

Замятина Мария Сергеевна,
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский государственный университет»

Основные направления сотрудничества с работодателями по подготовке специалистов в сфере государственного и муниципального управления и управления персоналом бюджетного учреждения высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Сургутского государственного университета»

Аннотация. В статье рассматриваются основные направления сотрудничества Сургутского государственного университета с работодателями в процессе подготовки специалистов по направлениям «Государственное и муниципальное управление» и «Управление персоналом». Особое внимание уделяется формам взаимодействия: организации практик и стажировок, заключению прямых договоров, участию работодателей в разработке образовательных программ, научно-исследовательской деятельности, формировании кадрового резерва и трудоустройстве выпускников. Анализируются особенности партнерства по профилям подготовки, приводятся примеры успешных кейсов, а также обозначаются перспективы дальнейшего развития сотрудничества, связанные с внедрением дуального образования, цифровизацией учебного процесса и расширением сети партнеров. Результаты исследования подтверждают значимость взаимодействия университета и работодателей как ключевого фактора повышения качества образования и обеспечения потребностей регионального рынка труда.

Ключевые слова: сотрудничество с работодателями; практика; кадровый резерв; государственное и муниципальное управление; управление персоналом; подготовка специалистов; дуальное образование; цифровизация; трудоустройство выпускников; региональный рынок труда.

Zamyatina Maria Sergeevna
Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Ugra
«Surgut State University»

The main areas of cooperation with employers in the training of specialists in the field of public and municipal administration and personnel management of the budgetary institution of higher education of the Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Yugra "Surgut State University"

Abstract. This article examines the main areas of collaboration between Surgut State University and employers in the training of specialists in the fields of "Public and Municipal Administration" and "Human Resources Management." Particular attention is paid to various forms of interaction: organizing internships and internships, concluding direct contracts, employer participation in the development of educational programs, research activities, the formation of a talent pool, and graduate employment. The specifics of partnerships by training profile are analyzed, examples of successful cases are provided, and prospects for further cooperation related to the implementation of dual education, the digitalization of the educational process, and the expansion of the partner network are outlined. The results of the study confirm the importance of interaction between the university and employers as a key factor in improving the quality of education and meeting the needs of the regional labor market.

Keywords: collaboration with employers; internship; talent pool; public and municipal administration; human resources management; specialist training; dual education; digitalization; graduate employment; regional labor market.

Введение. Современная система высшего образования ориентирована на подготовку специалистов, обладающих не только фундаментальными теоретическими знаниями, но и практическими навыками, востребованными на рынке труда. В условиях динамичного развития экономики и усложнения задач государственного и муниципального управления особую значимость приобретает сотрудничество вузов с работодателями.

Такое взаимодействие позволяет создать условия для практико-ориентированного обучения студентов, формировать у них профессиональные компетенции в реальной среде, а также обеспечить эффективное трудоустройство выпускников. Работодатели, в свою очередь, получают возможность влиять на содержание образовательных программ, участвовать в формировании кадрового резерва и привлекать молодых специалистов, подготовленных с учетом актуальных потребностей организаций.

Сургутский государственный университет выстраивает системную работу по взаимодействию с партнёрами - органами государственной власти, муниципальными учреждениями и организациями, коммерческими и некоммерческими структурами. Особое внимание уделяется направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление» и «Управление персоналом», где партнерство с работодателями становится ключевым условием повышения качества образовательного процесса.

Статья посвящена анализу основных направлений сотрудничества СурГУ с работодателями, рассмотрению существующих форм взаимодействия и оценке их роли в подготовке специалистов в сфере государственного и муниципального управления и управления персоналом.

Изложение основного текста статьи. Сотрудничество университета с работодателями в подготовке специалистов по направлениям «Государственное и муниципальное управление» и «Управление персоналом» строится на заключении прямых договоров и расширении базы практик. Студенты проходят учебную, производственную и преддипломную практику в органах власти, муниципальных учреждениях, коммерческих и некоммерческих организациях региона. Такая система позволяет сочетать теоретические знания с реальным опытом работы, а наставничество со стороны специалистов организаций обеспечивает формирование профессиональной культуры и практических компетенций.

В 2023–2025 гг. отмечается рост числа партнёрских организаций и разнообразие баз практик: наряду с государственными структурами всё активнее подключаются крупные корпорации и бизнес-сообщества. Это открывает возможности для освоения цифровых технологий управления и современных HR-инструментов. Перспективы развития связаны с внедрением дуального образования, расширением сети договоров и участием работодателей в корректировке образовательных программ, что повышает качество подготовки выпускников и укрепляет кадровый потенциал региона.

Таблица 1. Формы и виды практик студентов ГМУ и УП (2023–2025 гг.)

