF THE STAVROPOL KRAI

Galina S. Shelkopyasova<sup>1</sup>, Alina O. Gazimagomedova<sup>2</sup>, Olga A. Chichova<sup>3\*</sup><sup>1, 2, 3</sup> North-Caucasus Federal University (d. 1, Pushkin St., Stavropol, 355017, Russian Federation)<sup>1</sup> gshelkopyasova@ncfu.ru<sup>2</sup> alina.l.l@mail.ru<sup>3</sup> chichova01@mail.ru

\* The author responsible for the correspondence

**Abstract. Introduction.** The article analyzes the system of professional training and personnel development by the example of non-profit organizations. Today, for the non-profit sector, the issues of improving human resources (professional development and retraining of personnel) are the most pressing. The purpose is to analyze the system of professional development of personnel of non-profit organizations of Stavropol and give an assessment. **Materials and methods.** The research is based on the use of general scientific special methods: abstract-logical, economic-statistical and systematic. **Results and discussion.** The goal of non-profit organizations is to improve the welfare of civil society, create and maintain favorable conditions for its development. The professional development of NPO personnel in the Stavropol Krai is a positive trend. Areas of personnel development in the non-profit sector are developing quite actively, which in turn has a positive effect on the professionalism of personnel and the quality of the tasks they perform. The implementation of professional development programs involves the use of a large number of methods and forms of training and personnel development, and the number of training sites increases every year. As part of the study, the problems that received the largest number of votes among respondents were identified: low level of information openness of NGOs in the region; lack of methodological support for solving specific problems; insufficient development of the development potential of the third sector. Despite the fact that today the region cannot be called a leader in the regional rating of non-profit organizations, compared to the previous year, there has been a significant increase in the rating indicator. **Conclusion.** An analysis of the available data on the results of the implementation of training events and programs allowed us to draw a conclusion about the level of work of government authorities and representatives of the non-profit sector in the region.

**Keywords:** non-profit organizations, professionalism, training, professional development, personnel potential

**For citation:** Shelkopyasova G. S., Gazimagomedova A. O., Chichova O. A. Research of the system of professional development of personnel in non-profit organizations of the Stavropol krai. Newsletter of the North-Caucasus Federal University. 2023; 5 (98): 151–159. <https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.5.17>

**Conflict of interest:** the authors declare no conflict of interest.

The article has been submitted 23.05.2023

to the editor approved after peer review 15.06.2023

accepted for publication 21.06.2023

**Введение / Introduction.** Вопросы развития и обучения персонала были и остаются важнейшими направлениями кадровой политики организаций всех видов и форм собственности.

Некоммерческие организации (НКО), в частности, ориентированы на решение важных социальных проблем и задач общества во всех сферах жизни. По причине высокой общественной значимости организаций данного рода возникает необходимость постоянного повышения уровня профессиональной подготовки специалистов, работающих в данном секторе [7, с. 30].

Ставропольский край на протяжении последних лет активно практикует реализацию программ подготовки и переподготовки кадров, являясь крупной площадкой развития персонала НКО. Следует отметить, что с каждым годом количество методов и форм обучения увеличивается, разрабатываются и внедряются новые технологии обучения кадров. Проведение семинаров, тренингов, форумов, обучающих проектов осуществляется на базе лучших университетов и академий России.

На сегодняшний день в данном субъекте Российской Федерации создались благоприятные условия для повышения профессионализма и компетентности специалистов НКО, об этом свидетельствуют приведенные результаты рейтингов оценки деятельности краевых органов власти и учреждений, ответственных за работу с институтами гражданского общества [6, с. 82].

Если рассматривать вопрос формирования и реализации кадровой политики, то стоит отметить, что некоммерческие организации отличаются от коммерческих определенной спецификой, которая проявляется при реализации процедур поиска, привлечения кандидатов на вакантные места, а также развития и продвижения кадров. Распространение социального предпринимательства и активизация деятельности институтов гражданского общества создают необходимость совершенствования профессиональных навыков и умений специалистов некоммерческого сектора, чем объясняется актуальность данного исследования.

