

М. Д. Бабанова
Кузбасский государственный технический университет
им. Т.Ф. Горбачева, Кемерово, Россия

ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ К РАБОТЕ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

научный руководитель: д.ф.н., профессор кафедры истории, философии
и социальных наук Золотухин В.М.

В статье дается анализ системы подготовки кадров для государственного и муниципального управления. Уделено внимание проблем привлечение к этой деятельности молодежи как ее положительные, так и негативные аспекты. На основе динамики кадрового состава государственных и муниципальных служащих показана тенденция к старению кадрового потенциала, что может привести к различным (социально-экономическим, демографическим, политическим и т.п.) рискам.

Ключевые слова: управление, профессиональная деятельность, государственная и муниципальная служба, молодежь, риски

Сейчас наблюдается активная тенденция к привлечению молодых кадров, в том числе и в сферу государственного и муниципального управления. Прежде всего, это связано с повышением эффективности системы государственного управления, а также решение проблем, связанных с процессами реформирования управленческой деятельности [Грицкевич, Золотухин, 2005], инновационного управления [Билюченко, Золотухин, 2019] и цифрализацией [Гаврилов, 2020] со всеми ее плюсами и минусами, социально-экономическими [Киселева, Михайлов, Михайлова, 2019], демографическими и экологическими рисками [Bel'kov, Zolotukhin, Zolotukhina, Sedina, Kozyreva, 2019]. По мнению Е. Н. Белкина, Т. М. Солокова и А.В. Помыткина важным является то, что молодёжь имеет ряд преимуществ, перед работниками более старшего поколения:

- молодые профессионалы являются более открытыми для всего нового, они не мыслят в рамках устоявших шаблонов и всегда готовы к постоянным изменениям;

- молодёжь – это генератор новых, современных и актуальных идей;

- молодые кадры лучше владеют техническими средствами, в связи с чем оказывают продуктивную деятельность. Для них не существует проблемы в освоении новых технологий или программ.

Таким образом, перспективность привлечения молодых профессионалов заключается в том, что они активные, энергичные, креативно мыслящие, адаптированные под современные технологии и тенденции [Белкина, Солокова, Помыткина, 2017].

Для реализации кадровой политики и подготовки молодых профессионалов, реализуется образовательная деятельность по направлению «Государственное и муниципальное управление». Около 500 ВУЗов по всей стране России реализуют образовательную деятельность по данному направлению. Специальность 38.03.04 Государственное и муниципальное управление занимает 56 место в рейтинге специальностей, что говорит о её востребованности и актуальности в современном мире.

Однако практический опыт показывает, что многие студенты, получившие образование по данной специальности, к сожалению, осуществляют свою профессиональную деятельность в различных сферах экономической деятельности, не связанной с управленческими процессами. Это является отражением, что устройство по специальности имеет ряд следующих проблем:

- отсутствие желания у завершивших обучение специалистов продолжать развивать в данной сфере;
- сопротивление со стороны действующей бюрократии, многие чиновники крепко держатся за свои рабочие места и не готовы их терять или уступать кому-либо, в связи с чем, появление новых молодых кадров развивает сильнейшую конкуренцию;
- устоявшееся мнение о том, что служба в государственном и муниципальном управлении – это большая нагрузка и низкая заработная плата [Зайцева, 2016].

Необходимо также отметить тенденции к сокращению уровня доверия к работникам государственной и муниципальной службы. По мнению Л. Гудкова, это связано с тем, что «абсолютное большинство считает, что высшее руководство страны в этом плане искажает свои доходы, лжет, скрывает имеющуюся у них собственность, активы, переводит на родственников или подставных

лиц. Люди уверены, что, занимая высшие позиции в государстве, позволяющие безнаказанно использовать незаконные возможности обогащения, элита государственного управления чувствует себя защищенной от обвинений в коррупции, мошенничестве и подлогах» [Гудков, 2021]. На рисунках 1,2 и 3 представленные данные о динамике состава кадров государственной и муниципальной службы по возрасту за 2013,2016 и 2019 года соответственно.

