

© Елена Петровна Потапова,
кандидат философских наук, доцент,
доцент кафедры государственного и муниципального управления
Владимирского филиала РАНХиГС

© Анна Кимовна Кайдашова,
кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры государственного и муниципального управления
Владимирского филиала РАНХиГС

© Елена Юрьевна Сизганова,
кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры государственного и муниципального управления
Владимирского филиала РАНХиГС

**КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПРОФИЛЬ МУНИЦИПАЛЬНОГО
СЛУЖАЩЕГО В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ТРЕБОВАНИЙ
ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ
(ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА ВО ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ)**

**Competence profile of a municipal employee in the context of modern
requirements of the employer's representative
(According to the results of a survey in the Vladimir region)**

Аннотация. В статье представлены результаты анализа опроса представителей работодателей Владимирской области с целью выявления потребностей в качестве подготовки кадров по направлению подготовки «государственное и муниципальное управление». Сформулированы выводы и предложения по формированию компетенций муниципального служащего в контексте современных требований. Составлен компетентностный профиль муниципального служащего.

Abstract. The article presents the results of a survey's analysis of employers' representatives of the Vladimir region in order to identify needs as training personnel in the field of training "State and municipal administration." Conclusions and proposals on the formation of competencies of the municipal employee in the context of modern requirements are formulated. The competent profile of the municipal employee has been compiled.

Ключевые слова: рынок труда, компетенции муниципального служащего, требования представителей работодателей, Владимирская область.

Keywords: labour market, competences of municipal employee, requirements of employers' representatives, Vladimir region.

Социально-экономическое благополучие региона в условиях динамичной внешней среды определяется эффективностью развития и использования кадрового потенциала территории и зависит от подготовки и профессионализма муниципальных служащих.

С целью определения компетенций бакалавра, отвечающих современным потребностям представителей работодателей Владимирской области, и приближения образовательных программ вузов по перечню и содержанию к новым запросам органов местного самоуправления авторским коллективом на рубеже 2019-2020 гг. было проведено анкетирование среднего руководящего состава органов местного самоуправления [2].

Следуя принципам квотируемой выборки, в каждом из 5 городских округов и 16 муниципальных районов Владимирской области было опрошено по два представителя местных администраций – руководители кадровых служб, отраслевых и территориальных структурных органов. Число опрошенных составило 42 респондента, из которых 66 % женщин и 34 % мужчин, что не противоречит исторически сложившимся традициям преобладания женского сегмента над мужским в соотношении 3:1 среди муниципальных служащих. Стаж работы опрошенных превышал пять лет, что выступало базовым условием проведения опроса [1].

Результаты исследования показали следующее.

1. Только 26 % представителей работодателей привлекают молодых специалистов ежегодно, по 1/3 респондентов ведут поиск редко (раз в 2-3 года) и крайне редко (рис. 1).

Как часто местная администрация принимает на работу молодых специалистов?



Рис. 1 – Интенсивность приема на работу молодых служащих

2. Кадровая обеспеченность местных администраций выглядит неоднозначно: 50 % представителей работодателей проблем с кадрами не испытывают, другая половина респондентов выразили обеспокоенность обеспеченностью трудовыми ресурсами и даже указали на их острую нехватку (17 %) (рис. 2).



Рис. 2 – Кадровая обеспеченность местных администраций

3. Перечень сфер деятельности, в которых востребованы служащие, оказался весьма разнообразным. Наиболее острая потребность обозначилась в сферах архитектуры и градостроительства (7%), образования и здравоохранения, информационных технологий, экономики и юриспруденции (по 5% соответственно).

4. Среди предложенных общекультурных и общепрофессиональных компетенций предпочтительнее всего для представителей работодателей оказались представленные на рисунке 3 компетенции.



Рис. 3. Компетенции, вызывающие наибольший интерес со стороны представителей работодателей [2]

Предоставленной возможностью сформулировать востребованные дополнительные компетенции респонденты не воспользовались, скорее всего, посчитав их перечень исчерпывающим.

5. Оценка представителями местных администраций удовлетворенности компетенциями выпускников вузов (табл. 1) свидетельствует о необходимости корректировки содержания образовательных программ в сторону практико-ориентированного обучения и смещения их в практическую плоскость.

Таблица 1

Уровень компетенций выпускников вузов с позиции опрошенных

Шкала удовлетворенности	Респонденты, оценившие компетенции выпускников, %			
	теоретические знания	практические навыки	общекультурные компетенции	общепрофессиональные компетенции
от 0% до 40 %	21	31	21	33
от 40% до 70%	34	57	36	46
от 70% до 100%	45	12	43	21

Неудовлетворенность теоретической подготовкой выпускников вузов выразили 21% опрошенных, 79% ответов попали в положительную зону. Аналогичная ситуация сложилась и с общекультурными компетенциями.