**Материалы и методы исследований / Materials and methods of research.** Методологическая база исследования представлена общенаучными специальными методами: абстрактно-логическим, экономико-статистическим и системным. Проведение исследования предполагает использование таких источников информации, как: нормативно-правовые акты, информационно-статистические материалы Федеральной службы государственной статистики РФ и управления Федеральной службы государственной статистики по СКФО, материалы интернет-ресурсов, научно-практических семинаров и конференций.

**Результаты исследований и их обсуждение / Research results and their discussion.** Профессиональное развитие персонала НКО – одно из главных направлений кадровой политики, выступающее одновременно ключевым фактором повышения благосостояния гражданского общества. Вопросы совершенствования кадрового потенциала организаций должны всегда находиться во внимании руководства. Многочисленные труды ученых подтверждают тот факт, что без высококвалифицированного компетентного персонала невозможно достичь успешных результатов деятельности, добиться высоких значений ключевых показателей [4, с. 212–213].

Работа с кадрами должна предполагать плановость и систематичность. Только в таком случае можно быть уверенными в качестве выполняемых специалистами задач и эффективности принятых решений [5].

Ставропольский край относится к числу субъектов, постепенно формирующих тренды кадровой работы со специалистами НКО. Руководство региона прикладывает значительную долю усилий для развития персонала некоммерческих организаций, осознавая важность некоммерческого сектора в реализации политики органов власти края и муниципалитетов. Задачи развития гражданского общества в Ставропольском крае реализуются уполномоченными органами публичной власти: управлением по взаимодействию с институтами гражданского общества аппарата Правительства Ставропольского края и министерством Ставропольского края по делам национальностей и казачества.

Реализация программ профессионального развития предполагает использование большого количества методов и форм обучения и развития кадров, а количество учебных площадок увеличивается с каждым годом.

Среди основных площадок, которые обеспечивают проведение образовательных программ, следует выделить:

- 1) высшие учебные заведения (Национальный университет «Высшая школа экономики» (ВШЭ), Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова (МГУ), Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова (РЭУ), Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), Северо-Кавказский федеральный университет и др.);
- 2) негосударственные некоммерческие организации (Фонд «Наше будущее», и др.) [8].

Комплексный план мероприятий о предоставлении субсидий организациям некоммерческого сектора, утвержденный Правительством Ставропольского края на 2023–2024 годы, представляет собой основу «дорожной карты» профессионального развития и переподготовки кадров НКО в регионе. Информация о реализации данного комплекса мероприятий представлена в таблице 1 [1].

Таблица 1

**Информация о реализации комплекса мероприятий по профессиональному развитию персонала НКО / Information on the implementation of a set of measures for the professional development of NPO personnel [2].**

Мероприятия	Результат реализации
Конференции по распространению лучших практик деятельности НКО	Совместный проект министерства образования Ставропольского края и автономной некоммерческой организации «ПроПси» в целях профилактики аутоагрессии у детей «Что случилось с Машей?». Предполагает обеспечение участия учителей и психологов школ и колледжей Ставрополья.
Семинары и тренинги для работников некоммерческого сектора (учреждений социального характера, волонтерских объединений)	Проведение в сентябре 2020 года в заочном режиме министерством труда и социальной защиты населения Ставропольского края семинара «О взаимодействии некоммерческих организаций и государственных бюджетных учреждений социального обслуживания – центров социального обслуживания населения Ставропольского края в вопросе развития добровольческого движения “Серебряное волонтерство” в Ставропольском крае». Обеспечение участия свыше 60 специалистов профильных учреждений.
	Реализация в сентябре 2022 г. работы по новому набору обучающей группы волонтеров. Итог – формирование группы из 18 участников. Цель обучения – получение новых компетенций в области психологического консультирования, необходимых для профессиональной деятельности и повышения профессионального уровня волонтера-консультанта ДТД
	Реализация в 2022 г. в сфере образования работы с волонтерами по профилактике деструктивного поведения детей и подростков в Ставропольском крае по двум направлениям: расширение сети учреждений по работе с волонтерами и обучение несовершеннолетних (обучающая программа «Навигатор»).
	Реализация в 2022 г. работы по профессиональному сопровождению волонтеров Детского телефона доверия. Итог – подготовка 10 волонтеров, специалистов в оказании экстренной консультативно-психологической помощи по телефону детям до 18 лет и их родителям, обеспечивающих 46 смен общей продолжительностью 276 часов на линии ДТД.

