

# ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РАМКАХ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА НА ПРИМЕРЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

*А. Ю. КОКОВИХИН, кандидат экономических наук, доцент,  
директор института Менеджмента и информационных технологий,  
Уральский государственный экономический университет  
e-mail: kau@usue.ru*

## Аннотация

Процессы внедрения компетентностного подхода в практику формирования трудовых ресурсов обуславливают актуальную задачу структурного изменения институциональной модели публичного управления в данной сфере. Авторская гипотеза создания институциональной модели публичного управления в качестве системообразующего фактора предполагает использование механизмов снижения влияния институциональных барьеров и фильтров на систему формирования и реализации профессиональных компетенций.

**Ключевые слова:** институционально-компетентностный подход, публичное управление трудовыми ресурсами, институциональная модель.

Существенное изменение роли трудовых ресурсов в современных региональных системах требует адекватного использования управленческих механизмов в процессах формирования и реализации профессиональных компетенций. В настоящее время система профессионального образования не формирует необходимые компетенции работников в соответствии с запросами рынка труда. Причины такой ситуации достаточно множественны, одни ученые связывают ее с трудностями согласования интересов образовательных учреждений и работодателей [5–7], другие объясняют сложившуюся ситуацию изменением требований к работникам в ре-

зультате инновационных процессов [3, 4]. В работах [1, 2] представлена оригинальная методология исследования, рассматривающая разнородные причины несоответствия сфер формирования и реализации профессиональных компетенций в разрезе институциональных барьеров и фильтров, существующих между данными сферами. В табл. 1 представлены результаты оценки влияния институциональных барьеров на диспропорции системы формирования и реализации профессиональных компетенций Свердловской области.

Обобщая результаты исследований, проводимых в течение последних пяти лет на территории Свердловской области, можно сделать вывод о существенности информационных барьеров и барьеров оппортунистического поведения при формировании спроса на направления подготовки со стороны населения. Сформированные на данный момент диспропорции системы формирования компетенций в достаточной мере обусловлены информационными барьерами на стадии возникновения спроса на направления подготовки как в системе высшего, так и в системе среднего профессионального образования. Исходя из этого, необходимо более широкое использование механизмов профориентации для сближения спроса со стороны населения и предложения со стороны образовательных учреждений.

Проблема информационных барьеров формирования профессиональных и общих компетенций в системе российского образования четко обозначена только по направлениям среднего профессионального образова-

Таблица 1

Результаты оценки влияния институциональных барьеров на диспропорции системы формирования и реализации профессиональных компетенций Свердловской области

Виды институциональных барьеров	ВПО по программам специалитета, магистратуры	ВПО по программам бакалавриата	СПО по программам подготовки специалистов среднего звена	СПО по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих
Информационные барьеры неконтролируемого спроса со стороны населения	Слабая	Слабая	Средняя	Средняя
Информационные барьеры оценки качества системы формирования компетенций по параметрам, специальные знания для конкретной профессии и общие навыки	Слабая	Средняя	Средняя	Слабая
Административные барьеры	Нет воздействия	Средняя	Средняя	Слабая
Стратегические барьеры	Нет воздействия	Средняя	Слабая	Средняя
Барьеры экономической политики	Нет воздействия	Нет воздействия	Нет воздействия	Нет воздействия

ния по программам подготовки специалистов среднего звена. В остальных случаях степень воздействия факторов недостаточности формирования профессиональных и общих компетенций обозначена как слабая, а в случае подготовки по программам бакалавриата – как отсутствующая. Значимость фактора недостаточности формирования профессиональных компетенций отмечена по программам среднего профессионального образования.

Проблема барьеров оппортунистического поведения в системе формирования и реализации профессиональных компетенций четко обозначена по направлениям высшего образования на уровне бакалавриата и среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих. В остальных случаях степень

воздействия барьеров оппортунистического поведения слабая, а в случае подготовки по программам магистратуры – отсутствующая.

Проблемы административного вмешательства в процессы формирования компетенций существенны и создают для уровней высшего образования (бакалавриат) и среднего профессионального образования административные барьеры. Регулирующее воздействие во многом тормозит открытие новых программ подготовки по направлениям, обозначенным на рынке труда как дефицитные. Длительные разрешительные процедуры сказываются и на сроках открытия указанных программ. Сложившиеся на данный момент диспропорции системы формирования компетенций частично обусловлены административными барьерами, связанными прежде всего с заты-

нутыми процедурами открытия новых программ подготовки. Решение данного вопроса достаточно неоднозначно. С одной стороны, рынок труда испытывает существенный дефицит в работниках, обладающих специфическими компетенциями, а с другой – прохождение разрешительных процедур позволяет говорить о необходимых параметрах качества получаемого образования. Возможные пути решения лежат в четкой регламентации сроков разрешительных процедур, их возможной цифровизации.

