

## Проблемы подготовки кадров для местного самоуправления

*Ю. Б. Кострова, О. Ю. Шибаршина*

*Московский университет им. С. Ю. Витте, филиал в г. Рязани, Россия*

*ubkostr@mail.ru*

Сегодня все больше молодых людей выбирают в качестве сферы своей будущей профессиональной деятельности муниципальное управление. В статье рассмотрен процесс подготовки кадров для местного самоуправления и выявлены основные проблемы трудоустройства выпускников по направлениям подготовки Государственное и муниципальное управление и Менеджмент. Для их решения авторы предлагают организовать в муниципальном образовании — городской округ город Рязань — проведение конкурса «Молодые лидеры Рязани» и по его результатам сформировать Молодежный совет по вопросам местного самоуправления.

*Ключевые слова:* местное самоуправление; молодежь; подготовка кадров для местного самоуправления; образование; образовательный стандарт; муниципальный служащий.

## Problems of Staff Training for Local Government

*Y. B. Kostrova, O. Y. Shibarshina*

*Ryazan Branch of Moscow S. Yu. Witte University, Ryazan, Russia*

*ubkostr@mail.ru*

Since more and more young people today choose municipal management as the sphere of the future professional activity, the authors considered the process of staff training for local government and revealed the main problems of employment of graduates of Public and municipal administration and Management training programs. To solve these problems, the authors suggest organizing in municipal unit, the city district the city of Ryazan, a competition “Young Leaders of Ryazan” and forming, after considering its results, the Youth Council for local government questions.

*Keywords:* local government; youth; local government staff training; education; educational standard; municipal employee.

Особенность формирования кадрового потенциала местного самоуправления заключается в строгой регламентации данной деятельности со стороны закона, наличии перечня возможных должностей и, соответственно, в четком порядке подбора и найма персонала. В статье 9 Закона Рязанской области «О муниципальной службе в Рязанской области»

установлены типовые квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы, которые определяют необходимость наличия у них специального образования [1]. В связи с этим перед учебными заведениями высшего образования встает вопрос подготовки специалистов, отвечающих предъявляемым требованиям.

Сегодня в РФ, в том числе и в Рязани, подготовка кадров для местного самоуправления ведется в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами по двум направлениям 38.03.02 Менеджмент (направленность Государственное и муниципальное управление) и 38.03.04 Государственное и муниципальное управление. Важным аспектом подготовки кадров для местного самоуправления является непрерывность образования муниципального служащего. В условиях изменения законодательства и актуальных требований общества необходимы систематическое повышение квалификации и переподготовка сотрудников органов муниципального управления [2].

Рассмотрим основные особенности и проблемы, с которыми сталкиваются педагоги высшей школы в процессе подготовки кадров для местного самоуправления.

Анализ нормативных документов позволяет выявить, что муниципальный служащий принадлежит к особой социально-профессиональной группе, которая определяет его отношение к муниципальной службе, трудовой деятельности, целям и задачам государственной и муниципальной власти, формирует его профессиональные знания, навыки, опыт, ценностные ориентации, нравственные качества. Сотрудников органов местного самоуправления отличает от сотрудников коммерческих структур ряд специфических черт трудовой деятельности:

- разность мотивационного механизма, действующего по отношению к работникам;
- большая степень формализации отношений в муниципальных организациях;
- специфика организационной культуры.

Соответственно, сотрудники муниципальных органов должны обладать специфическими социально-психологическими качествами, что требует особых подходов к подготовке кадров.

Вместе с тем, рассматривая специфику подготовки кадров для местного самоуправления, следует исходить из того, что

фундаментальных отличий в этой сфере от коммерческих структур нет. Однако те объективно существующие особенности, которые присущи муниципальному управлению, могут быть компенсированы за счет возможности применения симбиоза наиболее эффективных приемов обучения, используемых для бизнес-среды, и громадного потенциала мотивационного воздействия на духовно-нравственную сферу муниципальных служащих, в первую очередь патриотизм, свойственный государственному и муниципальному управлению [3].

За основу при подготовке кадров для муниципальных органов взяты общие принципы, определяемые Федеральным законом № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»:

- самостоятельность решения населением вопросов местного значения;
- соответствие материальных и финансовых ресурсов местного самоуправления его полномочиям;
- ответственность органов и должностных лиц местного самоуправления перед населением;
- многообразие организационных форм осуществления местного самоуправления;
- соблюдение прав и свобод человека и гражданина;
- гласность деятельности местного самоуправления;
- законность в деятельности органов и должностных лиц местного самоуправления;
- государственная гарантия местного самоуправления [4].