Ежегодно высшим исполнительным органом Ставропольского края проводятся конкурсы на получение организациями некоммерческого сектора субсидий на поддержку программ, реализуемых в рамках повышения уровня профессиональной подготовки кадров.

Объемы расходов краевого бюджета на поддержку НКО представлены на рисунке 1.

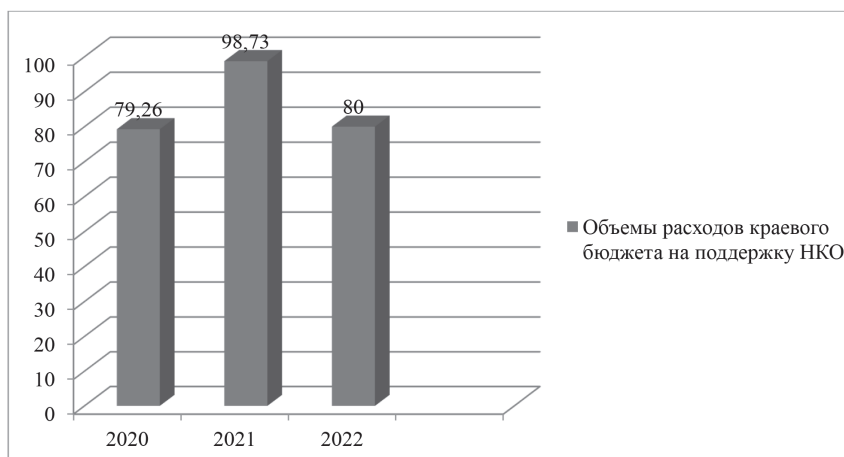


Рис. 1. Расходы бюджета Ставропольского края на предоставление субсидий некоммерческим организациям, млн руб. / Budget expenditures of the Stavropol Territory for the provision of subsidies to non-profit organizations, million rubles.

За анализируемый период наблюдается положительная тенденция увеличения объемов краевого бюджета на поддержку НКО с 2020 по 2021 гг. В 2022 г. темп роста объемов выделяемых средств не сохранился, однако состояние сферы некоммерческого сектора в предыдущем году можно охарактеризовать как благоприятное, так как значение составляет 80 млн руб.

Ресурсный просветительский центр и Северо-Кавказский федеральный университет являются основными площадками реализации обучающих программ в г. Ставрополе. В таблице 2 представлена подробная информация о реализации обучающих программ для персонала НКО за последний год [11].

Таким образом, при реализации проекта в 2022-2023 году 390 участников проекта, среди которых работники социально ориентированных некоммерческих организаций Ставропольского края и представители исполнительной власти, прошли обучение на различных семинарах и тренингах. Реализуемые мероприятия позволяют развить необходимые компетенции путем передачи опыта других некоммерческих организаций.

Таблица 2

**Обучающие программы профессионального развития кадров для некоммерческих организаций /  
Training programs for professional development of personnel for non-profit organizations**