	Лица в возрасте, лет						Средний возраст, лет
	до 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 65	старше 65	
Все государственные должности и должности государственной гражданской службы							
человек	197531	252970	169611	147307	18247	734	39
в %	25,1	32,2	21,6	18,7	2,3	0,1	
в том числе в органах:							
законодательной власти							
человек	1411	3495	3059	3347	883	232	44
в %	11,4	28,1	24,6	26,9	7,1	1,9	
исполнительной власти							
человек	152468	198666	136228	122516	14014	143	39
в %	24,4	31,8	21,8	19,6	2,2	0	
судебной власти и прокуратуры							
человек	42207	46817	26683	17597	2577	284	37
в %	31	34,4	19,6	12,9	1,9	0,2	
других государственных органах							
человек	1198	3461	3099	3095	562	64	44
в %	10,4	30,2	27	27	4,9	0,6	

Рисунок 1 – Состав кадров государственной и муниципальной службы по возрасту за 2013 год [Состав, 2021]

СОСТАВ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ, ВЕТВЯМ ВЛАСТИ, УРОВНЯМ УПРАВЛЕНИЯ на 1 октября 2016 года							
	Лица в возрасте, лет						Средний возраст, лет
	до 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 65	старше 65	
Все государственные должности и должности гражданской службы							
человек	163850	262556	177670	133948	19917	834	39
в %	21,6	34,6	23,4	17,7	2,6	0,1	X
в том числе в органах:							
законодательной власти							
человек	1008	3325	3233	2879	874	225	45
в %	8,7	28,8	28,0	24,9	7,6	1,9	X
исполнительной власти							
человек	121915	201627	138268	109755	15479	186	40
в %	20,8	34,3	23,5	18,7	2,6	-	X
судебной власти и прокуратуры							
человек	39654	53392	31610	17614	2872	317	37
в %	27,3	36,7	21,7	12,1	2,0	0,2	X
других государственных органах							
человек	1078	3550	3933	2985	561	93	44
в %	8,8	29,1	32,2	24,5	4,6	0,8	X

Рисунок 2 – Состав кадров государственной и муниципальной службы по возрасту на 1 октября 2016 год [Состав, 2021]

СОСТАВ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ, ВЕТВЯМ ВЛАСТИ, УРОВНЯМ УПРАВЛЕНИЯ на 1 октября 2019 года							
	Лица в возрасте, лет						Средний возраст, лет
	до 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 65	старше 65	
Все государственные должности и должности гражданской службы							
человек	135173	267249	203123	127527	29556	1142	40
в %	17,7	35,0	26,6	16,7	3,9	0,1	X
в том числе в органах:							
законодательной власти							
человек	837	3265	3880	2789	1043	368	45
в %	6,9	26,8	31,9	22,9	8,6	3,0	X
исполнительной власти							
человек	101259	206497	156675	103547	23656	253	41
в %	17,1	34,9	26,5	17,5	4,0	-	X
судебной власти и прокуратуры							
человек	32164	53601	37383	17591	3853	380	39
в %	22,2	37,0	25,8	12,1	2,7	0,3	X
других государственных органах							
человек	815	3165	4517	2930	765	121	45
в %	6,6	25,7	36,7	23,8	6,2	1,0	X

Рисунок 3 – Состав кадров государственной и муниципальной службы по возрасту на 1 октября 2019 год [Состав, 2021]

Исходя из данных рисунков, можно сделать вывод о том, что за последние годы уровень молодёжи в государственном и муниципальном управлении сильно снизился. Если в 2013 году количество кадров до 30 лет составляло 197531 человек, то к 2019 году это количество снизилось до 135173 человека, что в свою очередь составляет примерно 30%.

Несомненно, деятельность государственного и муниципального управления оказывает влияние на экономические показатели и социокультурные риски [Золотухин, 2021]. А каким будет это влияние (позитивным и/или негативным) зависит от кадрового состава.

В своей работе, служащие государственного и муниципального управления занимаются вопросами распределения государственного бюджета. Они выделяют существующие проблемы в подвластной им территории и распределяют выделенные денежные средства на их решение и ликвидацию.

В соответствии с этим, к кадровому составу выдвигаются следующие требования:

– наличие высшего профессионального образования;

- владение профессиональными и личностными качествами, присущими работнику государственного и муниципального управления: лидерство, коммуникабельность, умение быстро принимать решения, рассудительность и так далее;

- наличие профессионального опыта и стажа работы [Плиева, 2016].

На сегодняшний день, для подготовки и привлечения молодых профессионалов во многих регионах России действуют следующие программы-мотиваторы:

- возможность прохождения стажировки на государственной службе с целью получения практического опыта и навыка, а также для более близкого знакомства с профессией и должностью [Поликарпова, 2017];

- организация «молодёжного правительства» - это, так сказать, орган власти, в который входят лица от 16 до 35 лет (молодежь), они обсуждают существующие проблемы, выдвигают способы их разрешения;

- возможность получения исследовательского гранта за деятельность в сфере государственного и муниципального управления (обычно, присуждается за разработку уникальных, важных и значимых проектов);

- реализация конкурса «Гражданская инициатива», в котором может принять участие абсолютно любой гражданин, проживающий на конкретной муниципальной территории. В рамках конкурса он выдвигает свои предложения (проект), реализация которых позволит повысить качество жизни населения и ликвидировать существующие проблемы.