Процесс обучения должен быть направлен на формирование основных компетенций, необходимых муниципальному служащему в его профессиональной деятельности:

- умение разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности на должностях муниципальной службы;
- владение навыками планирования и организации деятельности органов местного самоуправления;

– способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений [5].

Освоение компетенций реализуется путем изучения ряда учебных дисциплин общеобразовательного и специального характера. Основной акцент делается на рассмотрении правовых и экономических основ местного самоуправления, формировании лидерских качеств обучающихся. Это достигается путем использования интерактивных приемов обучения (деловых игр, решения ситуационных задач, мастер-классов, выездных занятий, дискуссий и т. п.) [6]. В Рязанском филиале Московского университета им. С. Ю. Витте учебные занятия проводятся высококвалифицированными преподавателями, представителями работодателей и органов государственной власти. Знания, полученные студентами в процессе обучения, закрепляются во время прохождения производственной практики. Для этого имеется обширная база организаций и учреждений различных форм собственности, с которыми заключены договоры на прохождение практики. Но в ее организации существует ряд проблем, наиболее важными из которых являются как раз трудности в заключении договоров на прохождение практики с органами местного самоуправления, а также формальный подход к практикантам. Думается, что для повышения эффективности подготовки кадров для местного самоуправления руководству объектов практики следует уделять практикантам больше внимания, прикреплять к ним опытных наставников, давать конкретные задания, направленные на формирование профессиональных компетенций [7].

Углубление теоретических знаний и практических навыков, а также развитие самостоятельности в принятии решений осуществляется в процессе научно-исследовательской работы студентов. Участие в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях, вебинарах, круглых столах по вопросам, связанным с их

будущей профессиональной деятельностью, позволяет студентам знакомиться с самыми передовыми достижениями научного менеджмента и успешными практиками муниципального управления. Для более эффективной организации научно-исследовательской студенческой деятельности высшая школа заинтересована в тесном сотрудничестве и взаимодействии с представителями органов местного самоуправления и возможном проведении совместных научно-практических мероприятий.

Разумеется, процесс подготовки кадров для местного самоуправления не сводится лишь к накоплению и овладению обучающимися профессиональными знаниями, умениями и навыками — важную роль играет формирование у них необходимых социально-психологических качеств, что достигается в процессе воспитательной работы. Ее основными задачами сегодня являются:

– формирование активной гражданской позиции, уважения к закону, социальной активности и ответственности, потребности к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократического общества;

– воспитание патриотизма, любви к малой родине;

– освоение и принятие для себя высших нравственных, культурных и научных приоритетов, основанных на общечеловеческих ценностях, достижениях мировой и национальной культуры, традициях родного края и России;

– формирование профессиональной позиции и этики, осознания общественной миссии своей профессии, ответственности специалиста за результаты и последствия своих действий, профессионально значимых качеств личности и общекультурных компетенций [8].

Эффективная реализация этих задач осуществляется через цикл дополнительных внеаудиторных занятий по данной тематике. В последние годы получили свое развитие такие формы, как волонтерское движение; участие в благотворительных акциях;

социальные проекты по повышению электоральной активности молодежи; информационные часы, посвященные воинской славе России; участие в акциях «Георгиевская ленточка», «Горжусь и помню», демонстрации «1 Мая», параде 9 мая «Парад победителей» и др.

Подтверждением соответствия уровня подготовленности выпускника к выполнению профессиональных задач является государственная итоговая аттестация в виде защиты выпускной квалификационной работы, которая позволяет оценить уровень теоретической подготовки студентов к выполнению профессиональных задач в профессиональной деятельности, а также умения и навыки теоретического и практического анализа управленческих проблем, расчета и разработки проекта совершенствования управления.

Говоря о качестве подготовки выпускников в области управления, нельзя обойти вниманием сложности и проблемы их трудоустройства по полученной специальности, что удается далеко не всем. По нашему мнению, основными причинами этого являются:

- закрытость кадровой политики органов местного самоуправления;
- предпочтение при найме кандидатов, имеющих стаж работы в муниципальных органах (даже при отсутствии специального образования);
- недостаточно эффективно работающие «социальные лифты» в муниципальной службе [9].