Название программы	Характеристика	Количество слушателей
«Школа лидеров НКО»	4 семинара-тренинга по темам стратегического планирования развития НКО, управленческих компетенций руководителей, финансового менеджмента, формирования источников дохода для НКО, юридической грамотности, бухгалтерской, финансовой отчётности.	42 (чел.)
«Мастерская проектов»	2 мастер-класса по подготовке проектов на Президентские гранты.	65 (чел.)
Юридические консультации	Проведение юридических консультаций для работников НКО по правовым вопросам, 20 мероприятий.	40 (чел.)
«Муниципалитет и НКО: практика взаимодействия»	Семинары для специалистов администраций муниципальных образований, ответственных за работу с НКО и руководителей НКО.	45 (чел.)
«Гражданские инициативы НКО Ставропольского края»	Гражданский Форум НКО в партнёрстве с Общественной палатой Ставропольского края с целью консолидации заинтересованных организаций в развитии некоммерческого сектора в регионе, выработки рекомендаций по стратегическому развитию НКО. Работа форума организована в форме пленарного заседания, дискуссионных площадок по темам: «Власть и НКО», «Привлечение ресурсов, обеспечение экономической устойчивости НКО», «Взаимодействие СОНКО и СМИ: информационная поддержка»	150 (чел.)
«НКО и молодёжь»	Организация исследования среди молодежи	48 (чел.)

Как было отмечено ранее, от реализации программ профессионального развития и переподготовки кадров НКО напрямую зависит эффективность деятельности некоммерческого сектора и соответственно качество жизни и благосостояние гражданского общества [10].

По этой причине в рамках исследования были проанализированы результаты рейтинга сектора «Регион – НКО» субъектов РФ, опубликованные Общественной палатой РФ в 2022 г.

Так, экспертная оценка деятельности некоммерческого сектора определила 5 лидеров рейтинга, включая Ставропольский край. Места распределились следующим образом: Калужская область, Тульская область, Костромская область, Воронежская область, Ставропольский край. Если же рассматривать итоговый рейтинг регионов НКО, то здесь Ставропольский край занимает 66-ю позицию из 85, что свидетельствует о недостаточном развитии некоммерческого сектора. Однако

по отношению к предыдущему году произошло заметное увеличение показателя на 18 позиций (таблица 3), что позволило региону закрепиться в списке наиболее динамичных регионов по итогам 2022 г. [9].

Таблица 3

**Наиболее динамичные регионы (рост более 10 позиций) /  
The most dynamic regions (growth of more than 10 positions)**

Регион	Рост в рейтинге	Позиция в 2022 году
Калужская область	52	15
Ленинградская область	28	26
Пензенская область	28	35
Московская область	24	36
Белгородская область	23	9
Томская область	20	41
Тверская область	19	49
Курская область	18	31
Ставропольский край	18	48
Республика Дагестан	17	62
Псковская область	14	13
Чувашская Республика	13	65
Республика Калмыкия	12	43
Свердловская область	11	11
Республика Карелия	11	19
Республика Адыгея	11	65

В рамках работы был проведен опрос на предмет выявления проблем, связанных с реализацией программ развития персонала НКО. Оценивались следующие факторы: уровень информационной открытости НКО края; наличие квалифицированных специалистов обеспечения деятельности НКО; эффективность взаимодействия между НКО; реализация программ профессионального развития и переподготовки; наличие методического обеспечения по решению конкретных задач; развитие потенциала развития третьего сектора.

Результаты данного опроса отражены на рисунке 2.



Рис. 2. Результаты опроса по выявлению проблем, связанных с реализацией программ развития персонала НКО / Results of a survey to identify problems associated with the implementation of NPO personnel development programs

Графически нами представлены факторы, получившие наибольшее количество голосов среди респондентов: низкий уровень информационной открытости НКО края; отсутствие методического обеспечения по решению конкретных задач; недостаточное развитие потенциала третьего сектора. На самом деле большая часть жителей региона практически не знают о существовании многих НКО, а респонденты, которые следят за деятельностью НКО и взаимодействуют с ними, выражают мнение, что методический инструментарий деятельности данных органов плохо развит, а потенциал развития третьего сектора используется не полностью.

