

Малахова Анна Юрьевна

Национальный НИИ общественного здоровья им. Н.А. Семашко

Актуальные проблемы удержания молодых специалистов на государственной гражданской службе

Аннотация. В статье рассматривается проблема нехватки молодых специалистов в государственном секторе управления, причины отсутствия у молодежи выбирать в качестве своего карьерного пути работу на государственной гражданской службе. Проанализированы результаты социологического опроса, проведенного среди государственных гражданских служащих, рассмотрены факторы привлекательности государственной гражданской службы у молодых специалистов. Охарактеризованы механизмы, которые могут помочь удержать молодых специалистов на государственной гражданской службе. Проведенный анализ показал, что существуют механизмы удержания молодых специалистов на государственной гражданской службе, и основным из них является финансовая сторона вопроса и самореализация.

Ключевые слова: государственное управление, кадровый потенциал, государственные служащие, привлекательность государственной гражданской службы, механизмы удержания молодых специалистов на государственной гражданской службе.

Malakhova Anna Yurievna

National Research Institute of Public Health named after N.A. Semashko

Current problems of retention of young specialists in the state civil service

Annotation. The article examines the problem of the shortage of young professionals in the public sector of management, the reasons for the lack of young people to choose a job in the public civil service as their career path. The results of a sociological survey conducted among government civil servants are analyzed, the factors of attractiveness of the civil service among young professionals are considered. The mechanisms that can help retain young professionals in the civil service are described.

The analysis has shown that there are mechanisms for retaining young professionals in the civil service, and the main one is the financial side of the issue and self-realization.

Keywords: public administration, human resources, civil servants, attractiveness of public service, mechanisms for retaining young professionals in public service.

Введение. В настоящее время в государственных структурах и органах исполнительной власти различного уровня наблюдается нехватка молодых специалистов. В то же время трудоустройство молодежи в государственные структуры может значительно повысить потенциал развития организации в целом, поскольку привлечение молодых специалистов к деятельности, связанной с государственным управлением способно обеспечить новый перспективный взгляд на всю структуру управления, а соответственно увеличить динамику развития. Согласно нормам части 2 статьи 60 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1] и статьи 32 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [2] эффективное использование и формирование кадрового состава государственных и муниципальных служащих, а также применение современных кадровых технологий являются приоритетными направлениями кадровой политики.

В целях реализации таких направлений на государственной гражданской службе и муниципальной службе реализуются мероприятия по привлечению на службу молодых специалистов.

Для реализации привлечения на государственную и муниципальную службу из числа студентов и выпускников образовательных организаций Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработаны Методические рекомендации по вопросам организации практики студентов образовательных организаций и стажировки студентов старших курсов и выпускников образовательных организаций высшего образования на государственной гражданской и муниципальной службе [3].

Разработка указанных методических рекомендаций направлена на решение следующих задач:

- привлечение молодых специалистов на службу в органы государственной власти;
- формирование привлекательного для молодежи имиджа государственных органов;
- увеличение потока кадров за счет повышения престижа государственных органов;
- взаимодействие государственных органов с образовательными организациями в части проведения мероприятий по профориентации;
- получение необходимых знаний и навыков в практической деятельности;
- продвижение студентами и выпускниками образовательных организаций, проектов, в реализации которых заинтересованы государственные органы;
- обеспечение развития и личностного роста государственных и муниципальных служащих, которые являются наставниками;
- формирование активного кадрового потенциала;
- пополнение кадрового резерва;
- трудоустройство талантливых и перспективных выпускников образовательных организаций, успешно проявивших себя в ходе прохождения преддипломной практики.

Вместе с тем, кроме того, что перед службами кадров государственных органов стоит проблема привлечения молодежи на службу в государственные органы, также существует еще и проблема удержания молодых перспективных кадров [4;5].

Основная часть.

В рамках настоящей статьи проанализирована проблема непривлекательности государственной гражданской службы среди молодежи. Среди основных причин нехватки молодых специалистов на государственной гражданской службе следует назвать следующие:

- у молодых специалистов отсутствует интерес осуществления работы на государство;
- отсутствие конкуренции между государственными структурами и организациями коммерческого сектора по уровню дохода;
- наличие большого числа запретов и ограничений, связанных с исполнением служебных обязанностей.