Решение указанных проблем нам видится в формировании молодежного кадрового резерва для органов местного самоуправления [10]. Эта идея получает новый импульс в связи с поставленной главой государства задачей: формировать резервы управленческих кадров на всех уровнях государственного и муниципального управления. Формирование молодежного кадрового резерва органов местного самоуправления позволит решить ряд актуальнейших социальных проблем, в первую очередь таких, как:

- рост интереса молодежи к получению высшего образования в области муниципального управления;
- обновление и омоложение кадрового состава муниципальной службы;
- стимулирование профессионального роста муниципальных служащих;
- объединение усилий высших учебных заведений и органов муниципального управления по подготовке кадров в системе местного самоуправления.

В этом отношении индивидуальный и разносторонний подход к работе с молодыми гражданами приобретает особую актуальность [11]. Мы предлагаем для осуществления данного проекта в городе Рязани объединить усилия муниципальных органов и высшей школы и организовать, по аналогии с федеральным конкурсом «Лидеры России», муниципальный конкурс «Молодые лидеры Рязани». Основной целью этого конкурса должно стать выявление, развитие и поддержка перспективных студентов и выпускников вузов, обладающих сформированными управленческими компетенциями и высоко развитыми лидерскими качествами, с последующим включением победителей в программу развития управленческого кадрового резерва региона.

В области молодежной политики в городе Рязани площадками системной работы с молодежью может стать Молодежный совет по вопросам местного самоуправления. Основной его миссией должна стать поддержка молодежных инициатив и содействие проектной деятельности молодежи. Деятельность данного объединения должна быть направлена на совершенствование существующих и поиск новых форм организации взаимодействия с органами местного самоуправления, выявление и поддержку эффективных и наиболее востребованных направлений реализации молодежной политики на муниципальном уровне, а также совершенствование форм и методов работы с молодежью, позволяющих молодому поколению получить возможность разнопланового самовыражения и демонстрации своего потенциала.

Основными задачами Молодежного совета по вопросам местного самоуправления муниципального образования — городской округ города Рязань — могут стать:

— обеспечение взаимодействия органов местного самоуправления муниципального образования город Рязань с молодежными и другими общественными объединениями в сфере реализации молодежной политики;

— участие в реализации муниципальных целевых программ, касающихся решения молодежных проблем в муниципальном образовании город Рязань;

— участие в подготовке и проведении совещаний, круглых столов, семинаров и других мероприятий по вопросам, отнесенным к компетенции Молодежного совета;

— внесение предложений по разработке плана молодежных мероприятий, проводимых на территории муниципального образования город Рязань;

— участие членов Молодежного совета в социально значимых молодежных мероприятиях и акциях города.

В свою очередь, основными формами деятельности Совета могли бы быть:

— участие молодежи в общественно-политических событиях города;

— проведение научных исследований и мониторингов в сфере молодежной политики;

— участие в определении приоритетных направлений молодежной политики на муниципальном уровне;

— реализация консультационного и экспертного сопровождения работы муниципальных органов и учреждений молодежной политики по вопросам разработки проектов и проектных заявок;

— организация и проведение конференций и форумов в сфере молодежной политики;

— анализ хода реализации молодежной политики в муниципальном образовании, разработка и внесение предложений по ее совершенствованию;

— разработка и издание методических рекомендаций, пособий и иных материалов в сфере молодежной политики и др.

Подведем итог.

На наш взгляд, создание такого объединения — реальная возможность для молодых, креативных, энергичных людей заявить о себе, принять участие в реализации молодежной политики и жизни города.

Безусловно, развитие молодежного самоуправления способствует пониманию молодыми людьми всей сложности социальных отношений, формированию собственной социальной позиции, определению возможностей в реализации лидерских функций. И высшая школа располагает всем необходимым для осуществления комплексного подхода к качественной подготовке кадров для местного самоуправления.

### Литература

1. О муниципальной службе в Рязанской области (с изменениями на 31.07.2017): Закон Рязанской области от 17.10.2007 года № 136-ОЗ // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации: [электронный ресурс] / Консорциум «Кодекс». Сор. 2018. URL: <http://docs.cntd.ru/document/819026186> (дата обращения: 12.12.2018).

2. *Шибаршина О. Ю.* К вопросу о разработке региональной модели подготовки кадров по ТОП-50 в Рязанской области // Актуальные вопросы экономики, права и образования в XXI веке: мат-лы III междунар. науч.-практ. конф. М.: МУ им. С. Ю. Витте, 2017. С. 207—212.

