

А. А. Капитан

Сибирский институт управления — филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Новосибирск, Россия)

ПРОБЛЕМА ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Принята к публикации 15.11.2020

В статье изложены результаты анализа практики привлечения молодых специалистов на государственную гражданскую службу Новосибирской области. На основе научных публикаций рассмотрены взгляды отечественных авторов на проблемы, связанные с кадровым обеспечением органов государственной власти и привлечением молодых специалистов на государственную службу. Проведен анализ возрастной структуры кадрового состава государственной гражданской службы Новосибирской области за 2013—2019 гг. Исследованы наиболее распространенные практики зарубежных стран в привлечении молодых кадров на государственную службу. Охарактеризован перечень инструментов для привлечения молодых специалистов, активно применяющийся в российских регионах. Выявлены проблемные зоны, препятствующие повышению эффективности деятельности, направленной на привлечение молодых специалистов на государственную гражданскую службу Новосибирской области.

Ключевые слова: привлечение молодых специалистов, государственная гражданская служба, органы государственной власти региона, кадровая политика

DOI: 10.32324/2412-8945-2020-4-33-37

Проблема кадрового обеспечения органов государственного управления наблюдается не только на региональном, но и на федеральном уровне, который традиционно предлагает наиболее привлекательные условия найма. Дефицит высококвалифицированных кадров в государственных структурах формируется под воздействием возросшей конкуренции на рынке труда, что вынуждает государственные органы соперничать с бизнесом.

Исследователи (Е. А. Васильева, Л. А. Гречина, Е. М. Бухарина, Р. К. Овчаренко и др.) выделяют ряд негативных факторов, которые снижают мотивацию молодых специалистов к поступлению на гражданскую службу. К ним относятся высокий уровень бюрократии, неравномерное распределение рабочей нагрузки, наличие запретов и ограничений, большой объем работы на низких должностях, низкий уровень заработной платы, высокий уровень стресса и служебный

протекционизм. Сильные стороны гражданской службы, такие как стабильность, профессиональное развитие, социальный пакет и возможность принести пользу обществу, не способны в полной мере компенсировать демотивирующие факторы [4 ; 5 ; 7 ; 11].

Подобные обстоятельства выставляют профессию гражданского служащего в неблагоприятном свете по отношению к предпринимательской деятельности и побуждают кадровые подразделения государственных органов пересматривать старые и создавать новые подходы к привлечению и найму молодых специалистов.

Анализ возрастной структуры кадрового состава государственной гражданской службы Новосибирской области за 2013—2019 гг. позволяет выявить негативную тенденцию, связанную со снижением численности молодых специалистов в возрасте до 30 лет (таблица) [3 ; 14].

Структура кадрового состава государственной гражданской службы Новосибирской области по возрасту за 2013—2019 гг., % от общего числа служащих

Возрастная категория	2013 г.	2016 г.	2019 г.	Изменения +/-
До 30 лет	22,5	19,5	18,5	- 4,0
30—39 лет	30,2	33,3	32,5	+ 2,3
40—49 лет	22,3	22,9	26,8	+ 4,5
50—59 лет	22,2	20,7	17,7	- 4,5
60—65 лет и старше	2,7	3,6	4,7	+ 2,0

Отток молодых кадров актуализирует задачу кадровых подразделений органов государственной власти, в частности администрации губернатора и правительства Новосибирской области, по принятию мер, направленных на воспроизводство кадров, с тем, чтобы обеспечить кадровую преемственность и планомерное профессиональное развитие гражданских служащих.

Проблемы кадрового обеспечения государственной гражданской службы рассмотрены в трудах Е. М. Бухариной, Ж. В. Пузановой, И. В. Семеновской, Е. А. Васильевой и др. По мнению авторов, дефицит кадров в органах государственного управления обусловлен особенностями профессиональной деятельности гражданских служащих [4; 5; 13].

Анализ публикаций, раскрывающих специфику государственной гражданской службы как вида профессиональной деятельности (С. А. Шачнев, Л. А. Тхабисимова, С. В. Колударова, Ж. В. Пузанова и др.), позволяет выделить особенности государственной гражданской службы, отличающие данный вид профессиональной деятельности от других. К ним следует отнести:

- правовую регламентацию гражданской службы;
- государство в лице нанимателя и поступление на конкурсной основе;
- ограничения гражданских прав посредством ряда запретов, накладываемых при прохождении гражданской службы;
- законодательно унифицированное должностное ранжирование;
- установленные на законодательном уровне должностной регламент и квалификационные требования [10; 13; 15; 16].

Профессионализм служебной деятельности гражданских служащих определяется уровнем их квалификации и компетентности. Квалификация гражданских служащих состоит из трех элементов: уровня профессионального образования; стажа гражданской службы или работы по специальности; знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей. Требования к уровню высшего образования носят дифференцированный характер и зависят от категорий и групп должностей. Вместе с тем практически на все должности государственной гражданской службы сегодня стремятся нанимать молодых людей с высшим образованием.