**Заключение / Conclusion.** Повышение внимания руководства региона к вопросам реализации обучающих программ персонала НКО положительно сказывается на эффективности деятельности некоммерческого сектора. Несмотря на то, что на сегодняшний день Ставропольский край нельзя назвать лидером регионального рейтинга НКО, по сравнению с предыдущим годом произошло значительное увеличение показателя рейтинга. Профессиональное развитие персонала НКО в данном субъекте является позитивным трендом. Такие изменения говорят о значительной работе органов власти и руководителей некоммерческих организаций над развитием сектора НКО в регионе, в том числе по повышению профессионализма и просвещенности кадрового состава. Стоит отметить, что существенными недостатками направления кадровой работы с персоналом НКО являются: низкий уровень информационной открытости НКО края; отсутствие методического обеспечения по решению конкретных задач; недостаточное развитие потенциала развития третьего сектора. По этой причине региону необходимо увеличить информационное поле деятельности сферы НКО, организовать разработку методических материалов, позволяющих наиболее качественно реализовывать профессиональную деятельность специалистам НКО.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ставропольский край. Правительство. Об утверждении Комплексного плана мероприятий по обеспечению поэтапного доступа негосударственных организаций, осуществляющих деятельность в социальной сфере, к бюджетным средствам, выделяемым на предоставление социальных услуг населению Ставропольского края, на 2021–2024 годы: постановление Правительства Ставропольского края от 03 сентября 2021 г. № 349-рп. 2021.
2. Ставропольский край. Правительство. Информация о реализации Комплексного плана («дорожной карты») по обеспечению поэтапного доступа негосударственных организаций, осуществляющих деятельность в социальной сфере, к бюджетным средствам, выделяемым на предоставление социальных услуг населению Ставропольского края, на 2021–2024 годы», утвержденного распоряжением Правительства Ставропольского края от 03 сентября 2021 г. № 349-рп, за 2022 год
3. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можяева Т. П. Управление персоналом: учебник для среднего профессионального образования. 2–е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2020. 249 с.
4. Данилова Н. Е. Формирование стратегий управления персоналом в общественных некоммерческих организациях: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Данилова Наталья Евгеньевна. Курск, 2020. 184 с.
5. Разуваева К. Д. Подготовка кадров как условие повышения эффективности управления проектной деятельностью в социально ориентированных некоммерческих организациях // Добро журнал. 2020. URL: <https://dobro.press/novosti/5434> (дата обращения: 17.05.2023).
6. Соловьев Д. П., Илюхина Л. А. Обучение и развитие персонала: учеб. пособие. Самара, 2019. 204 с.
7. Фрумина С. В. Подготовка и переподготовка социальных предпринимателей и кадров для социально-ориентированных некоммерческих организаций в российских вузах // Проблемы экономики и юридической практики. 2019. Т. XV 4. С. 29–34.
8. Второй конкурс СОНКО на получение субсидий в Ставропольском крае в 2022 году. URL: <https://xn--80ae1alaffj1i.xn--80af5akm8c.xnp1ai/public/application/item?id> (дата обращения: 27.05.2023).
9. Региональный рейтинг третьего сектора «РЕГИОН-НКО 2022» URL: [https://raex-rr.com/files/analytics/Презентация\\_Регион-НКО\\_2022.pdf](https://raex-rr.com/files/analytics/Презентация_Регион-НКО_2022.pdf)(дата обращения: 27.05.2023).
10. Управление человеческими ресурсами НКО РФ. URL: [https://nko76.ru/files/Broshura\\_uprav\\_chel\\_resursom-print.pdf/](https://nko76.ru/files/Broshura_uprav_chel_resursom-print.pdf/) (дата обращения: 27.05.2023).

11. Фонд Президентских грантов РФ URL: <https://xn--80afcdbalict6afooklqi5o.xn--p1ai/> (дата обращения: 27.05.2023)