Проведенные исследования в рамках институционально-компетентностного подхода позволяют перейти к решению проблемы институционального моделирования публичного управления использованием механизмов снижения влияния институциональных барьеров и фильтров. Модель публичного управления в рамках институционально-компетентностного подхода должна отражать максимальную полезность для всех участников процесса формирования и реализации профессиональных компетенций. На основе выявления целей основных участников данной системы была сформулирована схема выбора институциональной модели публичного управления в рамках институционально-компетентностного подхода (рис. 1)

Используя механизмы публичного управления в рамках институционально-компетентностного подхода, автор

формирует модель публичного управления для Свердловской области (рис. 2)

В соответствии с институционально-компетентностной методологией производится оценка полезности данной модели для участников (табл. 2).

Как видно из табл. 2, наибольшей полезностью для региональных участников модели публичного управления трудовыми ресурсами в рамках институционально-компетентностного подхода обладает институциональная модель без институциональных надстроек. На наш взгляд, это обусловлено узкоотраслевой спецификой формирования данной модели, распространенной как правило в металлургии, ТЭК и объединяющей ключевых работодателей и специализированные образовательные организации.

Предложенная модель практически лишена дополнительных институциональных надстроек, что позволяет снизить издержки на ее внедрение. При создании в регионе модели публичного управления трудовыми ресурсами в рамках институционально-компетентностного подхода, состоящей только из категорий постоянных участников, предполагает высокую нагрузку при выполнении функций, взятых на себя компаниями-партнерами и учебными заведениями. Данная схема взаимодействия предполагает, что обе стороны будут инвестировать значительные временные и материальные ресурсы, соответственно,



Рис. 1. Схема выбора институциональной модели публичного управления в рамках институционально-компетентностного подхода