Тревожным сигналом стала низкая удовлетворенность (12 %) опрошенных практическими навыками молодых специалистов и неудовлетворенность 1/3 представителей работодателей общепрофессиональными компетенциями выпускников, что определяет необходимость усиления практико-ориентированного подхода к подготовке обучающихся.

6. Среди форм взаимодействия с образовательными организациями по-прежнему у респондентов пользуется популярностью прохождение практики (62 %), повышение квалификации муниципальных служащих на базе вуза (52 %) и целевая подготовка студентов (19 %). Иные формы оказались недооцененными со стороны работодателя (помощь в разработке образовательных программ, проведение конкурсов и олимпиад среди студентов, проведение форсайт-сессий) [2].

Как видим, представители местных администраций, выражая неудовлетворенность практическими навыками и общепрофессиональными компетенциями студентов, пока не готовы к тесному сотрудничеству с образовательными учреждениями и освоению новых форматов взаимодействия.

7. Предложенные в перечне мероприятия по привлечению выпускников вызвали разный интерес у респондентов, о чем свидетельствуют данные рис. 4.



Рис. 4. Мероприятия по привлечению молодых специалистов

8. Популярность профилей подготовки муниципальных служащих колебалась в диапазоне 17-50% (см. рис. 5).



Рис. 5. Популярность профилей подготовки с позиций респондентов

Исследование, проведенное авторским коллективом, дает основание для планирования дальнейшей работы Владимирского филиала РАНХиГС, осуществляющего подготовку государственных и муниципальных служащих, и позволяет:

- скорректировать набор компетенций обучающихся со смещением их в практическую плоскость и усилением контроля над усвоением теоретических знаний выпускников;
- активнее использовать новые формы и инструменты взаимодействия с представителями работодателя — совместная проектная работа, проведение

конкурсов, мастер-классов, форсайт-сессий, подготовка олимпиадных заданий и др.;

– адаптировать образовательные программы по перечню и содержанию к требованиям органов местного самоуправления.

С учетом результатов проведенного исследования в 2020-2021 годах были внесены коррективы в некоторые подходы при разработке основных образовательных программ бакалавриата и магистратуры по направлению подготовки «государственное и муниципальное управление». На уровне бакалавриата, в части программы, формируемой участниками образовательного процесса, обновлено содержание профильных дисциплин, обеспечивающих формирование таких компетенций как:

- умение определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и организовывать исполнение управленческих решений в условиях неопределенности и рисков;

- применять адекватные инструменты регулирующего воздействия для управления в экономической, социальной и других сферах государственного и муниципального управления;

- анализировать перспективы развития ключевых сфер и объектов системы государственного и муниципального управления и участвовать в разработке стратегий развития территорий;

- осуществлять мониторинг и оценку качества управленческих решений.

Усилена практико-ориентированность образовательного контента через введение в ряде дисциплин («Система государственного и муниципального управления»; «Государственная гражданская и муниципальная служба в Российской Федерации»; «Региональное управление и территориальное планирование») различных форм практической подготовки.

В образовательную программу магистратуры введены дисциплины, позволяющие освоить основы проектной деятельности в государственном и муниципальном управлении. Активно используются различные формы проведения практических занятий на базе органов государственного управления Владимирской области, органов местного самоуправления муниципальных образований.

Перспективу продолжения данного исследования авторский коллектив видит в проведении повторного мониторинга запросов работодателей Владимирской области с целью повышения качества подготовки кадров для государственного и муниципального управления.

Список литературы

1. Молодой специалист на рынке труда: потребности работодателя, специфика отбора, требования и оценка уровня подготовки [Электронный ресурс]. URL: <http://job.osu.ru/birja/employer/preference/> (дата обращения: 30.09.2019).

2. Кайдашова А. К., Потапова Е. П., Сизганова Е. Ю. Модель компетенций муниципального служащего в контексте современных

требований представителя работодателя во Владимирской области / А. К. Кайдашова, Е. П. Потапова, Е. Ю. Сизганова // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 3. – С. 800-804.

3. Карпова Г. В. и др. Мониторинг становления конкурентоспособного специалиста: сборник результатов исследований за 2012/13 учебный год. – Оренбург : ОГУ, 2014. – 163 с.

4. Подольский О. А., Погожина В. А. Ключевые компетенции выпускников и молодых специалистов при приеме на работу / О. А. Подольский, В. А. Погожина // Научное обозрение: гуманитарные исследования. – 2016. – № 1. – С. 96-103.

5. Потапова Е. П., Чумагина Е. В., Позднякова П. А. Этико-коммуникативная компетентность государственных и муниципальных служащих Владимирской области / Е. П. Потапова, Е. В. Чумагина, П. А. Позднякова // Этносоциум и межнациональная культура. – 2019. – № 7 (133). – С. 21-33.