В целях всестороннего рассмотрения обозначенной проблемы проведено социологическое исследование с участием государственных гражданских служащих. Участие в опросе приняли более 100 государственных гражданских служащих 53% женщин и 47 % мужчин, возраст большинства из которых в диапазоне от 18 до 35 лет. Говоря о привлекательности работы на государственной гражданской службе, респонденты называли такие причины как обеспечение гарантии и стабильности (24%), служение народу и стране (23%), решение государственных задач (21%), престиж (14%), общение с людьми (9%) и дисциплина и регламент (9%). При этом не смотря на выявление некоторых положительных сторон, которые могут привлекать молодых специалистов поступать на государственную гражданскую службу, также в рамках социологического опроса исследовалось мнение респондентов о том, почему молодежь не выбирает государственную гражданскую службу. Результаты исследования указанного вопроса представлены на рисунке 1.

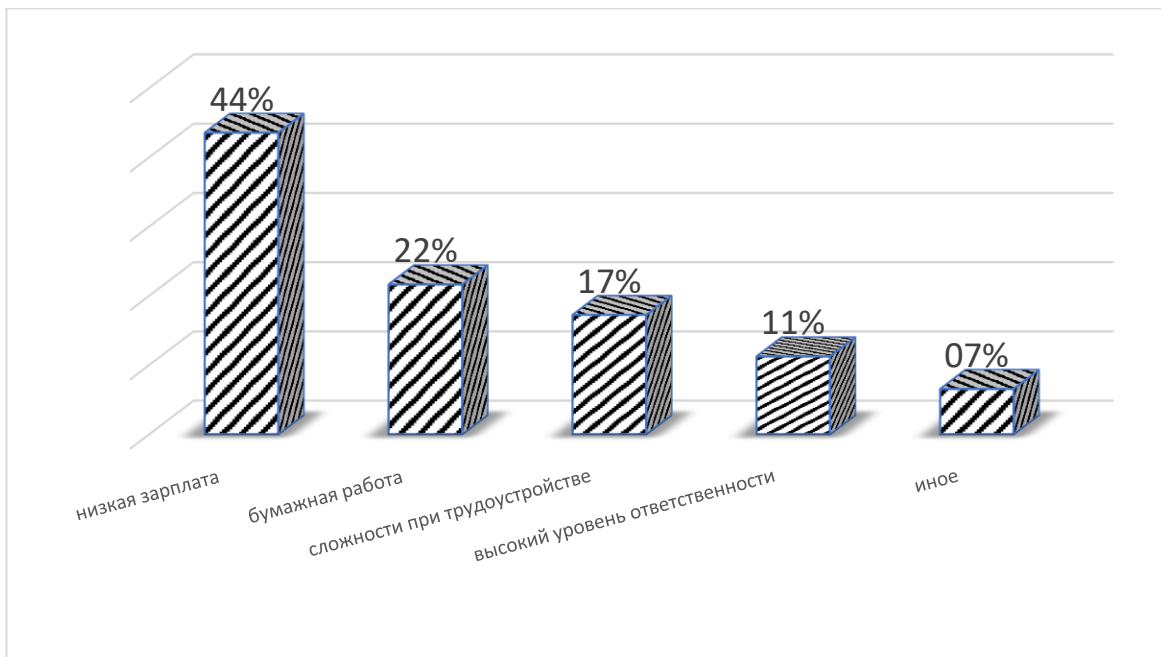


Рис 1. Причины, по которым молодежь не выбирает государственную службу

Как видно на рисунке 1, основной причиной, по которой у молодых специалистов отсутствует желание поступать на государственную гражданскую службу является низкий уровень заработной платы (43,5%), также среди причин непривлекательности государственной службы респонденты отметили большое количество бумажной работы (21,6%), сложности при трудоустройстве на службу (17,2%), а также высокий уровень ответственности (11,2%), остальные выбрали иные причины (6,5%). Таким образом, как видно по результатам проведенного опроса, молодыми специалистами отмечаются скорее факторы, снижающие привлекательность государственной службы, чем некоторые ее плюсы. Для понимания механизмов и способов удержания молодых специалистов на государственной гражданской службе также исследовался вопрос возможных его механизмов. По результатам ответа на вопрос «Как Вы считаете, какие механизмы помогут удержать молодежь на государственной службе?» ответы респондентов распределились следующим образом (рисунок 2).