3. *Ягодкина Е. И., Минат В. Н.* Современные подходы к образовательному процессу в организациях, реализующих образовательные программы высшего образования // Актуальные вопросы экономики, права и образования в XXI веке: мат-лы III междунар. науч.-практ. конф. М.: МУ им. С. Ю. Витте, 2017. С. 204—207.

4. Федеральный закон Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.08.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: [электронный ресурс] / КонсультантПлюс. Сор. 1997—2018. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_77714/d220ea04eeb9e846adc635411fd726e31c3533c7/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_77714/d220ea04eeb9e846adc635411fd726e31c3533c7/) (дата обращения: 12.12.2018).

5. *Туарменский В. В.* Роль СМК в образовании и профессиональном выборе молодежи // Наука и образование XXI века: сб. мат-лов II междунар. науч.-практ. конф. Рязань: СТИ, 2008. С. 83—88.

6. *Кострова Ю. Б., Ларкина И. В., Минат В. Н.* К вопросу о необходимости гуманитаризации современного экономического и управленческого образования // Направления и формы гуманитаризации высшего образования: межвуз. сб. науч. тр. Рязань: РГРТУ, 2013. С. 109—120.

7. **Кострова Ю. Б.** К вопросу о трудоустройстве выпускников образовательных организаций в Рязанской области // Актуальные вопросы экономики, права и образования в XXI веке: мат-лы III междунар. науч.-практ. конф. М.: МУ им. С. Ю. Витте, 2017. С. 325—329.

8. **Шибаршина О. Ю.** Социальный институт высшего профессионального образования и его значение в процессе социализации личности // Актуальные проблемы среднего и высшего профессионального образования: сб. науч. тр. М.: МУ им. С. Ю. Витте, 2016. С. 160—164.

9. **Кострова Ю. Б.** Проблемы управления занятостью населения в Рязанской области // Научные труды Московского университета имени С. Ю. Витте: сб. науч. ст. М.: МУ им. С. Ю. Витте, 2016. С. 76—84.

10. **Шибаршина О. Ю.** Региональная политика занятости молодежи: Социологический анализ: автореф. дис. ... канд. соц. наук. М., 2005. 28 с.

11. **Туарменский В. В., Иванов Е. С., Барановский А. В.** Сравнительный анализ мотивов профессионального выбора студентов государственного вуза // Человеческий капитал. 2017. № 6 (102). С. 49—51.

vysshego obrazovaniya (Modern Approaches to Education Process in Organizations Implementing Training Programs of Higher Education), *Aktual'nye voprosy ekonomiki, prava i obrazovaniya v XXI veke, mat-ly III mezhdunar. nauch.-prakt. konf.*, М., МУ им. С. Ю. Витте, 2017, pp. 204—207.

4. “Federal’nyi zakon Rossiiskoi Federatsii ot 06.10.2003 No. 131-FZ ‘Ob obshchikh printsipakh organizatsii mestnogo samoupravleniya v Rossiiskoi Federatsii’ (s izm. i dop., vstup. v silu s 19.08.2018)” (Russian Federation Federal Law from Oct. 6, 2003 No. 131-FZ “On General Principles of Local Self-Government Organization in Russian Federation” (as Amended Effective of 19 Aug. 2018)). *SPS “Konsul’tant-Plyus”*. Konsul’tantPlyus, cop. 1997—2018. Web. 12 Dec. 2018. <[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_77714/d220ea04eeb9e846adc635411fd726e31c3533c7/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_77714/d220ea04eeb9e846adc635411fd726e31c3533c7/)>.

5. Tuarmenskii V. V. Rol’ SMK v obrazovanii i professional’nom vybere molodezhi (SMK’s Role in Young People Education and Vocational Choice), *Nauka i obrazovanie XXI veka, sb. mat-lov II mezhdunar. nauch.-prakt. konf.*, Ryazan’, STI, 2008, pp. 83—88.

6. Kostrova Yu. B., Larkina I. V., Minat V. N. K voprosu o neobkhodimosti gumanitarizatsii sovremennogo ekonomicheskogo i upravlencheskogo obrazovaniya (Revisiting the Necessity of Modern Economic and Managerial Education Humanitarization), *Napravleniya i formy gumanitarizatsii vysshego obrazovaniya, mezhvuz. sb. nauch. tr.*, Ryazan’, RGRTU, 2013, pp. 109—120.