Вид практики	Цели и задачи	Основные базы практики	Перспективы трудоустройства
Учебная (ознакомительная)	Первичное знакомство с деятельностью организаций, формирование базовых навыков	Органы власти, муниципальные учреждения	Определение интересов и траектории развития

Производственная	Выполнение реальных заданий, формирование профессиональных компетенций	Администрации муниципалитетов, департаменты органов власти, коммерческие компании	Формирование кадрового резерва
Преддипломная	Подготовка к написанию выпускной квалификационной работы, сбор эмпирических данных	Государственные структуры, предприятия нефтегазового комплекса, HR-отделы организаций	Гарантированное трудоустройство по целевым договорам
Стажировка / проектная практика	Участие в исследовательских и проектных инициативах	НКО, социальные проекты, цифровые платформы	Приобретение навыков проектного управления и цифровых компетенций

Практическая подготовка студентов направлений «Государственное и муниципальное управление» и «Управление персоналом» в Сургутском государственном университете имеет системный характер и осуществляется в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. Практики проводятся поэтапно, в зависимости от курса и уровня сформированности компетенций.

К основным видам практик относятся:

Учебная (ознакомительная) - проводится на 1–2 курсах, направлена на формирование первичных представлений о профессиональной деятельности, изучение структуры организаций и основ делопроизводства.

Производственная (профильная) - ориентирована на выполнение практических заданий, освоение функций государственного и муниципального управления, HR-менеджмента, документооборота и аналитической работы.

Преддипломная практика - проводится на выпускных курсах и связана с подготовкой выпускной квалификационной работы. Студенты выполняют аналитические и исследовательские задачи, разрабатывают предложения по совершенствованию управленческих процессов.

Проектная (исследовательская) практика - включает участие студентов в разработке прикладных проектов, социально-экономических инициатив, внедрении цифровых решений и анализе эффективности управленческих решений.

Каждая практика завершается отчетом, оценкой профессиональных компетенций и отзывом руководителя от организации, что обеспечивает связь образовательного процесса с требованиями профессиональной среды.

Особое значение в 2025 году приобрело расширение сети баз практик. На основании прямых соглашений между университетом и организациями заключены бессрочные договоры о прохождении практики во всех судах городского и районного уровня, а также во всех территориальных управлениях Федеральной службы судебных приставов (ФССП) по Ханты-Мансийскому автономному округу - Югре.

Данные соглашения обеспечивают студентам гарантированные места практики в судебной системе и структурах исполнительной власти, что позволяет глубже интегрировать теоретическую подготовку с реальной управленческой деятельностью.

Кроме того, в 2024–2025 годах значительно расширен перечень партнёрских организаций, включая финансово-кредитные учреждения (АО «Россельхозбанк», АО «Альфа-Банк»), департаменты органов власти, образовательные, культурные и спортивные учреждения. Это подтверждает высокий уровень доверия работодателей к качеству

подготовки специалистов СурГУ и способствует укреплению кадрового потенциала региона.

Таблица 2. Расширение сети баз практик направлений ГМУ и УП (2023–2025 гг.)

Категория организаций	Примеры баз практики	Срок действия договоров	Особенности взаимодействия
Органы государственной власти и местного самоуправления	Администрация г. Сургута, Сургутского района, Департамент внутренней политики ХМАО–Югры	до 2029 г.	Практика по вопросам стратегического планирования, нормативного регулирования
Судебная система и правоохранительные органы	Все городские и районные суды ХМАО–Югры, ФССП по ХМАО–Югре	бессрочно (с 2025 г.)	Формирование правовых и управленческих компетенций
Коммерческие организации и корпорации	ПАО «Сургутнефтегаз», ООО «РН-Юганскнефтегаз», ПАО «Сбербанк», АО «Россельхозбанк», АО «Альфа-Банк»	до 2029 г.	Практика по цифровизации, HR-менеджменту и управлению проектами
Образовательные и культурные учреждения	Школы, лицеи, театр «Петрушка», Сургутская филармония	до 2028 г.	Работа с социальными проектами, кадровыми и организационными процессами
Некоммерческие и общественные организации	«Молодая Гвардия», партия «Новые люди», НКО «Моя история»	до 2029 г.	Формирование навыков проектного и социального управления

В перспективе планируется дальнейшее развитие системы практик на основе дуального образования и цифровизации процессов взаимодействия с работодателями. Университет внедряет электронные кабинеты для регистрации практик, цифровые дневники и систему обратной связи от организаций. Наличие бессрочных договоров со всеми судами и ФССП ХМАО–Югры создаёт устойчивую платформу для подготовки специалистов, готовых к работе в органах государственной власти, правосудия и исполнительной системы региона.