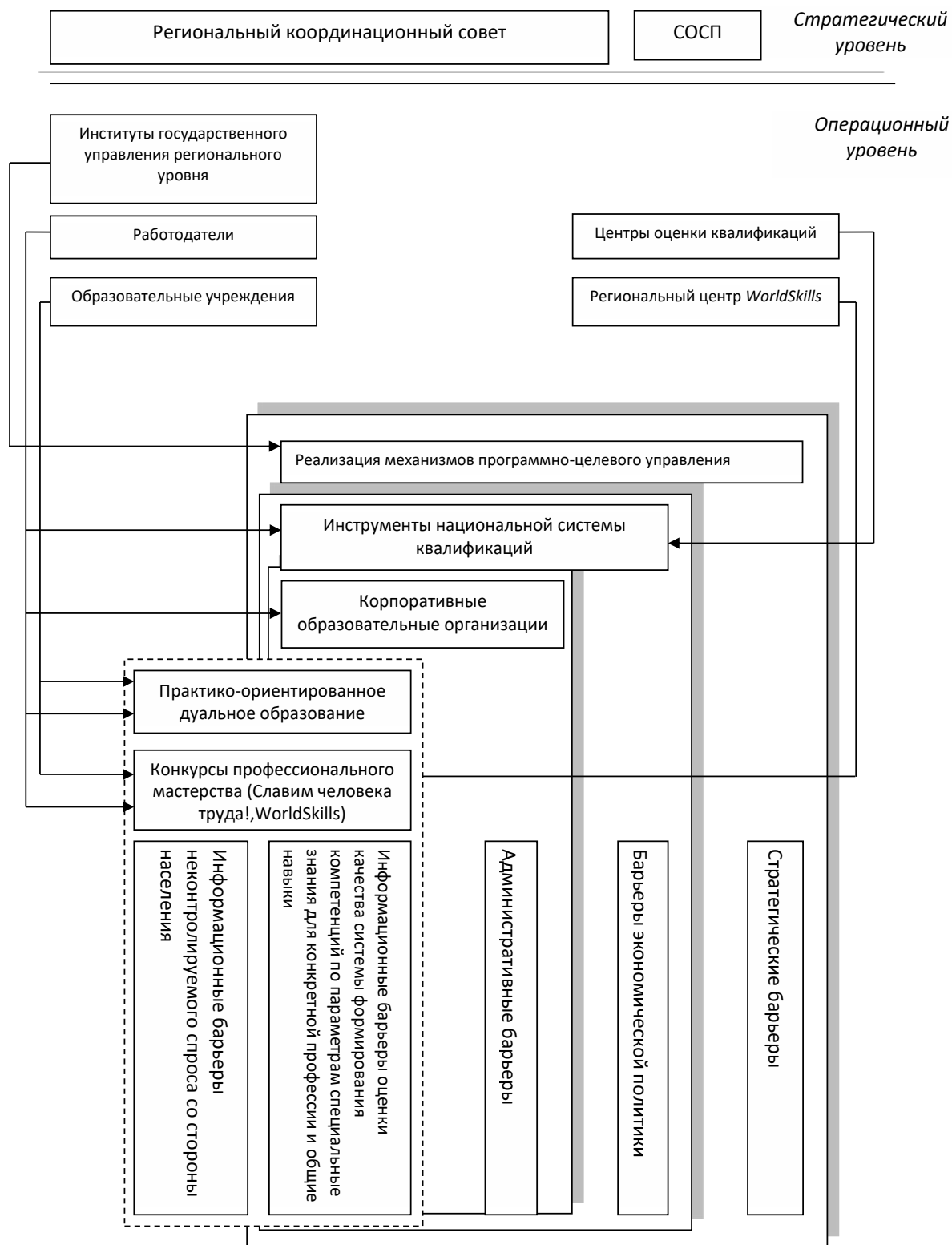


Рис. 2. Модель публичного управления в рамках институционально-компетентностного подхода, предложенная для Свердловской области

Результаты сравнительной оценки институциональных моделей публичного управления трудовыми ресурсами в рамках институционально-компетентностного подхода для Свердловской области

Категория участников	Характеристики целевой функции участника	Модель без институциональных надстроек	Модель с институциональными надстройками
Полезность для компаний работодателей ( $TU_p$ )	Повышение производительности труда	1	0,56
	Снижение сумм расходов на подготовку кадров	1	0,89
Полезность для образовательных учреждений ( $TU_{yo}$ )	Объем заказов на подготовку кадров со стороны работодателей партнеров	1	0,9
	Улучшение материально-технической базы за счет работодателей-партнеров	0	0
Полезность для органов государственной власти ( $TU_{осв}$ )	Баланс предложения и спроса на рынке труда	1	1
	Формирование дополнительных позиций в национальных рейтингах при оценке кадровой обеспеченности региона	0,9	1
Полезность для обучающихся ( $TU_{об}$ )	Трудоустройство в компании-партнере в рамках модели дуального образования	1	0,8
Итоговая оценка		5,9	5,15

такая схема работы целесообразна при возможности полного использования результатов. В рамках данной схемы взаимодействия компании-партнеры предоставляют оборудование, проводят подготовку мастеров производственного обучения, активно участвуют в формировании профессиональных образовательных стандартов и учебных планов, выполняют оценку подготовки выпускников. В свою очередь, образовательные учреждения проводят масштабную работу по адаптации учебных планов к отраслевым профессиональным стандартам, переподготовку преподавателей. Схемы, подобные приведенной на рис. 2, используются в случае доминирования в отрасли одного крупного предприятия. Данная ситуация объясняется, с одной стороны, ресурсными возможностями, а с другой – существенным превышением доходов от приобретения кадров высокой квалификации над затратами на их создание.

Таким образом, построенная модель публичного управления трудовыми ресурсами позволит снизить негативное влияние институциональных барьеров и фильтров на систему формирования и реализации профессиональных компетенций Свердловской области. В результате проведенной работы эмпирически доказано соответствие механизмов программного и проектного управления, государственно-частного партнерства и социального партнерства задачам публичного управления трудовыми ресурсами на уровне субъекта федерации за счет преодоления институциональных барьеров системы формирования и реализации профессиональных компетенций.

#### Библиографический список

1. *Коковихин А.Ю.* Институциональные барьеры и фильтры в системе формирования и реализации профессиональных компетенций (региональный уровень управле-

ния) // Вестник Омского университета. Сер. Экономика. 2017. № 2 (58). С. 78–84

2. Коковихин А.Ю. Механизмы и институты управления компетенциями // Журнал экономической теории. 2017. №2. С. 78–84.

3. Кудрявцева Е.И. Современные подходы к проблеме формирования и использования моделей компетенций // Управленческое консультирование. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления. 2012. № 1. С. 166–177.

4. Лейбович А.Н., Прянишникова О.Д. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта // Промышленник России. 2008. № 3.

5. Перминова О.М. Принципы формирования профессиональных компетенций работника в региональной информационно-коммуникационной системе // Социально-

экономическое управление: теория и практика. 2012. № 2 (22). С. 19–21.

6. Самарин Е.В. Использование профессиональных стандартов в системе профессионального образования в рамках подготовки высококвалифицированных специалистов // Вестник Казанского технологического университета. 2014. Т. 17. № 10. С. 308–310.

7. Сенашенко В.С., Медникова Т.Б. Компетентностный подход в высшем образовании: миф и реальность // Высшее образование в России. 2014. № 5. С. 34–46.

8. Томилин О.Б., Бритов А.В., Демкина С.И. Образовательные технологии формирования компетенций в системе высшего профессионального образования // Университетское управление: практика и анализ. 2005. № 1. С. 112–123.