7. Kostrova Yu. B. K voprosu o trudoustroistve vypusnikov obrazovatel’nykh organizatsii v Ryazanskoj oblasti (Revisiting the Employment of Graduates of Educational Institutions in Ryazan Oblast), *Aktual’nye voprosy ekonomiki, prava i obrazovaniya v XXI veke, mat-ly III mezhdunar. nauch.-prakt. konf.*, М., МУ им. С. Ю. Витте, 2017, pp. 325—329.

8. Shibarshina O. Yu. Sotsial’nyi institut vysshego professional’nogo obrazovaniya i ego znachenie v protsesse sotsializatsii lichnosti (Social Institution of Higher Vocational Education and its Meaning in Personality’s Social Engagement Process), *Aktual’nye problemy srednego i vysshego professional’nogo obrazovaniya, sb. nauch. tr.*, М., МУ им. С. Ю. Витте, 2016, pp. 160—164.

9. Kostrova Yu. B. Problemy upravleniya zanyatost’yu naseleniya v Ryazanskoj oblasti (Problems of Local Employment Management in Ryazan Oblast), *Nauchnye trudy Moskovskogo universiteta imeni S. Yu. Vitte, sb. nauch. st.*, М., МУ им. С. Ю. Витте, 2016, pp. 76—84.

10. Shibarshina O. Yu. Regional’naya politika zanyatosti molodezhi: Sotsiologicheskii analiz, avtoref. dis. ... kand. sots. nauk (Regional Policy of Youth Employment: Sociological Analysis, Extended Abstract of Cand. Sci. (Sociology) Dissertation, М., 2005, 28 p.

11. Tuarmenskii V. V., Ivanov E. S., Baranovskii A. V. Sravnitel’nyi analiz motivov professional’nogo vybora studentov gosudarstvennogo vuza (Comparative Analysis of State University Students’ Rationale of Vocational Choice), *Chelovecheskii kapital*, 2017, No. 6 (102), pp. 49—51.

Поступила 08.10.2018

**Кострова Юлия Борисовна** — кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой бизнеса и управления Филиала ЧОУВО «Московский университет им. С. Ю. Витте» в г. Рязани (390013, Россия, Рязань, Первомайский проспект, д. 62), [ubkostr@mail.ru](mailto:ubkostr@mail.ru)

**Шибаршина Ольга Юрьевна** — кандидат социологических наук, Заместитель заведующего кафедрой бизнеса и управления Филиала ЧОУВО «Московский университет им. С. Ю. Витте» в г. Рязани (390013, Россия, Рязань, Первомайский проспект, д. 62), [oshibarshina@mail.ru](mailto:oshibarshina@mail.ru)

## References

1. “O munitsipal’noi sluzhbe v Ryazanskoj oblasti (s izmeneniyami na 31.07.2017): Zakon Ryazanskoj oblasti ot 17.10.2007 goda No. 136-OZ” (On Municipal Service in Ryazan Oblast (as Amended on 31 July 2017): Law of Ryazan Oblast from Oct. 10, 2007 No. 136-OZ). *Elektronnyi fond pravovoi i normativno-tekhnicheskoi dokumentatsii*. Konsortsium “Kodeks”, cop. 2018. Web. 12 Dec. 2018. <<http://docs.cntd.ru/document/819026186>>.

2. Shibarshina O. Yu. K voprosu o razrabotke regional’noi modeli podgotovki kadrov po TOP-50 v Ryazanskoj oblasti (Revisiting the Development of Regional Staff Training Model According to TOP-50 in Ryazan Oblast), *Aktual’nye voprosy ekonomiki, prava i obrazovaniya v XXI veke, mat-ly III mezhdunar. nauch.-prakt. konf.*, М., МУ им. С. Ю. Витте, 2017, pp. 207—212.

3. Yagodkina E. I., Minat V. N. Sovremennyye podkhody k obrazovatel’nomu protsessu v organizatsiyakh, realizuyushchikh obrazovatel’nye programmy

Submitted 08.10.2018

**Kostrova Yuliya B.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of Business and Management Department, *Ryazan Branch of Moscow S. Yu. Witte University* (390013, Russia, Ryazan, Pervomajskij prospect, 62), *ubkostr@mail.ru*

**Shibarshina Olga Y.**, Candidate of Sociological Sciences, Deputy Head of Business and Management Department, *Ryazan Branch of Moscow S. Yu. Witte University* (390013, Russia, Ryazan, Pervomajskij prospect, 62), *oshibarshina@mail.ru*