Анализ работ, рассматривающих зарубежную практику привлечения молодых специалистов на государственную службу (Л. В. Шубцова, М. В. Золотухина, И. Брейман, С. Шекшня, В. А. Гвоздев, А. А. Андрейчук, Е. А. Парфенова и др.), показывает, что самым распространенным инструментом привлечения является стажировка [1; 6; 9; 12; 17].

Так, для молодых специалистов, желающих поступить на государственную службу, в Соединенных Штатах действует программа стажировки «Pathways». Данная программа, разработанная Государственным департаментом США, ориенти-

рована на граждан, обучающихся в учебных заведениях разного академического уровня. Стажировка позволяет студентам и выпускникам изучить особенности федеральной службы, при этом данная деятельность сопровождается денежным вознаграждением [1; 9].

Государственные органы Германии привлекают молодых специалистов в период обучения посредством стажировок и активных методов обучения, которые включены в программу подготовки. Стажировка в органах государственного управления Германии не ограничена территорией республики и распространяется на страны Европейского союза. К активным методам обучения относятся круглые столы, мозговые штурмы, дискуссии, дебаты и прочие методы коллективного решения проблем [6].

Уникальный опыт в системе комплектования молодыми кадрами органов государственного управления демонстрирует Сингапур. Правительство Сингапура выявляет перспективных учеников в раннем возрасте, наблюдает и поощряет их на протяжении всей учебы. После окончания обучения в школе лучшим ученикам выдаются правительственные гранты на обучение в университетах. При получении гранта ученики обязуются работать на правительственные структуры в течение 4—6 лет [1; 17].

В отечественной практике особую популярность среди методов привлечения молодых специалистов приобрела практика студентов в органах государственного управления. Многие регионы практикуют такие методы привлечения, как стажировка, целевое обучение и программы набора молодых специалистов. В государственных структурах активно применяются методики подбора молодых специалистов, позаимствованные у бизнес-сообщества, такие как event-рекрутинг и HR-брендинг [2].

Подавляющая часть кадровых практик включает элементы event-рекрутинга: тренинги, ярмарки вакансий, мастер-классы, деловые игры, дистанционные образовательные программы, интеллектуальные игры, мозговые штурмы, квесты, конкурсы и др. Такие инструменты event-рекрутинга, как ярмарки вакансий, дни карьеры, презентации и семинары, хоть и сохраняют свою популярность, но теряют актуальность, уступая дополнительным мотивирующим мероприятиям, например конкурсам или кейс-методам [8]. По мнению специалистов, наиболее действенным методом является стажировка в органах государственного управления. Стажировка позволяет соискателю ознакомиться с профессиональной деятельностью, которой он будет заниматься при трудоустройстве. Работодатель, в свою очередь, сможет испытать молодого специалиста в реальных трудовых условиях и проверить уровень его подготовки. Стажировка привлекает молодого специалиста не только возможностью познакомиться с будущей профессией, но и возможностью получить опыт и заработную плату за свою деятельность.

С целью выявления методов привлечения молодых специалистов на гражданскую службу Новосибирской области нами проведено изучение деятельности администрации губернатора и правительства Новосибирской области, направленной на комплектование региональных органов государственного управления молодыми кадрами. Исследование проводилось методами экспертного интервью и анализа информационных материалов.

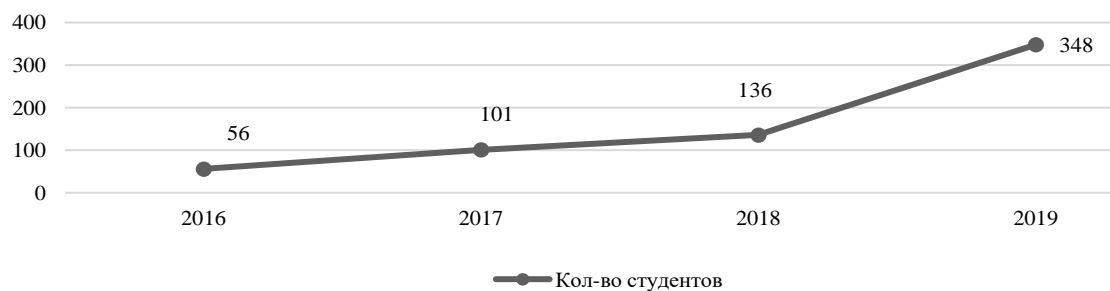
Установлено, что в деятельности, направленной на привлечение молодых специалистов на государственную гражданскую службу Новосибирской области, применяются следующие методы:

- организация практики студентов в органах государственной власти;
- реализация профориентационных проектов;
- организация стажировки в органах государственной власти.