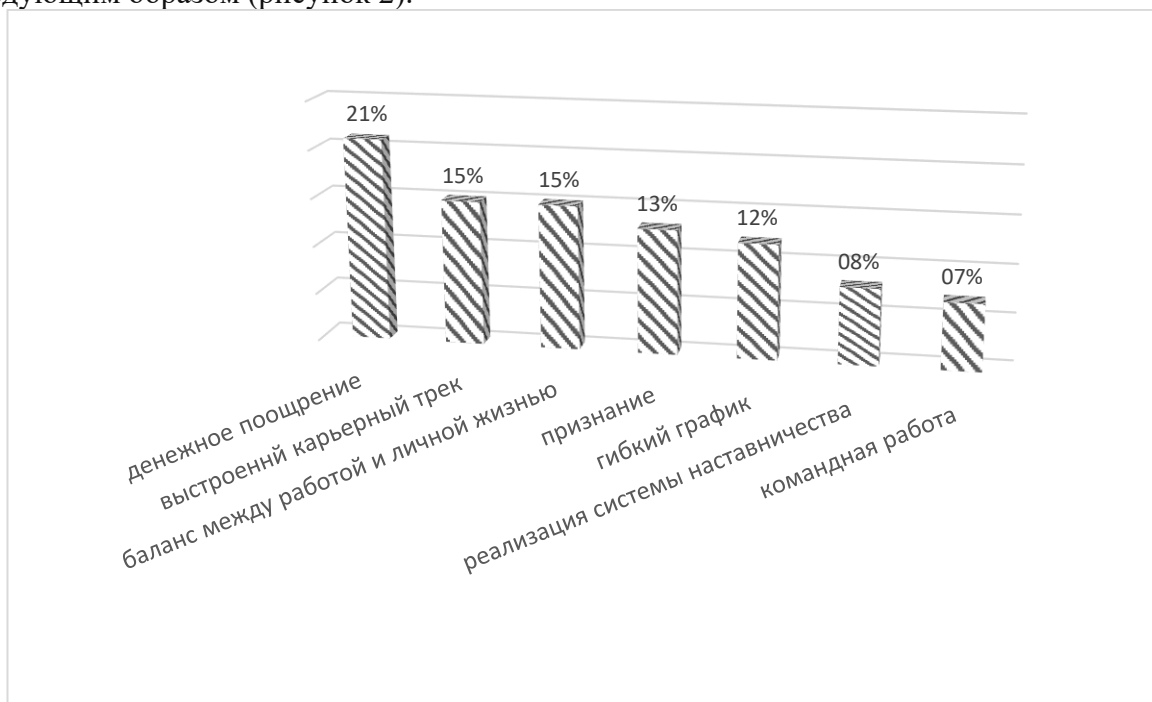


Рис 2. Механизмы удержания молодежи на государственной службе

Для большинства респондентов механизмом удержания на государственной службе является денежная составляющая (21%), также среди подобных механизмов респондентами отмечены такие механизмы, как выстроенный карьерный трек (15%), сохранение баланса между работой и личной жизнью (15%), признание (13%), гибкий график (12%), реализация системы наставничества (8%), командная работа (7%) и другое (9%).

Таким образом, основным инструментом, способным удержать молодежь на государственной гражданской службе остается финансовая составляющая.

Также не менее значимым фактором является возможность реализации карьерного роста и понимание развития в данном направлении.

Заключение.

Итак, в рамках настоящей статьи рассмотрена проблема привлечения и удержания молодых и перспективных специалистов на государственной гражданской службе. Важно отметить, что для молодых людей в возрасте от 18 до 35 лет в профессиональном становлении важную роль играет сохранение своих собственных увлечений и интересов, оплата труда, престиж и возможности карьерного роста. При соблюдении указанных критериев государственная гражданская служба и муниципальная служба могут быть привлекательны для молодых специалистов. Проведенный анализ показал, что существуют механизмы удержания молодых специалистов на государственной гражданской службе, и основным из них является финансовая сторона вопроса и самореализация. Однако, не смотря на существование таких механизмов, рассматриваемая проблема остается значимой и актуальной

Список источников

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»// «Собрание законодательства РФ», 02.08.2004, № 31, ст. 3215.
2. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»// «Собрание законодательства РФ», 05.03.2007, № 10, ст. 1152.
3. Методические рекомендации по вопросам организации практики студентов образовательных организаций и стажировки студентов старших курсов и выпускников образовательных организаций высшего образования на государственной гражданской и муниципальной службе, Москва., 2018.
4. Ананченкова П.И., Шапиро С.А. Цифровая трансформация корпоративного обучения: теоретический аспект. Труд и социальные отношения. 2022. Т. 33. № 3. С. 11-21.
5. Ананченкова П.И., Шапиро С.А. Гибридизация рабочего места как перспективная форма занятости. Труд и социальные отношения. 2022. Т. 33. № 4. С. 30-41.
6. Зинич Л.В., Курманова А.Р. Совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих//Актуальные вопросы современной экономики. 2021.- №11. С.104-108

Информация об авторе

Малахова Анна Юрьевна, аспирант ФГБНУ «Национальный НИИ общественного здоровья им. Н.А. Семашко», г. Москва, Россия

Information about the author

Malakhova Anna Yurievna, PhD student at the National Research Institute of Public Health named after N.A. Semashko, Moscow, Russia