Таким образом, в области подготовки кадров для государственного и муниципального управления и привлечения молодёжи реализуется множество различных программ. Осуществляется обучение по соответствующей специальности, предоставляются возможности ощутить себя в качестве государственного служащего и выдвинуть свой проект по решению существующих проблем на региональном и муниципальном уровнях, в том числе в промышленно развитых регионах.

На сегодняшний день, анализ данных кадрового состава показывает, что количество молодёжи в её рядах сокращается, однако, с каждым годом вводится всё больше новых программ, цель которых заинтересовать молодёжь, эффективно раскрыть ее человеческий потенциал [Золотухин, Порхачев, 2019] и привлечь к работе в органах государственного и муниципального управления.

Библиографический список

Белкина Е. Н., Солокова Т. М., Помыткина А. В. Государственная служба и молодежь в Российской Федерации // WORLD SCIENCE: PROBLEMS AND INNOVATIONS: сборник статей XV Международной научно-практической конференции в 4 частях. – 2017. – С. 283–285.

Билюченко Г. С. Золотухин В. М. Социально-экономический и социокультурный аспекты инновационного подхода к управлению мотивацией персонала. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия Гуманитарные и общественные науки, 2019. – Т. 3 № 1 (9). – С. 42–48.

Гаврилов Е. О. Цифровой суверенитет в условиях глобализации: философский и правовой аспекты // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки, 2020. – Т. 4. № 2. – С. 146–152. DOI: <https://doi.org/10.21603/2542-1840-2020-4-2-146-152>

Грицкевич Т. И., Золотухин В. М. Толерантность и проблема неопределенности в реформировании современной России. // Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2005. – № 5 (50). – С. 114–120.

Гудков Л. Расхождение интересов власти и общества. Левада-центр, 11.03.2021 [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.levada.ru/2021/03/11/rashozhdenie-interesov-vlasti-i-obshhestva/> (дата обращения 15.04.2021).

Зайцева Т. В. Материальное стимулирование государственных служащих в условиях ограниченного бюджетного финансирования // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2016 – № 4. – С. 179–196.

Золотухин В. М. Цифровые коммуникации и социокультурные риски в российской ментальности. / В сборнике: Социальные коммуникации: философские, политические, культурно-исторические измерения. / сборник статей II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Кемерово, 2021. – С. 49–54.

Золотухин В. М., Порхачев В. Н. Формирование и раскрытие человеческого потенциала в Российском социокультурном пространстве // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2019. – Т. 3. – № 2 (10). – С. 145–150.

Киселева Т. В., Михайлов В. Г., Михайлова Я. С. О подходах к управлению природоохранной деятельностью предприятий с учетом рисков. // Экономика и управление инновациями, 2019. – № 3 (10). – С. 62–68.

Плиева Л. Б. Методы отбора кандидатов в кадровый резерв государственной службы // Вестник экспертного совета. – 2016. – № 2 (5). – С. 84–90.

Поликарпова А. И. Организация взаимодействия в системе «Вуз–выпускник–работодатель–государство» при трудоустройстве молодых специалистов // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2017. – № 1 (58). – С. 117–123.

Состав работников, замещающих государственные (муниципальные) должности и должности государственной гражданской (муниципальной) службы, по полу, возрасту, стажу работы, образованию / Официальный сайт Федеральной службы государственной статисти-

ки. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13289> (дата обращения 15.04.2021).

Bel'kov A., Zolotukhin V., Zolotukhina N., Sedina N., Kozyreva M. The Solution of Environmental Problems and the Dynamics of Demographic Processes in Industrialized Regions E3S Web of Conferences 134, 03005 (2019) SDEMR-2019 <https://doi.org/10.1051/e3sconf/201913403005>.

M. D. Babanova

T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia

PROBLEMS OF ATTRACTING YOUNG PEOPLE TO WORK IN THE FIELD OF STATE AND MUNICIPAL ADMINISTRATION

supervisor: D. F. N., Professor of history, philosophy and social Sciences Zolotukhin V. M.

The article analyzes the system of personnel training for state and municipal administration. Attention is paid to the problems of attracting young people to this activity, both its positive and negative aspects. On the basis of the dynamics of the personnel composition of state and municipal employees, the tendency to aging of the personnel potential is shown, which can lead to various (socio-economic, demographic, political, etc.) risks.

Keywords: management, professional activity, state and municipal service, youth, risks