Данные методы направлены на привлечение на государственную гражданскую службу и в государственные учреждения Новосибирской области перспективных и целеустремленных молодых людей, готовых к активной работе и заинтересованных в развитии региона.

Наиболее успешно организуется практика студентов в органах государственной власти. За 2018—2020 гг. с этой целью принято постановление губернатора Новосибирской области о порядке прохождения практики студентов в органах государственной власти Новосибирской области; разработан типовой договор о сотрудничестве в организации прохождения практики с организациями высшего образования и органами государственной власти; разработана форма отзыва (характеристика) на студента, прошедшего практику. По состоянию на 2020 г. кадровые подразделения всех органов государственной власти снабжены данной формой и составляют ее на каждого студента, проходящего практику в соответствующем органе. По итогам практики сформирован рейтинг студентов на основании отзывов и создана база данных о наиболее перспективных студентах, рекомендованных к рассмотрению для дальнейшего трудоустройства. За два года в нее включено 175 студентов.

В целом за период 2016—2019 гг. практику в органах государственной власти Новосибирской области прошли более 640 студентов (рисунок).



Численность студентов, прошедших практику в органах государственной власти Новосибирской области за 2016—2019 гг.

Значительный прирост практикантов в 2019 г. связан с заключением договоров о сотрудничестве в организации прохождения практики между организациями высшего образования и органами государственной власти. За 2018—2019 гг. 29 органов государственной власти заключили соглашения о сотрудничестве с 14 высшими учебными заведениями.

Профориентационные мероприятия реализуются в рамках проекта «Кадры 54». Основу данного проекта составляет event-рекрутинг (метод привлечения, основанный на различных мероприятиях). Проводимые в рамках данного проекта мероприятия условно можно разделить на пассивные и активные. К пассивным относятся мероприятия, в которых участникам отведена роль слушателя, в отличие от активных, где участники вовлечены в процесс.

К сожалению, в настоящее время большее внимание уделяется пассивным мероприятиям, к которым относятся встречи членов правительства, руководителей областных исполнительных органов со студентами; гостевые лекции и Дни карьеры.

Дни карьеры обеспечивают взаимодействие студентов и потенциальных работодателей, дают студентам возможность выбрать место прохождения практики, получить информацию о способах поступления на государственную гражданскую службу, узнать о компетенциях, востребованных в современных реалиях. Для работодателя это возможность познакомиться с интересами, запросами и предпочтениями будущих соискателей. За два года с начала проведения подобных мероприятий их посетило 348 человек.

Гостевые лекции направлены на ознакомление с системой органов государственной власти Новосибирской области, структурой областных исполнительных органов государственной власти, их полномочиями и условиями поступления на государственную гражданскую службу. За 2018—2019 гг. проведены 12 встреч со 196 студентами из 5 учреждений высшего образования.

Встречи руководителей министерств и ведомств со студентами способствуют знакомству со спецификой деятельности органов государственной власти, подведомственных организаций,

особенностями развития курируемых отраслей и их кадрового обеспечения.

Активным мероприятиям, на наш взгляд, уделяется недостаточное внимание. Так, за последние два года проведено всего два мероприятия: в 2019 г. — деловая игра «Головоломки государственной гражданской службы», в которой приняли участие всего 15 студентов из трех учебных заведений, а в 2020 г. — студенческая олимпиада.

Наиболее перспективной формой привлечения молодежи в госслужбу является стажировка. Однако используется данная форма явно ограничено: была предпринята попытка организовать стажировку в 2018 г., в ходе которой шесть отобранных на конкурсной основе студентов провели 10 рабочих дней с «наставниками» — руководителями министерств и губернатором Новосибирской области. Однако по окончании стажировки студенты не были включены в кадровый резерв, и с 2018 г. программа стажировки не реализуется.

Такая форма привлечения молодых специалистов, как целевое обучение, находится в стадии становления — на данный момент подготовлен проект постановления губернатора Новосибирской области «Об утверждении порядка заключения договора о целевом обучении между государственным органом и гражданином с обязательством последующего прохождения гражданской службы».

Таким образом, в деятельности по привлечению молодых специалистов на гражданскую службу используются различные формы и методы, которые отчасти способствуют решению проблемы обеспечения органов государственной власти перспективными кадрами.

Проведенный анализ работы по привлечению молодых специалистов на государственную гражданскую службу Новосибирской области позволяет оценить данную деятельность в целом как удовлетворительную, но недостаточную для эффективного решения проблем кадрового обеспечения. Среди проблемных зон, препятствующих повышению эффективности кадровой работы, направленной на привлечение молодых специалистов в органы государственного управления, следует отметить отсутствие регулярного характера и взаимосвязанности мероприятий, организованных и проводимых администрацией Новосибирской области.