## REFERENCES

1. Stavropol Krai. Government. On the approval of a Comprehensive action Plan to ensure phased access of non-governmental organizations Operating in the social sphere to budget funds allocated for the provision of social services to the population of the Stavropol Krai for 2021–2024: Resolution of the Government of the Stavropol Krai dated September 03, 2021 No. 349-рр. 2021.
2. Stavropol Krai. Government. «Information on the implementation of a Comprehensive plan («roadmap») to ensure phased access of non-governmental organizations engaged in social activities to budget funds allocated for the provision of social services to the population of the Stavropol Krai for 2021–2024», approved by the order of the Government of the Stavropol Krai dated September 03, 2021 No. 349-рр, for 2022.
3. Gorlenko, O. A., Erokhin D. V., Mozhaeva T. P. Personnel management: textbook for secondary vocational education. 2nd ed., ispr. and add. M.: Yurayt, 2020. 249 p.
4. Danilova N. E. Formation of personnel management strategies in public non-profit organizations: abstract. dis. for the degree of Candidate of Economic Sciences / Danilova Natalia Evgenievna. Kursk, 2020. 184 p.
5. Razuvaeva K. D. Personnel training as a condition for improving the efficiency of project management in socially oriented non-profit organizations. Dobro zhurnal = Welcome magazine. 2020. URL: <https://dobro.press/novosti/5434> (date of application: 05/17/2023).
6. Soloviev D. P., Ilyukhina L. A. Training and development of personnel: studies. manual. Samara, 2019. 204 p.
7. Frumina S. V. Training and retraining of social entrepreneurs and personnel for socially oriented non-profit organizations in Russian universities. Problemy ekonomiki i yuridicheskoy praktiki = Problems of economics and legal practice. 2019; XV 4: 29–34.
8. The second SONKO competition for subsidies in the Stavropol Krai in 2022 URL: <https://xn--80ae1alaffj1i.xn--80af5akm8c.xnp1ai/public/application/item?id> (accessed: 05/27/2023).
9. Regional rating of the third sector «REGION-NGO 2022». URL: [https://raex-rr.com/files/analytics/Презентация\\_Регион-НКО\\_2022.pdf](https://raex-rr.com/files/analytics/Презентация_Регион-НКО_2022.pdf) (date of reference: 05/27/2023).
10. Human resources management of the NGO of the Russian Federation. URL: [https://nko76.ru/files/Broshura\\_uprav\\_chel\\_resursom-print.pdf](https://nko76.ru/files/Broshura_uprav_chel_resursom-print.pdf) / (accessed: 05/27/2023).
11. The Presidential Grants Fund of the Russian Federation. URL: <https://xn--80afcdbalict6afooklqi5o.xn--p1ai/> (accessed: 05/27/2023)

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Галина Семеновна Шелкоплясова** – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры государственного и муниципального управления и экономики труда Северо-Кавказского федерального университета. Scopus ID 57202494900

**Алина Омариевна Газимагомедова** – магистрант направления подготовки «Управление персоналом» Северо-Кавказского федерального университета;

**Ольга Александровна Чичова** – магистрант направления подготовки «Управление персоналом» Северо-Кавказского федерального университета;

## ВКЛАД АВТОРОВ

**Галина Семеновна Шелкоплясова.** Определение актуальности выбранной темы и исследования, редактирование, структурирование текста, формирование его окончательного варианта, участие в научном дизайне.

**Алина Омариевна Газимагомедова.** Систематизация полученных данных, анализ собранной информации и составление черновика работы, создание целостности и структурированности текста.

**Ольга Александровна Чичова.** Сбор аналитической информации, выбор методов исследования, анализ собранной информации.



#### INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

**Galina S. Shelkopyasova** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Department of state and municipal management and labour economics, North-Caucasus Federal University. Scopus ID 57202494900

**Alina O. Gazimagomedova** – Graduate Student, "Personnel management" course, North-Caucasus Federal University.

**Olga A. Chichova** – Graduate Student, "Personnel management" course, North-Caucasus Federal University.

#### CONTRIBUTION OF THE AUTHORS

**Galina S. Shelkopyasova.** Determining the relevance of the chosen topic and research, editing, structuring the text, forming its final version, participating in scientific design.

**Alina O. Gazimagomedova.** Systematization of the received data, analysis of the collected information and drafting of the work, creation of integrity and structuring of the text.

**Olga A. Chichova.** Collection of analytical information, selection of research methods, analysis of collected information.