

Секция «Государственное и муниципальное управление (СИУ РАНХиГС)»

Трансформация политической идентичности зумеров: методы государственного и муниципального управления в работе с поколением Z

Кундин Данил Романович

Студент (бакалавр)

Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Новосибирск, Россия

E-mail: danilkundin@yandex.ru

Современная система государственного и муниципального управления сталкивается с беспрецедентным вызовом – массовым приходом поколения Z (зумеров) на рынок труда при сохранении устаревших методов управления. Согласно данным журнала «Эксперт» [6], государственная служба входит в тройку самых привлекательных карьерных перспектив для российских зумеров (13% голосов). К 2036 году доля зумеров в трудовых резервах России вырастет почти вдвое – до 29,7% [2]. Однако, как отмечает исследователь С. В. Расторгуев [3], молодёжь в целом не проявляет массового интереса к политике и испытывает трудности в формировании устойчивой политической идентичности. Особенности отношения зумеров к труду (неприятие жёсткой иерархии, потребность в быстрой обратной связи, ориентация на горизонтальные коммуникации) лишь усиливают кадровый голод в государственном секторе. Представители старших поколений постепенно достигают предельного возраста пребывания на гражданской службе (65 лет) либо перестают успевать за цифровыми и социальными изменениями.

Проблема заключается в парадоксальной ситуации: зумеры уже пришли или в ближайшем будущем придут на госслужбу, но управленцы не знают, как с ними эффективно взаимодействовать. Старые методы – жёсткая иерархия, формальные отчёты, медленная обратная связь – вызывают раздражение и желание уйти в IT, бизнес или некоммерческие проекты. Без поиска новых, понятных зумерам методов управления кадровый провал становится реальной перспективой.

Можно предположить, что политическая идентичность поколения зумеров формируется не столько под влиянием физиологических особенностей молодого возраста или универсальных социальных факторов (уровень дохода, образование), сколько под влиянием специфических поколенческих характеристик – цифровой среды взросления, новых форматов коммуникации, ценностного сдвига в сторону горизонтальности, свободы выбора и быстрой обратной связи.

Целью данной работы является разработка методов работы с представителями поколения Z в органах государственного и муниципального управления. Задачи: дать понятие зумеров, определить их политические ценности и идентичность, проанализировать факторы, провести анкетный опрос и разработать методы.

В работе использованы методы теоретического анализа научной литературы (труды Асеевой Т. А.[1], Расторгуева С. В., Титова В. В.[4], Шевцовой Е. В.[5]) и эмпирический метод – анкетный опрос.

В период с марта по апрель 2026 года был проведён анкетный опрос среди представителей поколения Z (родившиеся в 1999–2008 гг.). География – Новосибирская область. Общий объём выборки составил 120 респондентов. Опрос проводился онлайн через платформу Яндекс Формы. Выборка формировалась методом доступных случаев с последующей квотной корректировкой по полу, возрасту и образованию.

Ценностные ориентации. Опрос показал, что для зумеров характерен ценностный сдвиг в сторону горизонтальности и свободы: права человека – 76%, свобода и самостоятельность

– 70%, постоянные изменения – 65%. Финансовая стабильность значима лишь для 41%, авторитет и статус – для 20%. 76% респондентов стремятся к быстрому карьерному росту.

Политическая идентичность. Анализ выявил размытость политических предпочтений: 39% затруднились ответить, за какую партию будут голосовать, 30,6% заявили, что не голосуют за партии. Участие в выборах: 49,1% никогда не участвовали, 23,3% – редко, только 27,6% – почти всегда.

Барьеры на госслужбе. Ключевые факторы, снижающие привлекательность госсектора:

- устаревшие технологии и низкая цифровизация – 57%;
- жёсткая иерархия и бюрократизация – 68%;
- медленная обратная связь – 63%;
- отсутствие гибких форматов работы – 52%.

При этом 74% респондентов заявили, что готовы работать в госсекторе при внедрении гибких форматов, а 69% требуют прозрачной системы карьерного роста с чёткими KPI.

На основе выявленных барьеров предложены четыре метода, интегрируемые в систему государственного и муниципального управления.

1. Внедрение ИИ-помощника. Автоматизация подготовки документов, маршрутизации запросов и поиска по регламентам. Позволяет сократить время согласования с часов до минут, снизить рутинную нагрузку и решить проблему устаревших технологий (57% респондентов).

2. «Дни открытых дверей» с ролевым обменом. Ежемесячная практика, когда младшие сотрудники временно становятся руководителями, а руководители – исполнителями. Цель – разрушить жёсткую вертикаль (главный барьер для 68% опрошенных), повысить эмпатию и породить конкретные предложения по упрощению процедур.

3. Геймификация. Превращение рутинных задач в систему квестов, уровней, бейджей и бонусов (дополнительный выходной, публичное признание). Удовлетворяет запрос 76% зумеров на быстрый карьерный рост и прозрачные KPI. Повышает вовлечённость и снижает текучку.

4. Адаптированный институт наставничества. Двусторонняя модель: функциональный наставник из старшего поколения помогает освоить нормативную базу и неформальные правила, а цифровой наставник из зумеров обучает руководителей современным инструментам (реверсивный менторинг). Все встречи короткие (до 15 минут), без приказного тона, с обоюдной оценкой эффективности.

Таким образом, можно подвести итог, что предложенные инструменты смогу предотвратить кадровый провал в публичной сфере и обеспечит трансформацию управления в соответствии с ценностями цифрового поколения.

Источники и литература

- 1) Асеева Т. А. Девальвация значимости мнения «другого» и «аутизация» поколения Z // Социально-политические исследования. 2023. № 1 (18). С. 6-19. http://dx.doi.org/10.20323/2658_428X_2023_1_18_6. <https://elibrary.ru/NXBFIV>.
- 2) Балюк В. Н. Поколение Z на российском рынке труда: что следует учитывать работодателю? // StudArtic Forum. 2025. Т. 10, № 1., С. 77-83
- 3) Расторгуев С. В. Политическая идентичность и политическая культура современной российской молодежи / Расторгуев С. В. // Власть. — 2023. — № 4. — С. 126-131.
- 4) Титов В. В. Ценностные ориентации и социальное самочувствие молодежи как фактор трансформации национально-государственной идентичности в России // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. — 2021. — № 3. — С. 27-32.

- 5) Шевцова Е. В. «Бумеры» и «миллениалы»: жизненные стратегии, политические установки и цифровизация // Государство и гражданское общество, идеология и политика – 2023 – с. 46-52
- 6) Госслужба вошла в тройку самых перспективных отраслей для карьеры среди зумеров // Эксперт : [сайт]. — URL: <https://expert.ru/news/gossluzhba-voshla-v-troyku-sa-mykh-perspektivnykh-otrasley-dlya-karery-sredi-zumerov/>