Представленные проблемы снижают эффективность деятельности по привлечению молодых специалистов на государственную гражданскую службу Новосибирской области, не позволяя целенаправленно формировать кадровый потенциал госслужбы региона.

Список литературы

1. *Андрейчук А. А.* Система работы с талантами на государственной гражданской службе в России и за рубежом // Соц.-эконом. явления и процессы. 2018. № 4. С. 75—82.

2. *Аркатов Д. А.* Рекрутинг молодых граждан в систему государственной власти как фактор вовлечения молодежи в политическую деятельность // Экономика и социум. 2018. № 8 (51). С. 104—111.

3. *Богдан Н. Н., Бушуева И. П.* Управление непрерывным профессиональным развитием государственных гражданских служащих (региональный аспект). Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2016. 226 с.

4. *Бухарина Е. М.* Проблема дефицита кадров на государственной гражданской службе // Хроноэкономика. 2019. № 1 (14). С. 28—32.

5. *Васильева Е. А.* Сакральность и профессионализм современной бюрократии // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). 2018. № 1 (46). С. 25—31.

6. *Гвоздев В. А.* Зарубежный опыт подготовки кадров для государственной гражданской службы // Вестн. ЧГУ. 2019. № 2. С. 29—35.

7. *Гречина Л. А., Иванова Д. В.* Ограничения на гражданской службе: дискуссионные проблемы // Юрид. техника. 2018. № 12. С. 49—52.

8. *Зайцева Т. В., Нежина Т. Г.* Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу: опыт регионов России // НИУ ВШЭ. 2019. № 1. С. 160—189.

9. *Золотухина М. В., Шубцова Л. В.* Зарубежный опыт профессионального развития молодых специалистов на государственной службе // Научные исследования и достижения в области права, социальных инноваций и экономических исследований: сб. науч. тр. по материалам Международ. обществен.-науч. форума молодых ученых. 2018. № 2. С. 25—30.

10. *Колударова С. В.* Ценность профессии государственного служащего в современной России // Материалы Афанасьев. чтений. 2016. № 1 (14). С. 224—231.

11. *Овчаренко Р. К., Лулева И. А., Штена М. А.* Мотивация гражданских служащих и результативность их профессиональной служебной деятельности (по данным социологического опроса) // Гос. и муницип. упр. Ученые записки. 2020. № 1. С. 50—55.

12. *Парфенова Е. А.* Будущее государственной службы: зарубежные подходы к исследованию поколений // Гос. упр. Электрон. вестн. 2018. № 69. С. 9—27. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/buduschee-gosudarstvennoy-služhby-zarubezhnye-podhody-k-issledovaniyu-pokoleniy>

13. *Пузанова Ж. В., Семенова И. В.* Государственный служащий в современной России: престиж и востребованность профессии // Теория и практика общественного развития. 2017. № 12. С. 26—29.

14. *Состав работников, замещавших государственные (муниципальные) должности и должности государственной гражданской (муниципальной) службы, по полу, возрасту, стажу работы, образованию* // Информац.-аналит. материалы. URL: <https://gks.ru/compendium/document/13289> (дата обращения: 02.11.2020).

15. *Тхабисимова Л. А., Тхабисимов Х. С.* Особенности поступления и прохождения государственной гражданской службы в Российской Федерации на современном этапе // Соц.-гуманит. знания. 2018. № 12. С. 180—188.

16. *Шачнев С. А.* Профессионализация государственной службы: проблемные аспекты и пути

достижения эффективности // Изв. ТулГУ. Гуманитарные науки. 2019. № 4. С. 3—12.

17. *Шекина С., Брейман И.* Управление талантами: опыт бизнеса и государства // Talent Equity Newsletter. Ward Howell, 2019. 60 с. URL: <https://wardhowell.com/journal/ekskluzivniy-vipusk-upravlenie-talantami> (дата обращения: 02.11.2020).

A. A. Capitan

THE PROBLEM OF ATTRACTING YOUNG SPECIALISTS TO THE STATE CIVIL SERVICE OF THE NOVOSIBIRSK REGION

The article presents the results of the analysis of the practice of attracting young specialists to the state civil service of the Novosibirsk region. On the basis of scientific publications, the views of domestic authors on the problems associated with the staffing of public authorities and the involvement of young professionals in the public service are considered. The analysis of the age structure of the personnel of the state civil service of the Novosibirsk region for 2013—2019 is carried out. The most common practices of foreign countries in attracting young personnel to the civil service are studied. The list of tools for attracting young specialists, which are actively used in Russian regions, is described. The problem areas that prevent improving the efficiency of activities aimed at attracting young professionals to the state civil service of the Novosibirsk region are identified.

Keywords: involvement of young specialists, state civil service, state authorities of the region, personnel policy.