

Секция «Государственное и муниципальное управление (СИУ РАНХиГС)»

Проблемы привлечения молодежи к работе в органах государственного и муниципального управления

Шилова Александра Александровна

Студент (бакалавр)

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

E-mail: ashilova-22@edu.ranepa.ru

Президент Российской Федерации В.В. Путин неоднократно подчеркивал уникальную способность молодежи «не повторять и даже не улучшать что-то, а находить новое и следовать по этому новому пути». Именно эта способность делает молодых специалистов бесценным ресурсом для системы государственного и муниципального управления. Однако на практике путь молодежи на государственную и муниципальную службу часто оказывается не самым простым: отсутствием практического опыта по профилю подготовки, желанием работодателей получить «готового» сотрудника сразу после вуза, завышенные ожидания к зарплате и содержанию работы, а также стереотипы о бюрократии и низкой оплате отпугивают выпускников даже профильных вузов. В результате органы власти рискуют остаться без квалифицированных сотрудников, свежих идей и энергии, столь необходимых для решения современных задач. В то же время молодежная политика остается одним из приоритетных направлений государственной стратегии, поскольку системное взаимодействие с молодым поколением выступает залогом успешного будущего страны [4].

Актуальность темы обусловлена несколькими ключевыми аспектами. Во-первых, наблюдается устойчивая тенденция старения кадрового состава государственной и муниципальной службы, что создает риски потери преемственности знаний и снижения общей эффективности госаппарата. Во-вторых, быстрые технологические изменения и трансформация социально-экономических условий требуют свежих идей и инновационных подходов в управлении, которые способны привнести именно молодые специалисты. В-третьих, необходимо повышать престиж государственной и муниципальной службы среди молодежи, формируя позитивный образ госслужащего в общественном сознании [1].

Однако практический опыт показывает, что многие выпускники образовательной программы «Государственное и муниципальное управление» (реализуемой примерно в 300 вузах страны, что свидетельствует о востребованности данной специальности) в итоге выбирают работу в других сферах экономики, не связанных с управленческой деятельностью. Основные причины здесь - отсутствие желания продолжать развитие в данной сфере, угасание интереса к сфере у части специалистов после получения диплома, сопротивление действующей бюрократии, которая нередко воспринимает молодых специалистов как угрозу своим позициям, а также устоявшийся стереотип о высокой нагрузке и низкой заработной плате на государственной и муниципальной службе на начальном этапе [2]. Анализ динамики кадрового состава подтверждает тревожную тенденцию к старению и общему снижению интереса дальнейшего трудоустройства молодежи на государственную и муниципальную службу. Если в 2013 году доля служащих в возрасте до 30 лет составляла 25,1% (197 531 человек), то к 2019 году она снизилась до 17,7% (135 173 человека) - примерно на 30%. К 2022 году численность служащих в возрасте до 30 лет уменьшилась уже до 95 514 человек (14,3 % от общего состава), что означает дополнительное снижение на 29,3 % по сравнению с 2019 годом. [5]. Средний возраст вырос с 39 до 41 лет, а в отдельных ветвях власти процесс «старения» кадров выражен еще сильнее [1]. Аналогичная картина наблюдается и в регионах. Так, в Новосибирской области доля молодых

специалистов до 30 лет за 2013–2019 годы сократилась с 22,5 % до 18,5 %, а в 2022 и вовсе до 15% [3]. Это создает риск потери молодых кадров, отсутствие динамики развития и консервации устаревших методов работы.

Положительный опыт регионов демонстрирует, что действующая модель привлечения молодежи работоспособна при условии системного подхода. В Москве успешно действует стажерская программа «Старт карьеры в Правительстве Москвы», где студенты и выпускники проходят оплачиваемую стажировку до 6 месяцев в нескольких органах власти. Ежегодно поступает до 15 тыс. заявок, более 60% стажеров получают предложения о работе [4]. В Санкт-Петербурге молодежный кадровый резерв включает многоэтапный отбор, обучение и распределение на стартовые позиции- ежегодно более 140 участников трудоустраиваются, а свыше 1200 молодых людей уже стали госслужащими [4]. В Новосибирской области также ведется целенаправленная работа по привлечению молодежи. Администрация губернатора и правительство региона организует практику студентов в органах государственной власти, профориентационные проекты в рамках программы «Кадры 54» и отдельные стажировки. За 2025 год практику в органах власти прошли более 400 студентов. Однако всё же в этих направлениях привлечения преобладают пассивные формы работы, а стажировки носят эпизодический характер. Отсутствуют регулярность и взаимосвязь между отдельными мероприятиями, не сформирован постоянно действующий канал пополнения кадрового резерва за счёт стажёров и выпускников практики. Проекты чаще проводятся разово и не подразумевают продолжение и активное вовлечение молодежи. [3].

Значительную помощь в систематизации работы оказывают Методические рекомендации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 2025 года. Они предлагают выстроить работу с молодежью по четырем ключевым блокам: информационная политика, привлечение и адаптация, профессиональное развитие, поддержка инициатив и социальной активности.

Для дальнейшего совершенствования механизмов молодежной политики представляется целесообразным:

- 1) Расширить практику оплачиваемых стажировок и гибких графиков уже на этапе обучения.
- 2) Создавать молодежные кадровые резервы на конкурсной основе с четкими критериями и прозрачными этапами отбора.
- 3) Активно использовать цифровые платформы для размещения информации о вакансиях, онлайн-анкет и модулей записи на практику.
- 4) Внедрять индивидуальные планы профессионального развития и систему наставничества для быстрой адаптации молодых специалистов.
- 5) Регулярно проводить встречи руководителей органов власти со студентами профильных вузов.

Внедрение этих мер позволит не только омолодить кадровый состав, но и повысить качество государственного управления, обеспечив преемственность и инновационность. Только комплексный подход, сочетающий нормативные инструменты с реальной мотивацией и поддержкой, сделает государственную и муниципальную службу привлекательной для талантливой молодежи.

Источники и литература

- 1) Бабанова М.Д., Проблемы привлечения молодежи к работе в органах государственного и муниципального управления / М. Д. Бабанова // Проблемы экономики и

управления: социокультурные, Правовые и организационные аспекты: Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. Том третий выпуск. – Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева, 2021. – С. 18–24.

- 2) Зайцева Т.В., Нежина Т.Г., Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу: опыт регионов России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/privlechenie-molodezhi-na-gosudarstvennyu-i-munitsipalnuyu-sluzhbu-opyt-regionov-rossii>
- 3) Капитан А. А., Проблема привлечения молодых специалистов на государственную гражданскую службу Новосибирской области // Развитие территорий. 2020. №4 (22). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-privlecheniya-molodyh-spetsialistov-na-gosudarstvennyu-grazhdanskuyu-sluzhbu-novosibirskoy-oblasti>
- 4) Макушева А. П., Привлечение молодежи на государственную гражданскую службу посредством кадрового резерва // ВЭПС. 2024. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/privlechenie-molodezhi-na-gosudarstvennyu-grazhdanskuyu-sluzhbu-posredstvom-kadrovogo-rezerva>
- 5) Состав работников, замещающих государственные (муниципальные) должности и должности государственной гражданской (муниципальной) службы, по полу, возрасту, стажу работы, образованию: стат. бюл. [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт. 2023. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13289>