Таким образом, результаты сотрудничества подтверждают, что партнерство университета и работодателей является ключевым условием повышения качества подготовки специалистов. Оно способствует успешной интеграции студентов в профессиональную среду, обеспечивает организациям приток квалифицированных кадров и формирует основу для устойчивого социально-экономического развития региона.

Перспективное развитие взаимодействия университета и работодателей определяется современными вызовами в сфере государственного управления и управления персоналом, а также тенденциями цифровизации экономики и образования.

Во-первых, актуальным направлением является развитие дуального образования, при котором студенты одновременно осваивают теоретические дисциплины и работают в организациях по профилю подготовки. Такая форма позволяет максимально приблизить

учебный процесс к условиям реальной профессиональной деятельности, формировать устойчивые компетенции и обеспечивать гарантированное трудоустройство [1].

Во-вторых, будет расширяться практика заключения целевых договоров с работодателями. Это позволит организациям заранее формировать кадровый резерв, а студентам - иметь четкую траекторию профессионального развития. Особенно это актуально для направлений подготовки «Государственное и муниципальное управление» и «Управление персоналом» в условиях высокой потребности региона в квалифицированных специалистах [2].

Цифровизация открывает новые возможности для партнерства. Совместное создание онлайн-курсов, симуляторов и электронных кейсов позволит интегрировать современные технологии в образовательный процесс и повысить уровень цифровых компетенций студентов. Работодатели, в свою очередь, получают специалистов, готовых к работе в условиях электронного документооборота, больших данных и цифровых платформ управления [3].

Большое значение будет иметь развитие наставничества и проектного обучения. Работодатели смогут привлекать студентов к участию в реальных проектах, связанных с реформированием органов власти, оптимизацией HR-процессов или внедрением инновационных технологий управления. Такой опыт способствует формированию практико-ориентированного мышления и лидерских качеств у студентов [4].

Перспективным направлением также является участие работодателей в независимой оценке качества образования. Включение практиков в состав комиссий и экспертных советов позволит гибко реагировать на изменения на рынке труда и оперативно корректировать образовательные программы [5].

Необходимо отметить и значимость развития научно-исследовательского сотрудничества. В дальнейшем работодатели могут стать полноправными заказчиками исследовательских проектов, финансировать прикладные разработки и внедрять их результаты в практику. Это позволит университету укрепить позиции как научного центра региона [6].

Важным направлением станет расширение партнерской сети университета. Помимо органов власти и бюджетных учреждений, всё большее значение будут иметь крупные корпорации, частные компании и некоммерческие организации, заинтересованные в подготовке специалистов в сфере управления и HR. Это создаст новые возможности для трудоустройства выпускников и повысит престиж образовательных программ [7].

Перспективы развития сотрудничества связаны с углублением практико-ориентированного обучения, активным внедрением цифровых технологий и расширением форм взаимодействия с работодателями. Реализация этих направлений позволит Сургутскому государственному университету укрепить свои позиции в подготовке специалистов для государственного управления и сферы HR, а также внести значимый вклад в развитие кадрового потенциала региона.

Список источников

1. Санникова Т. Д. Управление персоналом : учебное пособие / Т. Д. Санникова. - Томск : Изд-во ТУСУР, 2018. - 169 с.
2. Архипова Н. И., Седова О. Л. Управление персоналом организации : краткий курс для бакалавров : учебное пособие / Н. И. Архипова, О. Л. Седова. - Москва : Проспект, 2015. - 220 с.
3. Ужахова Л. М. Управление персоналом : учебное пособие для студентов направления "Менеджмент" / Л. М. Ужахова. - Тюмень : Изд-во Тюм. гос. ун-та, 2013. - 2-е изд. - 305 с.
4. Егоршин А. П. Управление персоналом : учебник / А. П. Егоршин. - Нижний Новгород : НИМБ, 2001. - 720 с.

5. Кристофер Э., Смит Л. Тренинг в рекруитменте / Э. Кристофер, Л. Смит. - Санкт-Петербург : Питер, 2003. - 224 с.
6. Коргова М. А., Салогуб А. М., Григорьева А. В. и др. Актуальные вопросы менеджмента и управления персоналом в современных организациях : монография / под общ. ред. М. А. Корговой. - Москва : РУСАЙНС, 2023. - 257 с.
7. Армстронг М. Главный учебник HR в мире / М. Армстронг. - Москва : Эксмо, 2019. - 412 с.

Сведения об авторе

Замятина Мария Сергеевна, старший преподаватель кафедры Государственного муниципального управления и управления персоналом, Института Экономики и управления бюджетного учреждения высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет», г. Сургут, Россия

Information about the author

Zamyatina Maria Sergeevna, Senior Lecturer, Department of State Municipal Management and Personnel Management, Institute of Economics and Management, Budgetary institution of higher education Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Ugra "Surgut State University", Surgut, Russia